

UNDT/2018/077, Kotanjyan

Décisions du TANU ou du TCNU

Pour déterminer la légalité de la décision contestée, le tribunal a examiné: si le premier Pip a conformé aux règles applicables, le tribunal a constaté que l'obligation d'informer le demandeur de ses lacunes et de l'aider à améliorer sa performance était rempli par ses superviseurs, en particulier le fro. Les preuves documentaires et les témoignages au cours de l'audience ont montré que le demandeur avait été informé dès le début de ses défauts de performance et y avait été confronté. Des efforts ont également été faits pour clarifier les objectifs à atteindre et pour fournir un soutien au demandeur. Le Tribunal a estimé que les commentaires de la revue du milieu du 10 décembre 2014 de la demande du demandeur ont indiqué au demandeur que sa performance avait besoin d'améliorer, bien que le ton soit resté constructif. Le tribunal a constaté que le PIP fixait quatre objectifs spécifiques pour le demandeur, avec des délais et des mesures de performance, qui étaient conformes à son plan de travail. Le tribunal n'a trouvé aucune preuve de mauvaise foi ou d'abus de pouvoir discrétionnaire de la part du Fro et, par conséquent, était d'avis que les objectifs et les délais restaient dans le cadre de sa discrétion managériale, qu'il exerçait de manière appropriée. Le Tribunal n'a en outre trouvé aucune erreur perceptible dans la mise en œuvre du premier PIP. Il est apparu que le PIP était préparé par le Fro et présenté au demandeur. Il n'y a aucune preuve que le demandeur a été spécifiquement demandé sa contribution ou a donné une réelle occasion de commenter le PIP avant sa mise en œuvre, qui devait commencer immédiatement. Cependant, le demandeur a fourni des commentaires oraux et écrits qui ont transmis son refus catégorique de mettre en œuvre un PIP et il n'a fait aucune proposition pour l'ajuster, comme il aurait pu le faire s'il estimait que les conditions devaient être examinées. Le tribunal a souligné que l'obligation de consulter le membre du personnel dans la préparation d'un PIP n'implique pas que l'accord du membre du personnel concerné soit finalement nécessaire pour le mettre en œuvre, et que le processus de consultation présuppose la coopération de la part du membre du personnel et volonté de s'engager dans un dialogue constructif. Un membre du personnel ne peut pas bloquer la mise en œuvre d'un PIP

en s'y opposant simplement. Dans ces circonstances, le Tribunal a constaté que si davantage d'efforts auraient pu être déployés initialement pour engager le demandeur dans la rédaction du premier PIP, on n'a pas pu conclure que sa mise en œuvre était en violation de la SEC. 10.2 de ST / AI / 2010/5, étant donné le manque de coopération que le demandeur a affiché. Si la durée des PIP était conforme aux exigences de la SEC. 10 de ST / AI / 2010/5 pour ne pas renouveler l'ALE du demandeur, le demandeur a tenu un rendez-vous à durée déterminée qui devait expirer le 2 mai 2015 et l'organisation, avant de terminer le cycle de performance 2014-2015, a décidé de mettre en œuvre un PIP pendant une durée de 2 mois et 22 jours, afin de l'aligner sur la fin du cycle de performance le 31 mars 2015. Un PIP n'était pas officiellement requis à l'époque, mais le Fro a décidé d'en mettre en œuvre un compte tenu des lacunes qui Il s'était déjà identifiées, comme autorisé en vertu de la Sec. 10.1 de ST / AI / 2010/5. Le tribunal a trouvé la durée raisonnable dans les circonstances, étant près de trois mois et correspondant à la fin du cycle de performance. Le FRO a par la suite décidé de mettre en œuvre un deuxième PIP, qui visait à donner au demandeur plus de temps pour livrer les résultats attendus. La question de savoir si l'administration avait le devoir de permettre au demandeur de terminer son deuxième PIP avant de décider de ne pas renouveler son ALE et, dans l'affirmative, si cette obligation était remplie du tribunal a révélé que les difficultés de mise en œuvre et de compléter le deuxième PIP ne peuvent pas être attribuées uniquement au congé de maladie du demandeur mais était en grande partie en raison de son incapacité à accepter le PIP et à coopérer dans sa mise en œuvre. L'organisation a donné au demandeur plusieurs occasions d'améliorer ses performances et de se conformer au PIP, mais il était à un moment donné confronté à une impasse en raison du manque de coopération et des efforts affichés par le demandeur. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune preuve contredisant la conclusion de la FRO qu'il n'y avait aucun signe d'amélioration de la performance du demandeur avant de partir en congé de maladie. Plus important encore, le demandeur n'a montré aucune volonté de prendre le PIP au sérieux. Il a refusé de signer à la fois le premier et le deuxième PIP et a révélé une attitude négligente à l'égard de ses tentatives pour réserver une réunion avec lui en mai 2015. Il n'y a aucune preuve que le demandeur a fait un effort pour demander la prolongation du PIP pendant son congé de maladie ou montrer la volonté de le terminer une fois que sa santé s'améliorera. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a constaté que la décision de ne pas renouveler la nomination du demandeur au-delà du 31 décembre 2015, prise le 22 décembre 2015, était un exercice légitime de la discrétion managériale et n'a pas violé les dispositions de ST / AI / 2010/5 . Le

Tribunal a en outre constaté qu'il n'était pas dans l'ensemble de l'équité procédurale.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Décision de ne pas renouveler la nomination à terme («ALE») au-delà du 31 décembre 2015.

Principe(s) Juridique(s)

S'il est basé sur des raisons valables et en conformité aux exigences procédurales, les nominations à durée déterminée peuvent ne pas être renouvelées (Ahmed 2011-UNAT-153). Une décision non renouvelable peut être contestée au motif que l'administration n'a pas agi de manière équitable, avec justice ou de manière transparente, ou si la décision est motivée par des biais, des préjugés ou un motif inapproprié contre le membre du personnel. Le membre du personnel a le fardeau de prouver que de tels facteurs ont joué un rôle dans la décision administrative (a déclaré 2015-UNAT-500; OBDEIJN 2012-UNAT-2010; ASAAD 2010-UNAT-021). La performance insatisfaisante constitue une base légitime pour le non-renouvellement de la nomination à durée du personnel (a déclaré 2015-UNAT-500; Morsy 2013-UNAT-298; Ahmed 2011-UNAT-153). Un membre du personnel dont la performance a été jugée «répond partiellement aux attentes de performance» n'a aucune espérance légitime de renouvellement de son contrat (a déclaré 2015-UNAT-500; Dzintars 2011-UNAT-175; Jennings 2011-UNAT-184). Si la raison de ne pas renouveler une nomination est liée à la mauvaise performance du membre du personnel, le Secrétaire général doit présenter une justification liée à la performance à la décision non renouvelée (Schook 2012-UNAT-216; DAS 2014-UNAT-421) .

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Kotanjyan

Entité

CEE

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2016/029

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

6 Jul 2018

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)

Nomination pour une durée déterminée

Non-renouvellement

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Jugements Connexes

2011-UNAT-153

2015-UNAT-500

2012-UNAT-201

2010-UNAT-021

2013-UNAT-298

2011-UNAT-175

2011-UNAT-184

2012-UNAT-216

2014-UNAT-421

2017-UNAT-757

2012-UNAT-266

2014-UNAT-400

2013-UNAT-286

2015-UNAT-496