

UNDT/2022/042, Adel Yazbek

Décisions du TANU ou du TCNU

Évaluation des performances: le tribunal doit accorder une déférence à l'évaluation de l'administration de la performance du demandeur, et considérant que le demandeur ne conteste principalement pas les faits sous-jacents de la constatation de mauvaises performances, le tribunal constate que la conclusion de mauvaises performances est étayée par des preuves. Normes de performance: Le dossier ne soutient pas l'affirmation du demandeur selon laquelle il a reçu «trop de tâches trop rapidement» car les tâches qui lui ont été assignées étaient conformes à ses responsabilités professionnelles en tant qu'analyste RH. En outre, le dossier ne soutient pas son argument selon lequel les tâches attribuées étaient inférieures à son niveau car elles étaient liées au recrutement, à la gestion des contrats, aux données RH, aux avantages sociaux et aux gains, aux séparations, etc. qui relèvent des devoirs d'un analyste RH. Le tribunal constate donc que la quantité et les types de tâches affectés au demandeur ne sont pas manifestement injustes ou irrationnelles. En conséquence, le tribunal constate que les normes de performance requises du demandeur n'étaient pas déraisonnables. Équité procédurale: Bien que certaines irrégularités procédurales aient été commises dans ce cas, la conclusion d'irrégularités procédurales ne rend pas inévitablement la décision contestée illégale. Comme les appellent les tribunaux d'appel à Sarwar, «la question ultime de l'équité procédurale est de savoir si le membre du personnel était au courant de la norme requise et a eu une occasion juste de le respecter». Compte tenu d'un certain nombre d'e-mails échangés entre le demandeur et ses gestionnaires, de nombreuses réunions ont tenu ses performances, deux évaluations de performances et deux pipages, il ne fait aucun doute que le demandeur a été informé de la norme de performance requise. Le dossier montre également que les managers ont écouté les préoccupations du demandeur concernant la charge de travail et réduit sa charge de travail et lui ont donné l'occasion de recevoir une formation supplémentaire en cours d'emploi et l'ont référé à des SOP qui pourraient l'aider à mieux comprendre les processus. Le Tribunal considère donc que le demandeur a eu une occasion juste de respecter les normes de performance. En somme, le tribunal

constate que la non-conformité procédurale n'a pas affecté de manière significative les droits du demandeur afin de lui refuser une évaluation appropriée des performances. Mauvaise motivation ou mauvaise foi: le tribunal constate que le demandeur n'a pas prouvé que la décision contestée a été entachée par une mauvaise motivation ou une mauvaise foi.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La non-renouvellement d'une nomination à durée déterminée pour des problèmes de performance

Principe(s) Juridique(s)

Une nomination à durée déterminée ne porte aucune espérance de renouvellement et expire automatiquement sans préavis à la date d'expiration. L'administration est néanmoins tenue de fournir une raison pour un tel non-renouvellement à la demande du membre du personnel affecté ou l'ordre du tribunal, et, lorsqu'une justification est donnée par l'administration pour l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, il doit être étayé par les faits. Si le demandeur affirme que la décision était mal motivée ou sur la base de motifs inappropriés, le fardeau de prouver de telles allégations repose sur le demandeur. Pour examiner une décision administrative basée sur l'évaluation des performances, le tribunal des litiges doit accorder une déférence à l'évaluation par l'administration de la performance d'un membre du personnel et décider s'il existe un lien objectif rationnel entre les informations disponibles et la conclusion de performances de travail insatisfaisantes. Les normes de performance relèvent généralement de la prérogative du secrétaire général et, à moins que les normes ne soient manifestement injustes ou irrationnelles, d'autres organes ne devraient pas usurper la fonction de fixer les normes de performance. S'il existe une carence procédurale dans le processus d'évaluation du rendement, le tribunal des litiges doit décider si la non-conformité procédurale a affecté de manière importante les droits d'un membre du personnel afin de lui refuser une évaluation appropriée des performances. La question ultime de l'équité procédurale est de savoir si le membre du personnel était au courant de la norme requise et a eu une opportunité juste de le respecter.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Adel Yazbek

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/050/T

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

10 Mai 2022

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Non-renouvellement

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)
- Article 9.4

Jugements Connexes

2012-UNAT-201

2011-UNAT-115

2013-UNAT-311

2010-UNAT-081

2017-UNAT-757