

UNDT/2010/087, Sprauten

Décisions du TANU ou du TCNU

Cas 1. La simple connaissance ou la connaissance avec un ou plusieurs candidats par un membre du panel d'entrevue ne l'ont pas disqualifié le fait que ce soit dans le panel. Ce serait autrement s'il y avait une relation personnelle (comme la famille ou l'amitié) ou l'antipathie personnelle pour un candidat. L'appréhension pratique selon laquelle une évaluation objective et indépendante sera affectée négativement, en dehors de tout problème d'équité, est inappropriée. Lorsqu'un membre du panel a un autre intérêt qui pourrait affecter considérablement son évaluation, cela devrait également nécessiter l'exclusion du panel. Dans ce cas, le président de l'UNMAS, semble-t-il, avait un intérêt substantiel et non pertinent à ne pas sélectionner le demandeur car cela était perçu comme désavantageux pour les UNMAS - c'était donc inapproprié. En outre, le fait que le président provenait de l'UNMAS et que le représentant des ressources humaines ait voté dans les délibérations du panel était deux écarts substantiels et injustifiés des règles de la CNUP, ce qui a considérablement sapé l'intégrité des conclusions du panel et n'aurait pas dû se produire. Ils n'avaient pas simplement de caractère formel mais avaient un effet substantiel sur l'issue du processus, qui était donc imparfait.

Cas 2. Le demandeur a sans réserve l'offre d'emploi. Son identification d'un problème de calendrier concernant sa date de début n'a pas plus que indiqué un désir d'en discuter. Rien n'indique que, en l'absence d'accord sur cette question, le demandeur aurait refusé de se conformer à la date spécifiée. Une autre approche consiste à considérer que l'intimé avait fait une offre qui a été acceptée sous réserve d'un accord à la date de début, dont les négociations de questions ont ensuite suivi (une option). Il y avait une représentation implicite que l'intimé tiendrait l'offre aux fins de ces négociations, qui a donné naissance à une attente légitime que l'intimé ne retirerait pas unilatéralement son offre sans noter son intention de le faire au demandeur.

Résultat: Cas 1. Le processus de sélection était en violation des droits contractuels du demandeur pour avoir sa candidature de manière adéquate et correctement considérée conformément aux règles applicables. Affaire 2. L'intimé était en violation de son contrat avec le demandeur pour le nommer au poste en question.

Émission de rémunération à traiter séparément.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Après un processus d'entrevue, le demandeur, un membre du personnel de longue date de l'UNOPS détenant un contrat de la série 200, n'a pas été sélectionné pour un poste avec un autre candidat car un autre candidat (sur un contrat de la série 300) a été recommandé pour le poste par le comité d'entrevue. Les règles de l'UNOPS ont stipulé que le panel devrait être présidé par un membre du personnel de l'UNOPS, mais, en fait, le président était issu de l'UNMAS et que le représentant des ressources humaines ne devrait pas voter dans ses délibérations, mais il l'a fait. L'UNMAS était le plus grand «client» d'UNOPS et son directeur a déclaré dans une vérification de référence en relation avec le processus de sélection qui, en fait, n'accepterait pas le demandeur pour le poste pour des raisons du point 1). Quelque temps plus tard, le demandeur a été informé que son contrat à New York ne serait pas renouvelé au-delà d'une date envisagée. Il a obtenu une offre pour un autre poste de l'UNOPS, mais après des discussions entre les parties concernant la date de début, l'administration a décidé de le retirer (cas 2).

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Sprauten

Entité

BNUSAP

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/085/JAB

UNDT/NY/2009/118

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

6 Mai 2010

Duty Judge

Juge Kaman

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Entretien

Décision de sélection

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 109.1(c)

Jugements Connexes

UNDT/2009/095