

UNDT/2022/027, Kashkinbekov

Décisions du TANU ou du TCNU

Que l'administration ait fourni une raison valable et juste pour la décision contestée pour déterminer s'il existe une raison valide et juste pour mettre fin à la nomination du demandeur pour une performance insatisfaisante, le tribunal examinera à son tour les questions suivantes: i. Si le demandeur n'a en fait pas respecté les normes de performance; ii Qu'il soit au courant, ou on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ce soit au courant des normes requises; iii. S'il a eu une occasion juste de respecter les normes requises; et iv. La résiliation de la nomination est une action appropriée pour ne pas respecter les normes dans les circonstances. Que le demandeur n'ait pas respecté les normes de performance contrairement à l'affirmation du demandeur, les preuves enregistrées montrent que ses performances n'ont pas été considérées positivement au cours des premiers mois de service. En ce qui concerne la première lacune de performance, c'est-à-dire l'existence et la persistance de ne pas être à la biai de l'ICF, le tribunal conclut que le demandeur n'a pas rempli ses fonctions pour mettre en œuvre l'ICF révisée conformément au règlement 1.3 (b) révisé et n'a pas demeu par les décisions politiques de l'administration et de ses superviseurs requis par la règle 1.2 (a). En ce qui concerne la deuxième lacune de performance, le Tribunal constate que l'engagement non autorisé du demandeur avec des partenaires externes au sein du gouvernement, affirmant qu'il représentait le PNUD, est incompatible avec la règle 1.2 (t) du personnel. Enfin, en ce qui concerne la troisième lacune du demandeur, le tribunal considère que le refus du demandeur de démissionner du NPTC, une entité nationale, bien qu'il ait été informé par le Bureau d'éthique du PNUD que son abonnement au NPTC était incompatible avec ses fonctions officielles, est incompatible avec le règlement 1.2 (o) et le (s) règle du personnel et le (s). En conséquence, les violations flagrantes du demandeur de plusieurs obligations de base du personnel en vertu des règles et règlements pertinents du personnel, ainsi que son mépris répété des instructions du RRR, la RR, ainsi que du Bureau d'éthique du PNUD, prouvent que son service n'était pas satisfaisant. Par conséquent, le tribunal est convaincu que le demandeur n'a en fait pas respecté les normes de

performance demandées et attendues de lui. Que le demandeur soit au courant, ou on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que les normes requises soient sans doute que le demandeur était dûment au courant des normes requises pour les raisons décrites ci-dessous. Surtout, les membres du personnel sont présumés connaître les réglementations et les règles du personnel qui leur sont applicables et que l'ignorance de la loi ne peut pas être invoquée comme excuse (voir par exemple, Vukasović 2016-UNAT-699, par. 14; Amany 2015-UNAT-521, par. 18). En outre, les preuves enregistrées montrent que l'administration a fait plusieurs efforts (y compris par l'initiation d'un PIP) pour informer le demandeur des normes requises. En particulier, le PIP daté du 8 octobre 2020 a clairement indiqué que le demandeur devrait améliorer ses performances, entre autres, dans le domaine de la conformité avec les règles et règlements et normes de conduite du PNUD. Le demandeur a été en outre informé des normes pertinentes concernant les normes de performance spécifiques par RR et / ou le Bureau d'éthique du PNUD. En conséquence, le tribunal ne peut conclure que le demandeur était au courant, ou du moins on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que les normes requises soient. Que le demandeur ait eu une occasion juste de respecter les normes requises en vertu de la politique de PMD, avant que la nomination d'un membre du personnel ne soit résiliée pour un service insatisfaisant, un PIP doit être mis en place pour donner au membre du personnel l'occasion d'améliorer les questions identifiées. Après avoir examiné les soumissions des parties et les preuves enregistrées, le tribunal considère que l'administration a entrepris un PIP qui est entièrement conforme aux dispositions pertinentes de la politique PMD. Il appartient ensuite au demandeur de prouver que le PIP souffre d'irrégularités procédurales ou que le contenu du PIP, y compris les lacunes de performance identifiées, n'est pas correct. Le requérant allègue que les procédures pour lui imposer un PIP ont été suivies et que les raisons pour cela étaient vagues et imprécises. Pour soutenir sa réclamation, il soutient spécifiquement qu'il n'a eu aucune discussion à mi-parcours avec la RRR et que le PIP, qui a été imposé unilatéralement à des fins quasi-disciplinaires, visait clairement à sanctionner le requérant de son «style de communication» avec ses superviseurs. Le Tribunal n'est pas convaincu par les soumissions du demandeur pour les raisons suivantes. Premièrement, le tribunal ne trouve aucun mérite dans l'argument du demandeur selon lequel il n'a pas eu de discussion à mi-parcours avec la RRR. Compte tenu du retard du demandeur à atteindre ses objectifs de performance, il n'y avait aucune base pour évaluer sa performance à l'examen à mi-parcours. Cependant, son superviseur a tenté de tenir un tel examen en juillet 2020. Le PIP montre qu'une discussion sur la gestion des performances entre le demandeur et

