

UNDT/2016/043, Spannuth Verma

Décisions du TANU ou du TCNU

Norme de revue: Dans le contexte d'un exercice de promotion mené en vertu d'une politique spécifique, l'examen du Tribunal est essentiellement axé sur la mise en œuvre de la politique. Ce n'est pas le rôle du tribunal d'examiner si une politique adoptée par l'organisation est bien fondée ou appropriée. Cependant, une décision peut être annulée si elle est prise conformément à une politique qui ne respecte pas une norme plus élevée et l'irrégularité entraîne un membre du personnel qui n'a pas reçu une considération complète et équitable pour la promotion. Le Tribunal ne peut pas modifier une politique adoptée par l'organisation, mais peut «souligner ce qu'elle considère comme une carence» et «recommander une réforme ou une révision» (Mebtouche 2010-UNAT-045, par. 11). de la loi: l'administration peut valablement modifier sa politique de promotion et en appliquer une nouvelle pour les séances de promotions à mener après son adoption sans violer le principe de l'application non rétroactive de la loi. Il n'y a aucun droit légal à la promotion basée sur des critères définis provenant des règles applicables ou du contrat de travail des membres du personnel. LEGENDRE: La considération distincte des candidats masculins et féminins à la promotion à un stade avant ce qui est envisagé dans la politique de promotion constituent Une erreur de procédure dans la mise en œuvre de la politique, indépendamment du fait que l'organisation a cherché à atteindre la parité entre les sexes, qui est en soi un objectif légitime. En fournissant que «[un] niveaux nominaux où la parité entre les sexes n'avait pas encore été atteint, Au moins 50% des créneaux de promotion seront attribués à un personnel féminin considérablement tout aussi méritoire », Sec. 5.10.2 de la politique de promotions n'a pas fixé des quotas pour que les promotions soient également partagées entre les candidats masculins et féminins, mais prévoient au moins 50% des créneaux disponibles pour la promotion à être attribués aux femmes membres du personnel s'ils étaient jugés « substantiellement tout aussi méritoire » parmi l'ensemble du bassin de candidats. Le cadre de quotas pour que la promotion soit également partagé entre les membres du personnel masculin et féminin limite illégalement le nombre de créneaux de promotion à être attribués aux femmes à 50%. Tout effort

pour atteindre la parité entre les sexes doit se conformer à l'exigence de la Charte des Nations Unies selon laquelle les promotions sont Sur la base du mérite et de la concurrence à l'adoption de règles claires sur les promotions qui réconcilient ces deux principes avant la session de promotion annuelle, plutôt que par une demande à la Division de la gestion des ressources humaines («DHRM») pour appliquer des quotas. La référence aux «e-pads» dans la politique de promotion doit être lue à la lumière du système d'évaluation du rendement en vigueur au cours des années examinées, à savoir 2009 à 2013, qui était la politique du système de gestion et d'évaluation du HCR (IOM / 087/2008-FOM / 089/2008) («PAMS»). Le DHRM n'avait pas le pouvoir de décider qu'une partie des e-pads, à savoir les notes fournies par les superviseurs, ne serait pas fournie aux membres du panel de promotions seniors, même s'il considérait que ceux-ci ne sont pas fiables. Le rôle du DHRM dans la fourniture de «conseils techniques et orientations sur les règles, réglementations, politique et méthodologie» au comité des promotions seniors, ses conseils au panel pour prendre en considération un facteur étranger pour leur évaluation des candidats constitue une erreur dans la mise en œuvre de la mise Politique de promotions, que le panel ait réellement examiné ce critère. les membres pour classer plus d'un candidat également sans tenir compte de l'impact de tel sur le classement général des candidats et de la mise en scène E Méthodologie dans une administration. Les instructions du DHRM vers le panel de promotions seniors ne peuvent être considérées comme contraignantes en l'absence d'émission administrative. Procédé arbitraire: disparités importantes entre les classements fournis par les six membres du panel de promotions seniors au même candidat sans aucune enquête du DHRM et explication satisfaisante, couplé, couplé Avec la difficulté intrinsèque et la complexité de la tâche, les membres du panel ont été invités à accomplir, indiquent un processus arbitraire et impliquent que la présomption de régularité attachée aux actes de l'administration est réfutée. L'obligation de fournir des raisons pour ses décisions, conformément à l'OBDeijn 2012-UNAT-20101, si telles sont fournies au cours d'un processus d'examen officiel, à moins qu'une obligation spécifique ne découle des règles pertinentes ou des délits administratifs. Résistance: le tribunal peut annuler un Décision sur la promotion lorsque le demandeur répond aux critères d'éligibilité mais les erreurs dans le L'examen de sa candidature rend impossible l'évaluation de sa chance réelle d'être promue dans le contexte d'une évaluation comparative impliquant un grand pool de candidats. En accordant une promotion, uniquement dans la rare hypothèse où le résultat de l'exercice de la discrétion est réduit de telle manière qu'il n'y a qu'un seul résultat légalement correct. Dommages moraux: avec l'amendement à l'art.

