

UNDT/2022/031, Ross

Décisions du TANU ou du TCNU

Au moment de la décision contestée de ne pas enquêter sur sa plainte de harcèlement et d'abus d'autorité dans sa séparation du service et de la liste noire présumée, le demandeur avait été séparé du service depuis plus de quatre ans et demi et n'était plus membre du personnel de le sens strict. Par conséquent, pour que la demande est à recevoir, la décision contestée doit avoir une incidence sur le statut du demandeur en tant qu'ancien membre du personnel dans le sens où elle affecte ses droits contractuels précédents. Pour déterminer si la décision contestée affecte ou non les droits contractuels antérieurs du demandeur, le tribunal évaluera si l'une des questions soulevées dans sa plainte peut être considérée comme une violation de ses droits en tant qu'ancien membre du personnel en vertu des règles et règlements applicables du personnel. À cet égard, le tribunal note que même s'il n'empêche pas un ancien membre du personnel de déposer une plainte officielle, la politique du HCR sur la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité (HCR / HCP / 2014/4) cherche essentiellement à protéger le Le droit des membres du personnel du HCR et sa main-d'œuvre affiliée ne sont pas harcelés au travail et abordent une conduite interdite qui se produit sur le lieu de travail parmi les membres du personnel. La séparation du demandeur contre le service résultant d'une expiration naturelle de son contrat à durée déterminée n'a pu constituer aucune conduite interdite en vertu du HCR / HCP / 2014/4. L'incident de l'annotation «Consult Per / Ex» s'est produit plus d'un demi-an après la séparation du demandeur du service. En tant que tel, le harcèlement ou l'abus d'autorité présumé par rapport à cet incident tombe de la portée du HCR / HCP / 2014/4. En conséquence, toute action ou inaction prise sur la plainte déposée par le demandeur en relation avec sa séparation du service et l'annotation «Consult Per / Ex» ne peut être considérée comme ayant eu un impact négatif sur ses droits contractuels acquis lors de son emploi précédent. En effet, le requérant n'appartenait aucun droit acquis en vertu de son précédent contrat d'emploi. Par conséquent, la décision contestée n'avait aucune incidence sur son ancien emploi dans le sens où elle a affecté les droits contractuels qu'il avait acquis. Compte tenu de ce qui précède, le

tribunal constate qu'il n'y a pas de lien suffisant entre l'ancien emploi du demandeur et la décision contestée de lui permettre de divertir l'affaire et, par conséquent, la demande n'est pas à recevoir *Ratione Personae*. Ayant constaté que la décision contestée n'a pas d'impact négatif sur les droits contractuels du demandeur acquis au cours de son emploi précédent, le tribunal conclut en outre que la demande n'est pas non plus à recevoir *Ratione Materiae*.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision «de ne pas lui fournir un recours efficace à un harcèlement, un abus d'autorité et une plainte de représailles».

Principe(s) Juridique(s)

Le Tribunal a «le pouvoir inhérent à individualiser et à définir la décision administrative contestée par une partie et à identifier le ou les sujets de contrôle judiciaire», et «peut considérer la demande dans son ensemble, y compris les secours ou les recours demandés par le personnel Membre, pour déterminer les décisions contestées ou contestées à examiner »(voir, par exemple, Fasanella 2017-UNAT-765, par. 20; Cardwell 2018-UNAT-876, par. 23). Art. 3.1 (b) du statut du Tribunal confère une compétence limitée sur les demandes déposées par un ancien membre du personnel. En effet, un ancien membre du personnel n'a debout pour contester une décision administrative devant le Tribunal que s'il y a «un lien suffisant entre l'ancien emploi et la décision contestée» (voir Arango 2021-UNAT-1120, par. 28; Voir aussi Shkurtaj 2011 -Unat-148, par. 29) et que «[un] lien suffisant existe lorsqu'une décision a obtenu le statut ancien du demandeur en tant que membre du personnel, en particulier lorsqu'il affecte ses droits contractuels précédents» (voir, par exemple, Arango , par. 28; Khan 2017-UNAT-727, par. 28). Conformément à l'art. 2.1 du statut du tribunal, la caractéristique clé d'une décision administrative soumise à un examen judiciaire est que la décision doit produire des conséquences juridiques directes affectant les conditions de nomination d'un membre du personnel; La décision administrative doit avoir un impact direct sur les conditions de nomination ou le contrat d'emploi du membre du personnel individuel (voir, par exemple, Lee 2014-UNAT-481, par. 49).

Résultat

Rejeté sur la recevabilité

Applicants/Appellants

Ross

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/17

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

29 Mar 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Personnel (ratione personae)

Matière (ratione materiae)

Droit Applicable

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

- HCR Politique sur la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir

TCNU Règlement de procédure

- Article 16.1
- Article 16.2

TCNU Statut

- Article 2.1
- Article 3.1(b)

Jugements Connexes

2016-UNAT-686

2020-UNAT-1000

2017-UNAT-765

2018-UNAT-876

2021-UNAT-1120

2011-UNAT-148

2014-UNAT-481

UNDT/2019/126

2019-UNAT-900

2015-UNAT-506

2017-UNAT-727