son superviseur a eu lieu le 23 juillet 2020. De plus, un examen à mi-parcours n'est pas une exigence essentielle pour l'initiation d'un PIP. Deuxièmement, contrairement à l'allégation du demandeur, l'administration a fourni des raisons précises d'imposer un PIP, comme en témoignent la note et le PIP lui-même, qui identifient clairement les pertes de performance du demandeur. En outre, le demandeur ne fournit aucune preuve montrant que les informations contenues dans la note ou le PIP sont inexactes. Troisièmement, le tribunal n'est pas persuadé par l'affirmation du requérant selon laquelle le PIP visait à le sanctionner ou qu'il avait une intention quasi-disciplinaire. Le demandeur a clairement mal interprété la nature et l'objectif du PIP, qui est «un outil qui vise à faciliter l'amélioration requise de la performance d'un membre du personnel» en vertu du par. 46 de la politique PMD. La note montre que lors de la réunion du 5 octobre 2020, le demandeur a été informé de l'objectif du PIP et qu'il a confirmé qu'il avait correctement compris les questions soulevées lors de la réunion. Enfin, contrairement à l'affirmation du demandeur, le PIP n'a pas été imposé unilatéralement. Les preuves enregistrées montrent que, bien que le demandeur ait résisté aux premières tentatives de la RDR de mettre en place une réunion pour discuter de l'initiation du PIP (en annulant et en reportant les réunions à cet effet à plusieurs reprises en septembre 2020), le 5 octobre 2020, Le requérant a assisté à une réunion au cours de laquelle le DRR lui a expliqué le processus PIP et a décrit les actions clés à entreprendre. Le demandeur a également été informé de la façon dont ses progrès seraient suivis, y compris les réunions d'enregistrement périodiques requises impliquant le RRR et le demandeur. Cependant, après la réunion initiale du PIP qui s'est tenue le 5 octobre 2020, le demandeur a manifestement refusé de participer à toutes les autres réunions liées au PIP et a repoussé les efforts du RRR et du RR pour s'engager avec lui à cet égard. Le manque d'implication du demandeur dans le processus PIP ne peut entraîner que les procédures de PMD ne sont pas suivies. En conséquence, le tribunal est convaincu que le demandeur a eu une occasion juste de respecter les normes requises. La résiliation de la nomination est une action appropriée pour ne pas respecter les normes en vertu du PARA. 49 de la politique PMD, si le membre du personnel refuse de se conformer au PIP, la nomination de ce membre du personnel peut être résiliée. Les preuves enregistrées montrent que le demandeur a refusé de se conformer au PIP. En effet, le demandeur a eu de nombreuses occasions de participer au processus PIP et a reçu toutes les installations pour pouvoir le faire, notamment en étant informé à plusieurs reprises que sa participation aux réunions était sa «seule fonction» à ce moment-là. Cependant, après la réunion initiale du PIP, le demandeur n'a pas assisté à d'autres réunions d'enregistrement prévues les 19

octobre, 2 novembre et 16 novembre 2020, ni ne s'est engagée dans le processus PIP d'une autre manière. En outre, le demandeur n'a fourni aucune explication à son incapacité à participer ou à se conformer au processus PIP. Il a rejeté à plusieurs reprises le processus PIP comme, pour utiliser ses propres mots, «non pertinents». Par conséquent, le demandeur a refusé de se conformer au PIP, et cela pourrait justifier la résiliation de sa nomination en vertu du par. 49 de la politique PMD. En outre, il est prouvé que le demandeur remplissait ses fonctions officielles d'une manière dangereuse pour les opérations et la réputation de l'organisation. Le demandeur n'a pas non plus pris en compte les instructions de la RR, la RR, ainsi que du bureau d'éthique du PNUD, montrant ainsi qu'il n'avait pas l'intention de remplir ses fonctions conformément aux normes de conduite attendues d'un membre du personnel de l'ONU. Cela a amélioré la nécessité pour le demandeur d'améliorer et de surmonter ses lacunes de performance et a rendu son refus de participer au PIP plus significatif et plus grave. En conséquence, l'administration a correctement résilié la nomination à durée déterminée du demandeur conformément aux dispositions de la politique PMD. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'administration a fourni une raison valable et juste de mettre fin à la nomination du demandeur pour une performance insatisfaisante. Que la décision contestée soit mal motivée ou en représailles, le demandeur n'a présenté aucune preuve montrant que la décision contestée était le résultat de sa déclaration d'inconduite potentielle contre son superviseur. En outre, le décideur de la décision contestée n'était pas son superviseur, mais l'administrateur et directeur adjoint, Bureau for Management Services, PNUD, contre lequel le demandeur n'a pas allégué un motif inapproprié. Le requérant n'a même pas allégué que la base de la résiliation de sa nomination - son refus de participer au PIP - a été mal motivée ou en retard. Il n'y a pas non plus de mérite dans l'affirmation du demandeur selon laquelle le PIP a été mis en place pour «le faire taire». Au contraire, les preuves enregistrées montrent que le processus PIP a offert au demandeur de nombreuses opportunités, par le biais de réunions et par écrit, pour documenter officiellement ses opinions, y compris sur la nécessité du PIP. Le demandeur, cependant, a choisi de ne participer à aucune partie de ce processus et n'a offert aucune explication à son choix. Il n'y a aucun mérite dans l'affirmation du demandeur selon laquelle le PIP a été imposé sur la base de motifs inappropriés de son superviseur. Alors que le requérant cherche à suggérer que le PIP était motivé par sa plainte contre son superviseur, en fonction du fait que la date de son e-mail se plaignant de son superviseur et de la date de réunion pour initier son PIP étaient les mêmes, les preuves enregistrées montrent que le RRR avait essayé pendant des semaines avant

