

UNDT/2016/049, Tsoneva

Décisions du TANU ou du TCNU

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. 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). Principe de l'application non rétroactive de la loi: L'administration peut valablement modifier sa politique de promotion et en appliquer une nouvelle pour les séances de promotion à mener après son adoption sans violer le principe de l'application non rétroactive de la loi. Il n'existe aucun droit légal à la promotion sur la base de critères fixés résultant des règles applicables ou du contrat d'emploi des membres du personnel. Genre: La considération distincte des candidats masculins et féminins à la promotion à un stade avant ce qui est envisagé dans la politique de promotion constitue une erreur de procédure dans la mise en œuvre de la politique, indépendamment du fait que l'organisation cherchait à atteindre la parité entre les sexes, qui est en soi un objectif légitime. En prévoyant que «[un] niveaux de niveaux où la parité entre les sexes n'avait pas encore été atteinte, au moins 50% des créneaux de promotion

seront attribués à un personnel féminin largement 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 la promotion est également partagé entre les membres du personnel masculin et féminin limiter illégalement le nombre de créneaux de promotion à être attribués à 50%. Any effort towards achieving gender parity must comply with the requirement of the UN Charter that promotions be based on merit and materialize through to the adoption of clear rules on promotions that reconcile these two principles before the annual promotion session, rather than through a request to the Division de la gestion des ressources humaines («DHRM») pour appliquer des quotas. Conflit d'intérêts: Conformément à la résolution générale de l'Assemblée 62/228 (administration de la justice aux Nations Unies), les évaluations de la gestion doivent être menées avec impartialité et objectivité. Le rôle du haut-commissaire adjoint aux réfugiés envisagés dans la politique de promotions pour conseiller le haut-commissaire à l'attribution des promotions peut compromettre sa capacité à examiner les demandes d'évaluation de la direction soumises par les membres du personnel qui n'avaient pas été promus avec les normes d'impartialité et d'impartialité requises et objectivité. Évaluations du rendement: La référence aux «e-pads» dans la politique de promotion doit être lue à la lumière du système d'évaluation du rendement en vogue Système (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. Facteur étranger: Compte tenu du rôle du DHRM dans la fourniture de «conseils techniques et orientations sur les règles, les réglementations, la politique et la méthodologie» au panel de promotions seniors, ses conseils au panel pour prendre en considération un facteur étranger pour leur évaluation des candidats constituent une erreur Dans la mise en œuvre de la politique de promotions, que le panel ait réellement examiné ce critère. Méthodologie de classement: Lorsque la politique de promotions prévoit une «évaluation comparative et un classement» des candidats à la promotion, le DHRM n'a pas pu introduire une méthodologie de classement qui a permis aux membres du panel de classer plus d'un candidat également sans considérer l'impact de tel sur la Classement global des candidats et définissant la méthodologie dans une administration. Les instructions du DHRM vers le panel de promotions seniors ne

peuvent être considérées comme contraignantes en l'absence d'une émission administrative. Processus arbitraire: des disparités importantes entre les classements fournis par les six membres du panel de promotions seniors au même candidat sans aucune enquête par le DHRM et explication satisfaisante, associée à la difficulté intrinsèque et à la complexité de la tâche que les membres du panel ont été invités à accomplir, sont révélateurs de l'indicative indicatif Un processus arbitraire, et implique que la présomption de régularité attachée aux actes de l'administration est réfutée. Raisons de la décision: L'administration ne satisfait pas à son obligation légale de fournir des raisons pour ses décisions, conformément à l'OBDeijn 2012-UNAT-20101, lorsqu'il ne divulgue pas les raisons de sa décision à un membre du personnel qui l'avait spécifiquement demandé par le biais d'un officiel processus mais le fournit à d'autres. Cette différence de traitement, si elle est inexpliquée, est également en violation du devoir de l'administration d'agir équitablement, à juste titre et de manière transparente dans le traitement de ses membres du personnel. Cependant, il n'y a pas de préjudice pour la requérante si elle reçoit les raisons du cours de la procédure devant le tribunal et qu'elle ou elle n'est finalement pas empêchée de contester de manière significative la décision contestée. Lorsque le panel de promotions seniors tient des réunions non spécifiquement envisagées dans la politique de promotions ou reçoit les conseils du Service des affaires juridiques ou d'un membre d'Office désigné par le DHRM, ceux-ci doivent être enregistrés en quelques minutes, conformément aux SEC. 4.2.5 et 5.11.1 de la politique de promotion. RÉSPISSION: Le Tribunal peut annuler une décision sur la promotion lorsque la requérante répond aux critères d'éligibilité, mais les erreurs dans 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 bassin de candidats . Performance spécifique: Lorsque le contrôle judiciaire concerne l'exercice du pouvoir discrétionnaire, le tribunal peut ordonner des performances spécifiques, telles que l'octroi d'une promotion, uniquement dans l'hypothèse rare où le résultat de l'exercice du pouvoir discrétionnaire est réduit de manière à ce qu'il n'y ait que Un résultat légalement correct. Dommages moraux: dans l'application du principe bien établi selon lequel les changements de droit peuvent ne pas être appliqués rétroactivement, l'amendement à l'art. 10.5 du statut du Tribunal, qui introduit une modification d'une règle de procédure, ne s'applique pas aux demandes déposées avant son entrée en vigueur, à savoir le 21 janvier 2015. En vertu d'Asariotis 2013-UNAT-309, le Tribunal pourrait tirer une conclusion de morale blessure d'une violation fondamentale des droits ou des droits à une procédure régulière.

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.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

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-intérêts importants. Le Tribunal a accordé la demande de dommages moraux du demandeur, pour lequel elle a fixé le quantum à 3 000 CHF.

Applicants/Appellants

Tsoneva

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/76

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

3 Mai 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(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/2016/030

UNDT/2014/020

2011-UNAT-122

2013-UNAT-283

2010-UNAT-045

2012-UNAT-225

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

2010-UNAT-074

2011-UNAT-108

2013-UNAT-309

2014-UNAT-396

2014-UNAT-409

2014-UNAT-444