10.5 de sa loi, le tribunal ne peut plus tirer une inférence de blessure morale à partir d'une violation fondamentale des droits ou des droits de procédure régulière, comme cela était auparavant possible en vertu d'Asariotis 2013-UNAT-309. Le tribunal ne peut accorder une indemnisation que pour des blessures morales si le demandeur justifie suffisamment le préjudice moral subi à la suite de la décision contestée. Cependant, il n'est pas obligatoire de soumettre des preuves de préjudice viva voce; Un tel fait peut être rassemblé et / ou déduit des actes de procédure et documents produits par une fête (Dahan UNDT / 2015/053; Gueben et al. UNDT / 2016/026). Les applications déposées après le 21 janvier 2015 sont régies par la version modifiée de la version de la version modifiée de art. 10.5 du statut du tribunal, même si la décision contestée a été rendue auparavant, car l'amendement n'affecte pas les droits de fond mais implique plutôt un changement de règle de procédure.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a fait appel de la décision du Haut Commissaire pour les réfugiés de ne pas la promouvoir du P-4 au niveau P-5 lors de la session de promotion 2013. L'UNDT a constaté que la décision contestée était illégale au motif que 1) l'organisation avait commis plusieurs erreurs de procédure dans la mise en œuvre de la politique et des procédures du HCR pour la promotion de membres du personnel professionnel international (HCR / HCP / 2014/2) («Promotions Politique »), dont certaines ont abouti à un défaut de prise en compte des informations pertinentes ou de prendre en compte des considérations non pertinentes; et 2) l'organisation n'a pas montré de façon minimale que la candidature du demandeur à la promotion a reçu une considération équitable et complète. Par conséquent, le tribunal a annulé la décision contestée et a fixé le montant de l'indemnisation au lieu de l'annulation à 6 000 CHF. Le tribunal a rejeté la demande de la demande de promotion rétroactive et sa demande alternative pour que l'affaire soit renvoyée à l'organisation avec des instructions spécifiques, ainsi que sa demande de dommages matériels et moraux.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Seule Spec. effectuer. (Incl. RÉSPISSION AVEC \$ ALT.)

Applicants/Appellants

Spannuth Verma

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/163

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

25 Avr 2016

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Dommages non pécuniaires (moraux)

Discrimination et autres motifs inappropriés

Sexe

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Décision de sélection

Standard de contrôle (judiciaire)

Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- UNHCR IOM 087/2008-FOM 089/2008 (Politique de gestion de la performance et système d'évaluation)
- HCR IOM 018/2007-FOM 019/2007 (Politique sur la réalisation de l'équité entre les sexes dans le personnel du HCR)

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- HCR/HCP/2014/2 (Politique et procédures de promotion des membres du personnel professionnel international)
- HCR/HCP/2014/12 (HCR Politique de la gestion des performances)

Règlement du personnel

- Article 1.1(d)

Statut du personnel

- Disposition 101.3
- Disposition 11.2

Chartre des Nations Unies

TCNU Statut

- Article 10.5
- Article 8.1(d)(i)(b)

Jugements Connexes

UNDT/2015/110

2011-UNAT-110

2012-UNAT-200

UNDT/2009/039

UNDT/2015/115

UNDT/2010/178

UNDT/2009/044

UNDT/2012/091

UNDT/2015/053

UNDT/2016/026

2011-UNAT-122

2014-UNAT-433

UNDT/2012/118

2013-UNAT-283

2012-UNAT-225

2012-UNAT-201

2011-UNAT-172

2011-UNAT-174

2011-UNAT-175

2010-UNAT-084

2012-UNAT-219

2015-UNAT-603

2010-UNAT-070

2010-UNAT-036

2010-UNAT-072

2011-UNAT-108

2013-UNAT-309

2014-UNAT-396

2014-UNAT-409

2014-UNAT-444