le 5 octobre 2020 pour tenir une réunion avec le demandeur pour discuter de l'initiation d'un PIP, mais le demandeur a annulé ou reporté ces réunions. En outre, les problèmes les plus importants dans le PIP découlent des préoccupations soulevées par les parties prenantes autres que la RDR, qui se sont produites avant les plaintes des 5 et 24 octobre 2020 du demandeur contre la RDR. Par conséquent, le demandeur n'a pas rejeté son fardeau de prouver que la décision contestée était mal motivée ou en retard. Sans préjudice au fait que le demandeur supporte le fardeau de prouver de telles allégations, le tribunal note en outre que les préoccupations ou les plaintes du demandeur ont été examinées par les parties concernées dans le PNUD et ne s'avaient pas eu de mérite. Par conséquent, aucune preuve enregistrée conduisant à établir que les allégations d'inconduite contre la RDR n'étaient liées à la décision contestée. En conséquence, la décision contestée n'était pas mal motivée ou en retard. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal décide de rejeter la demande dans son intégralité.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de résilier sa nomination à durée déterminée pour une performance insatisfaisante.

Principe(s) Juridique(s)

En cas de licenciement d'une nomination sur le plan d'une performance insatisfaisante, l'administration est tenue de fournir une raison valide et juste. En examinant la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire par l'administration, la portée de l'examen du tribunal se limite à déterminer si l'exercice d'un tel discrétion est légal, rationnel, raisonnable et procédural pour éviter l'injustice, l'illuminité ou l'arbitraire (voir, par exemple, Abusondous 2018- Unat-812, par. 12). Ce n'est pas son rôle «de considérer l'exactitude du choix fait par le secrétaire général parmi les diverses cours d'action qui lui sont ouvertes. Ce n'est pas non plus le rôle du Tribunal de remplacer sa propre décision à celui du Secrétaire général »(voir Sanwidi 2010 Unat 084, par. 40). Chaque fois que le secrétaire général est appelé à décider si une raison valide et juste existe pour mettre fin à un rendez-vous pour une mauvaise performance, il devrait se demander si le membre du personnel n'a en fait pas respecté la norme de performance et, dans l'affirmative, si je) le personnel Le membre était au courant, ou on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ce soit

au courant de la norme requise; ii) Le membre du personnel a eu une occasion juste de respecter la norme requise; et iii) La résiliation de la nomination est une action appropriée pour ne pas respecter la norme dans les circonstances (voir Sarwar, par. 73). Le fardeau de prouver des motifs inappropriés, tels que l'abus d'autorité, de discrimination, de représailles ou de harcèlement appartient à la personne qui fait l'allégation (voir, par exemple, El Sadek 2019-UNAT-900, par. 54; NWUKE UNAT-2015-506, para. . 49).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Kashkinbekov

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/13

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

23 Mar 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Licenciement (de nomination)

Service insatisfaisant

Droit Applicable

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

- UNDP Performance Management and Development Policy

Règlement du personnel

- Article 1.2(o)
- Article 1.3
- Article 9.3(a)(ii)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(a)
- Disposition 1.2(s)
- Disposition 1.2(t)
- Disposition 1.3
- Disposition 9.6(c)(ii)

Jugements Connexes

2017-UNAT-757

2018-UNAT-812

2010-UNAT-084

2016-UNAT-699

2015-UNAT-521

