UNDT/2020/007, Andelic

Décisions du TANU ou du TCNU

Le demandeur a demandé en temps opportun l'évaluation de la décision de la décision contestée et a satisfait aux exigences procédurales pour que ce tribunal juge son cas. La demande est donc à recevoir ratione materiae. Le tribunal a considéré que les dispositions de ST / AI / 2010/5 et ST / AI / 2010/4, tire un principe général pour terminer les évaluations de performance avant la séparation applicable également aux membres du personnel organisant une nomination à durée déterminée. Le tribunal a constaté que l'organisation devait faire un exercice d'équilibrage des différents résultats de performance du demandeur et ne pouvait pas simplement agir comme si la dernière note de performance satisfaisante n'existait pas. En tant que tel, l'échec de l'organisation à considérer l'amélioration plus récente de la performance du demandeur porte atteinte à son obligation, soulignée dans Tadonki 2014-UNAT-400, de garantir que les évaluations de performance sont objectives, justes et bien basées. Le tribunal a considéré que conformément au devoir de diligence de l'organisation envers ses membres du personnel et, conformément à l'esprit des actions de réparation, prévues en ST / AI / 2010/5, l'organisation doit faire tout son possible pour considérer de bonne foi pertinent les performances pertinentes Informations à leur disposition avant la séparation d'un membre du personnel lors du choix de ne pas renouveler une nomination pour des raisons de performance insatisfaisante. Le tribunal a annulé la décision contestée (non-renouvellement) et, comme alternative à la résiliation de la décision, a déterminé que l'intimé pourrait choisir de payer au demandeur un montant équivalent à neuf mois de salaire net de base au niveau et au niveau détenu au niveau du niveau au niveau du classe temps de séparation du service.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la non-renouvellement de sa nomination à durée déterminée au-delà du 31 décembre 2017 pour des raisons liées aux prétendues lacunes de performance.

Principe(s) Juridique(s)

Le tribunal a un pouvoir inhérent à identifier ce qu'un parti conteste ainsi que pour interpréter et comprendre le sujet d'une demande (voir Massabni 2012-UNAT-238, par. 3 et 26). Selon la jurisprudence de l'UNAT (voir Sarwar 2017-UNAT-757, par. 87), les irrégularités procédurales dans le processus d'évaluation du rendement ne se traduisent pas nécessairement par une conclusion ultérieure de l'illustration d'une décision contestée et «la détermination de la question de savoir si [un [un Le membre du personnel] s'est vu refuser une procédure régulière ou une équité procédurale, en dernière analyse, doit reposer sur la nature de toute irrégularité procédurale et son impact »(voir également Sarwar 2018-UNAT-868, par. 25, sur le droit du membre du personnel Pour être réinterrogé par le panel, bien que dans le contexte d'une enquête). L'organisation ne peut être «obligée de renouveler la nomination d'un membre du personnel non qualifié simplement parce qu'il y a des erreurs de procédure dans le processus d'évaluation, à condition que les erreurs de procédure ne soient pas si graves et substantielles que de rendre le processus d'évaluation illégal ou déraisonnable ou pour violer Les droits de la procédure régulière du membre du personnel en question »(NCUBE 2017-UNAT-721). Il n’est pas pour le tribunal de remplacer son évaluation de la performance du demandeur à celui correctement effectué par l’organisation, car le tribunal ne peut évaluer que la législation de la procédure d’évaluation et non le mérite. Le tribunal des litiges accorde une déférence à l’évaluation par le décideur de la performance du membre du personnel (a déclaré 2015-UNAT-500). Ce n'est pas le rôle du tribunal de revoir de novo l'évaluation d'un membre du personnel ou de se placer dans le rôle du décideur et de déterminer s'il aurait renouvelé le contrat en fonction de l'évaluation du rendement (voir également Jennings 2011-UNAT-184, en particulier para 24, et Dzintars 2011-UNAT-175). Les normes de performance relèvent généralement de la prérogative du secrétaire général et à moins que les normes ne soient manifestement injustes ou irrationnelles, le tribunal ne doit pas remplacer son jugement à celui du Secrétaire général. Le règlement 4.5 (c) du personnel et la règle 4.13 du personnel prévoient que «[une] nomination à durée déterminée ne porte aucune espérance, légale ou autre, de renouvellement». Dans Ahmed 2011-UNAT-

153, le Tribunal d'appel a jugé que «si fondé sur des raisons valables et conformément aux exigences procédurales, les nominations à durée déterminée peuvent ne pas être renouvelées». Comme une nomination à durée déterminée ne porte aucune espérance, légale ou autre, de renouvellement pour un employé recevant une évaluation satisfaisante du rendement, un Forori, il ne porte aucune espérance pour un membre du personnel dont le rendement a été jugé insatisfaisant. Il est bien établi que la performance insatisfaisante constitue une base légitime pour la non-renouvellement de la nomination à durée du personnel (a déclaré, se référant à Morsy 2013-UNAT-298 Ahmed). 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, en particulier le par. 41 Dzintars Jennings, en particulier le par. 24). Cependant, une décision non renouvelable peut être contestée au motif que l'organisation 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. À la suite de Morsy, une décision administrative de ne pas renouveler un rendez-vous à durée déterminée, même pour ne pas renouveler en fonction de mauvaises performances, peut être contesté au motif que la décision était arbitraire, déficiente de manière procédurale, ou qu'elle résulte de préjudice ou de certains Une autre motivation inappropriée (cela a également été confirmé dans Assad 2010-UNAT-021 a déclaré, par. 34 ASSALE 2015-UNAT-534, par. 30). Le membre du personnel a le fardeau de prouver que de tels facteurs ont joué un rôle dans la décision administrative. Néanmoins, il est également bien établi que 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 renouvelable (OBDEIJN 2012-UNAT-201 PIRNEA 2013 - UNAT- 311 Schook 2012-UNAT-216 DAS 2014-UNAT-421).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Andelic

Entité

MANUA

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2018/014

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

17 Jan 2020

Duty Judge

Juge Buffa

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)
Non-renouvellement

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)
- Article 9.3

Statut du personnel

- Disposition 4.13

TCNU Règlement de procédure

- Article 13
- Article 14.1

TCNU Statut

- Article 10.2
- Article 10.5(a)
- Article 2
- Article 2.2

Jugements Connexes

2012-UNAT-238
2017-UNAT-757
2017-UNAT-721
2015-UNAT-500
2011-UNAT-184
2011-UNAT-175
2011-UNAT-153
2013-UNAT-298
2010-UNAT-021
2015-UNAT-534
2012-UNAT-201
2013-UNAT-311
2012-UNAT-216
2014-UNAT-421