

UNDT/2018/093, Krioutchkov

Décisions du TANU ou du TCNU

Le principal problème de détermination dans cette affaire est de savoir si l'ouverture d'emploi annoncée était un poste de «recrutement à partir de l'alignement», empêchant ainsi le demandeur de concurrencer. Si ce n'était pas le cas, une question qui en résulte à examiner serait ce que les remèdes, le cas échéant, le demandeur a droit. Le Tribunal a noté que dans le cas, rien dans l'annonce de la vacance indiquait que seuls les candidats de la langue ou de toute autre liste d'ailleurs étaient éligibles. Le tribunal a constaté que l'organisation ne peut pas être autorisée à publier des annonces de vacance et à utiliser les conditions d'éligibilité qui ne sont pas divulguées au public pour éliminer les candidats qui postulent de bonne foi croyant qu'ils répondent aux exigences qui apparaissent sur l'ouverture d'emploi publiée. Le Tribunal a donc constaté que l'admissibilité du demandeur n'a jamais été évaluée de manière transparente, mais plutôt par le biais d'exigences non publiées inconnues des candidats à l'ouverture d'emploi en jeu. De plus, même divertissant que l'organisation n'était pas tenue de publier une ouverture d'emploi dans l'affaire à accomplir, si elle choisit de le faire, il est tenu de respecter et de suivre les règles de recrutement applicables. L'intimé ne peut pas prétendre, d'une part, pour ne pas être tenu d'annoncer un poste vacant et, d'autre part, que s'il choisit de faire de la publicité, il ne devrait pas être tenu aux mêmes normes et règles de recrutement. Le tribunal a constaté que puisque le poste contesté est celui du traducteur (russe), l'exigence d'une commande d'espagnol, plutôt que de russe, car la langue principale du candidat était pour le moins perplexes. Le tribunal a en outre constaté que le russe était indispensable pour cette position, tandis que l'espagnol ne semblait pas avoir une importance significative pour cela. Comme l'a admis l'intimé, la référence à l'espagnol au lieu du russe était donc clairement une erreur qui a vicié l'ensemble du processus de recrutement. Le Tribunal craignait que les soins et l'attention nécessaires pour refléter réellement les exigences d'éligibilité et de langue pour l'ouverture d'emploi n'étaient pas appliquées dans l'affaire à accomplir. Les actions de l'intimé concernant le processus de sélection n'ont pas été alignées sur les exigences d'admissibilité et de langage publiées. Ceci, à son tour, a

vicié la décision contestée, qui a été annulée. Comme la décision contestée concernait une nomination, le tribunal a été dirigé par l'art. 10.5 (a) de sa loi pour fixer un montant de compensation que l'intimé peut choisir de payer comme alternative à l'annulation de la décision contestée. Le tribunal jugera approprié de fixer le montant de la rémunération en lieu de l'équivalent de deux mois de salaire net de base. Aucune compensation pour des dommages-intérêts moraux n'a été accordé.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de ne pas évaluer sa candidature pour, ainsi que sa non-sélection et l'incapacité à l'informer de sa non-sélection à la position du traducteur russe («P-3»), au bureau des Nations Unies à Nairobi («Unon»).

Principe(s) Juridique(s)

Le fardeau de la preuve en matière de non-sélection repose sur le demandeur, qui doit montrer par des preuves claires et convaincantes qu'il s'est vu refuser une chance équitable de promotion. L'intimé est présumé avoir régulièrement accompli des actes officiels. Par conséquent, si le répondant peut montrer au minimum que le demandeur a été complet et équitable pendant l'exercice de sélection, alors la présomption de régularité est satisfaite (Rolland 2011-UNAT-122). La détermination de la «compensation à la place» doit être effectuée au cas par cas (voir Valentine UNDT / 2017/004) et il a finalement un certain degré d'empirisme (voir Mwamsaku 2011-UNAT-265). En ce qui concerne les décisions rejetant les promotions, le tribunal d'appel a jugé qu'«il n'y avait aucun moyen déterminé à un tribunal de première instance de fixer des dommages-intérêts pour une perte de chances de promotion, et que chaque affaire doit allumer ses faits» (Sprauten 2012-UNAT-219; Niedermayr 2015-UNAT-603). Le Tribunal d'appel a également jugé qu'en calculant cette compensation, le tribunal doit évaluer la probabilité qu'un demandeur soit nommé à un poste mais pour la violation de la procédure. Le Tribunal d'appel a jugé que l'indemnisation doit être évaluée «dans le tour et arriver à un chiffre qui a été considéré comme [il] est juste et équitable, en considérant le nombre d'impondérables» (Niedermayr 2015-UNAT-603).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Ce jugement a été annulé par le Tribunal d'appel (Krioutchkov 2019-UNAT-920) et l'affaire a été renvoyée au Tribunal des litiges pour une pleine examen de ses avantages par un autre juge.

Applicants/Appellants

Krioutchkov

Entité

CESAP

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2016/100

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Sep 2018

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

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

Droit Applicable

TCNU Statut

- Article 10.5

Jugements Connexes

UNDT/2016/187

UNDT/2016/025

UNDT/2010/009

UNDT/2017/004

2012-UNAT-219

2015-UNAT-603

2017-UNAT-742