

UNDT/2012/178, Korotina

Décisions du TANU ou du TCNU

La requérante avait été assurée de son éligibilité, de courte date, interviewée, recommandée pour le poste et copiée sur les communications ultérieures, après quoi l'administration a décidé qu'elle n'était pas éligible. L'UNDT a constaté que la décision de ignorer une partie de l'expérience de travail du demandeur car elle avait été obtenue avant sa maîtrise était illégale. L'UNDT a également constaté que la décision de ne pas tenir compte, dans son intégralité, l'expérience du demandeur entre février 2004 et avril 2006 parce qu'elle a été jugée par OHRM équivalente au niveau G-5 ou G-6, était illégal. En conséquence, la détermination que le demandeur n'était pas éligible pour la nomination temporaire au niveau P-3 était illégale. L'UNDT a en outre constaté que, grâce à des représentations faites au demandeur avant et pendant le processus de sélection, l'intimé a créé une attente, conformément aux procédures de sélection standard, que le demandeur a été effacé et sélectionné pour le poste. L'UNDT a jugé approprié d'accorder au demandeur le montant de 8 496,75 USD, avec des intérêts, car la rémunération de la perte pécuniaire a subi. Décisions non sélectionnées et préparatoires: les décisions administratives entraînant la fin de la participation d'un membre du personnel à un processus de sélection ne peuvent pas être décrites comme simplement préparatoires. Même si la vacance n'avait jamais été remplie, cela ne signifierait pas nécessairement que ce membre du personnel manquerait de position pour affirmer que ses droits ont été violés. Il se peut très bien que le processus de sélection n'a jamais été finalisé à la suite de la décision même que le membre du personnel peut chercher à contester. n'est pas le rôle du tribunal pour remplacer sa propre décision à celui du secrétaire général. Cependant, le tribunal peut examiner si les procédures de sélection ont été correctement suivies ou ont été effectuées de manière inappropriée, irrégulière ou autrement défectueuse, ainsi que d'évaluer si la décision qui en résulte a été entachée par des considérations indues ou était manifestement déraisonnable. Le sommet de la hiérarchie de la législation interne de l'organisation est la Charte des Nations Unies, suivie des résolutions de l'Assemblée générale, des règlements du personnel, des règles du personnel, des bulletins du secrétaire

général et des instructions administratives. Les circulaires de l'information, les directives de bureau, les manuels et les mémorandums sont au fond de cette hiérarchie et manquent de l'autorité légale acquise dans des émissions administratives correctement promulguées. Les circulaires, les directives, les manuels et d'autres documents similaires peuvent, dans des situations appropriées, établir des normes et procédures pour la direction de la direction et du personnel, mais seulement tant qu'elles sont conformes aux instruments d'autorité supérieure et à d'autres obligations générales qui s'appliquent dans une relation d'emploi. Tout comme une règle du personnel ne doit pas entrer en conflit avec le règlement du personnel en vertu desquels il est fait, une pratique ou un énoncé de pratique ne doit pas entrer en conflit avec la règle ou une autre émission administrative correctement promulguée qu'il élabore. Il est important de souligner qu'une distinction doit être faite entre des questions qui peuvent être traitées par le biais de directives, de manuels et d'autres documents similaires, et de dispositions légales qui doivent être introduites par des émissions administratives correctement promulguées.

Expérience de travail avant le diplôme de maîtrise: ne pas avoir précisé que les cinq années d'expérience professionnelle doivent être terminées après la maîtrise, en l'absence d'émissions correctement promulguées indiquant le contraire, l'intimé est lié par les termes de l'annonce de vacance, qui a fait ne pas inclure une telle exigence. C'est un droit contractuel de chaque membre du personnel de recevoir une considération complète et équitable pour les offres d'emploi auxquelles il s'applique. Même si les directives internes de l'OHRM contenaient une disposition selon laquelle seule l'expérience obtenue après une maîtrise devait être comptée, la légalité de cette disposition serait discutable, car elle semble être manifestement déraisonnable et imposant des limitations injustifiées aux exigences de qualification. La pratique non écrite adoptée de ne pas compter l'expérience obtenue avant le diplôme de maîtrise n'est étayée par aucune règle ou règlement faisant partie du contrat du membre du personnel et se prête à être arbitraire et manifestement déraisonnable. Une telle disposition peut constituer une restriction injuste sur l'admissibilité à un groupe de membres du personnel pour la nomination et la promotion sans aucune base dans aucune des émissions administratives correctement promulguées.

Comptant des années d'expérience, une expérience professionnelle pertinente: elle découle des directives de l'OHRM qui « L'expérience professionnelle pertinente » est généralement une expérience de travail après le premier diplôme universitaire qui contribue aux compétences / compétences professionnelles et prépare un candidat à remplir les fonctions du poste, et qu'une telle expérience devrait être comptée pour l'exigence de cinq ans.

L'expression «dans la plupart des cas» indique également qu'il n'y a pas de proscription ou de barre absolue ou dure et rapide, et qu'il y a de la place à la discrétion. N'ayant pas inclus dans l'annonce de la vacance l'exigence selon laquelle l'expérience de travail préalable des candidats devait se trouver à un certain niveau professionnel, et avoir sollicité des demandes sur cette base, en l'absence de toute émission correctement promulguée au contraire, l'intimé a été lié par Les termes de l'annonce de la vacance, qui n'incluaient pas de ces exigences. Sages du processus de sélection: ST / AI / 2006/3 envisage qu'un processus de sélection passe par des étapes distinctes, dont l'examen de l'admissibilité est l'un des premiers. Plus précisément, sec. 7.5 déclare que des entretiens ou des tests écrits doivent être effectués après que les candidats ont été «identifiés comme répondant à la totalité ou à la plupart des exigences du Post». Il peut être inapproprié pour l'administration de revoir les problèmes d'admissibilité après avoir suivi l'ensemble du processus de sélection. La rémunération ne peut être attribuée que s'il a été établi que le membre du personnel a effectivement subi un préjudice.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un ancien membre du personnel du Secrétariat des Nations Unies à New York, a contesté la décision de la juger inadmissible à une nomination à un poste temporaire au niveau P-3.

Principe(s) Juridique(s)

Le tribunal note que la demande d'évaluation de la gestion du demandeur s'est limitée à demander le paiement de certains avantages en raison de la non-renouvellement de son contrat, le demandeur conteste également la décision de ne pas examiner ces questions en utilisant des lois nationales locales au motif que Ils auraient remplacé les politiques et les règles internes des Nations Unies.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Korotina

Entité

Secrétariat de l'ONU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2010/073

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

16 Nov 2012

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

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

Admissibilité

Standard de contrôle (judiciaire)

Droit Applicable

TCNU Statut

- Article 2.1
- Article 8.1

UNRWA Statut TC

- Article 10.8

Jugements Connexes

UNDT/2010/065

UNDT/2010/134

UNDT/2010/147

UNDT/2010/194

UNDT/2011/115

UNDT/2011/126

UNDT/2011/178

UNDT/2012/004

UNDT/2012/043

UNDT/2012/123

2010-UNAT-059

2010-UNAT-095

2011-UNAT-110

2012-UNAT-242