2024-UNAT-1459, Curt Hampstead

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal d'appel a estimé que M. Hampstead n'avait pas établi que l'UNDT avait commis des erreurs au sens de l'article 2, paragraphe 1, du Statut du Tribunal d'appel.
Le Tribunal a pris note à juste titre des lacunes documentées en matière de performance sur trois cycles de performance, ainsi que du fait que la performance de M. Hampstead ne s'est pas améliorée malgré les mesures correctives mises en place, telles que deux PIP, l'ajustement des délais de production, et le retour d'information continu, les discussions sur la performance et la formation que M. Hampstead a reçue au fil des ans. Le Tribunal a également estimé à juste titre que l'administration avait suivi les procédures appropriées pour mettre fin à l'engagement permanent de M. Hampstead pour services insatisfaisants.
En outre, le Tribunal a estimé que, contrairement à ce qu'affirme M. Hampstead, l'obligation de diligence de l'administration à l'égard de M. Hampstead se limitait à veiller à ce qu'il soit informé des normes requises et à ce qu'il ait une possibilité équitable de satisfaire à ces normes avant de mettre fin à son engagement permanent pour services insatisfaisants, obligation dont l'administration s'est acquittée. Par conséquent, le Tribunal a conclu à juste titre que les responsables de M. Hampstead n'étaient pas au courant de son dossier médical ou de son état de santé et que, en tout état de cause, il aurait été inapproprié pour eux de spéculer sur son état de santé et son impact sur ses performances.
Le Tribunal d'appel a rejeté l'appel et confirmé le jugement n° UNDT/2023/053.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Hampstead, ancien membre du personnel de la DGACM, a déposé une requête auprès du Tribunal des Nations Unies contestant la décision de mettre fin à son engagement permanent pour services insatisfaisants.

Dans le jugement n° UNDT/2023/053, le Tribunal a estimé que les performances de M. Hampstead avaient été évaluées de manière équitable et objective et que ses droits à une procédure régulière avaient été respectés.Les lacunes de M. Hampstead en matière de performance ont été documentées sur trois cycles de performance, et sa performance ne s'est pas améliorée malgré les mesures correctives mises en place. Le Tribunal a également estimé que l'administration avait suivi les procédures appropriées pour mettre fin à l'engagement permanent de M. Hampstead pour services insatisfaisants.Le Tribunal n'a trouvé aucun fondement aux allégations de M. Hampstead concernant les prétendus manquements et actions de l'administration en rapport avec son état de santé.
L'UNDT a donc rejeté la demande.
M. Hampstead a interjeté appel.

Principe(s) Juridique(s)

Les normes de performance relèvent généralement de la prérogative du Secrétaire général. L'UNDT doit faire preuve de déférence à l'égard de l'évaluation par l'administration des performances des membres du personnel et ne peut pas réexaminer de novo l'évaluation d'un membre du personnel, ni se placer dans le rôle du décideur et déterminer s'il aurait renouvelé le contrat sur la base de l'évaluation des performances. et, à moins que les normes ne soient manifestement injustes ou irrationnelles, l'UNDT ne doit pas substituer son jugement à celui du Secrétaire général.
Pour décider s'il existe une raison valable et équitable de mettre fin à un engagement pour insuffisance professionnelle, l'Organisation doit examiner si l'agent n'a effectivement pas respecté les normes de performance et, dans l'affirmative, si : i) l'agent était conscient ou aurait raisonnablement dû être conscient de la norme requise ; ii) l'agent a eu une possibilité équitable de respecter la norme requise ; et iii) la résiliation de l'engagement est une mesure appropriée pour le non-respect de la norme dans les circonstances données.
Les supérieurs hiérarchiques sont tenus d'enregistrer les performances insatisfaisantes et de les porter à l'attention du membre du personnel en temps utile, afin de lui offrir la possibilité d'améliorer ses performances.C'est au cours du cycle de rapports qui suit immédiatement cette possibilité que les performances de l'agent doivent être évaluées afin de déterminer s'il y a eu amélioration. Si, pour la deuxième fois consécutive, l'agent ne répond pas pleinement aux attentes, il peut

être mis fin à son engagement pour performances insatisfaisantes.
La gestion des ressources humaines exige non seulement que l'employeur garantisse les droits et les avantages de ses employés, mais aussi que ces derniers fassent tout leur possible pour maintenir leurs compétences techniques ou spécialisées et pour terminer le travail qui leur a été confié en respectant les normes requises.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

Texte intégral du jugement

Applicants/Appellants

Curt Hampstead

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

2023-1837

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

26 juil 2024

President Judge

Judge Forbang
Judge Ziadé
Judge Sheha

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Service insatisfaisant
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)
- Article 9.3(a)(ii)

Statut du personnel

- Disposition 13.1
- Disposition 9.6(c)(i)

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1

Jugements Connexes

2017-UNAT-757
2015-UNAT-500

2010-UNAT-084
2014-UNAT-421
2023-UNAT-1364
2023-UNAT-1396
UNDT/2023/053