

2023-UNAT-1364, Mustapha Guenfoudi

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a d'abord rejeté la demande d'audience de M. Guenfoudi.

L'UNAT a conclu qu'en tant que membre de longue date du Secrétariat, M. Guenfoudi était conscient des normes de performance requises pour sa fonction de traducteur verbatim. L'UNAT a également estimé qu'il avait eu une possibilité équitable de remédier à ses lacunes en matière de performances, mais il a refusé de participer aux deux plans d'amélioration des performances. L'UNAT a estimé que le cadre juridique de l'Organisation indiquait clairement que le licenciement était une mesure prévisible après deux années consécutives de notes de performance inférieures aux normes. L'UNAT a également estimé que les allégations de M. Guenfoudi selon lesquelles ses notes inférieures aux normes étaient le résultat de représailles et que le processus de réfutation était biaisé étaient sans fondement.

L'UNAT a également rejeté l'allégation de M. Guenfoudi selon laquelle la décision de licenciement n'avait pas été signée par un fonctionnaire dûment autorisé, et a rejeté sa demande d'indemnisation pour le congé de maladie qu'il n'avait pas encore utilisé au moment de son licenciement. Enfin, l'UNAT a estimé que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur en omettant de répondre aux diverses allégations de harcèlement, de conditions de travail insalubres et de retenue d'argent de la part de la United Nations Federal Credit Union de M. Guenfoudi, alors que celles-ci n'avaient pas fait l'objet d'une évaluation hiérarchique ou autre. procédures de révision.

En résumé, l'UNAT n'a constaté aucune erreur de la part du UNDT en rejetant la demande.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Dans le jugement n° UNDT/2022/076, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête de M. Guenfoudi contestant la résiliation de son engagement au sein de l'Organisation en raison de performances insatisfaisantes.

M. Guenfoudi a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

L'UNAT a le pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il convient ou non de tenir une audience orale dans le but de traiter l'affaire de manière efficace et équitable.

La gestion des ressources humaines exige non seulement que l'employeur garantisse les droits et avantages des employés, mais que les employés fassent tous les efforts possibles pour maintenir leurs compétences techniques ou en la matière et terminer le travail qui leur est confié conformément à la norme requise.

Il n'y a aucune excuse pour qu'un membre du personnel renonce à s'acquitter de ses fonctions inhérentes s'il n'est pas satisfait des décisions de l'Administration.

L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'établir les critères qu'un membre du personnel doit remplir et de mettre fin à ses fonctions en cas de non-respect de ces critères prescrits.

Les normes de performance relèvent généralement de la prérogative du Secrétaire général et, à moins que ces normes ne soient manifestement injustes ou irrationnelles, le Tribunal ne devrait pas substituer son jugement à celui du Secrétaire général.

Le droit au congé de maladie est conditionné à la condition que le membre du personnel ait des tâches à accomplir et un travail à accomplir. Le droit au congé de maladie cesse à la date indiquée dans la lettre de licenciement.

Il n'existe pas de droit acquis à une indemnisation pour les arrêts maladie non pris.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Mustapha Guenfoudi

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

2022-1728

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

31 Jul 2023

President Judge

Juge Gao

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Prestations et droits

Congé de maladie

Gestion de la performance

Procédure (première instance et TANU)

Auditions

Licenciement (de nomination)

Service insatisfaisant

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Règlement du personnel

- Article 1.3
- Article 9.3(a)

Statut du personnel

- Disposition 11.2(a)
- Disposition 6.2(a)
- Disposition 9.6
- Disposition 9.11

TANU Règlement de procédure

- Article 18.1

TANU Statut du Tribunal

- Article 8.3

Jugements Connexes

2020-UNAT-1003

2017-UNAT-757

2015-UNAT-500

2020-UNAT-988

2021-UNAT-1173

UNDT/2022/076