

UNDT/2018/113, Abdellaoui

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a examiné les questions suivantes; Exercice de classification n ° 1 et exigences de déménagement latéral; Le Tribunal a noté qu'avant la publication du poste, il avait été classé comme un; «Géographique» plutôt qu'un article de «langue». En conséquence, les exigences de déménagement latérales, qui s'appliquent aux postes géographiques mais pas à la langue, auraient été à l'inconvénient du demandeur. Suite à sa classification en tant que poste de langue, cette exigence a été supprimée et le personnel au niveau P-4, y compris le demandeur, était éligible pour appliquer nonobstant tout manque de mouvements latéraux.; De toute évidence, l'exercice de classification qui a été effectué avant l'annonce de la vacance en 2016 était favorable au demandeur et ne peut être utilisé comme argument pour contester la décision.; Numéro n ° 2 Le demandeur avait-il «une expérience de gestion liée à la langue importante dans les institutions internationales, régionales ou nationales»?; Le tribunal a estimé que l'argument du demandeur selon lequel la classification était utilisée comme moyen d'ajouter une exigence «illégal», à savoir «une expérience de gestion liée au langage importante dans les institutions internationales, régionales ou nationales est requise» pour l'exclure, n'a aucun mérite.; Le Tribunal a demandé des éclaircissements lors de l'audience quant au sens de «l'expérience de gestion liée à la langue importante dans les institutions internationales, régionales ou nationales». Après avoir entendu des preuves du responsable du recrutement et du demandeur, le tribunal a constaté que ce critère particulier était lié au travail et qu'il était raisonnable pour le responsable du recrutement d'évaluer le demandeur comme ne répondant pas à ce critère.; Le tribunal a constaté que le directeur du recrutement n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire comme allégué que l'exigence d'une «expérience importante de gestion liée au langage dans les institutions internationales, régionales ou nationales» pour le poste de chef, ATS / DCM, était entièrement raisonnable, en particulier dans Lumière des défis complexes de gestion dans l'ATS auxquels le demandeur et le responsable du recrutement ont témoigné.; Numéro n ° 3 Le statut de la liste du demandeur a-t-il eu un impact sur sa non-sélection?; Le

tribunal a fait référence aux éléments de preuve donnés par le responsable du recrutement l'application des critères de présélection.; La question n ° 4 était l'exigence d'une «expérience de gestion liée à la langue importante dans les institutions internationales, régionales ou nationales» appliqué de manière cohérente?; Le tribunal était convaincu que le responsable du recrutement a appliqué le critère de manière cohérente et a rappelé que la requérante elle-même a concédé lors de l'audience qu'elle ne possédait pas la norme requise de l'expérience de gestion.; Le numéro n ° 5 a-t-il été indûment refusé l'opportunité d'acquérir une expérience de gestion interne?; Le Tribunal a noté que la responsable du recrutement avait rejoint les services de langues en 2015 et que même si elle avait désigné la requérante pour être OCI en mars 2016, cela n'aurait pas changé le fait qu'au moment du Jo, qui a été annoncé en juin 2016, la; Le demandeur n'aurait pas satisfait à l'exigence d'une «expérience de gestion liée à la langue dans les institutions internationales, régionales ou nationales». De plus, le demandeur n'a pas contesté cette décision par l'évaluation de la direction et elle n'était donc pas correctement devant le tribunal dans la présente procédure.; La question n ° 6 était les décisions motivées par des facteurs étrangers?; Le tribunal était convaincu que l'administration avait fourni un compte rendu clair et licite du processus par lequel les candidats ont été évalués et une explication satisfaisante pour ne pas considérer le demandeur comme un candidat approprié. Les allégations de grande envergure d'irrégularité dans le processus de sélection et les critiques dépassées contre le gestionnaire d'embauche étaient sans substance. Il n'y avait aucune preuve de biais ou d'autres motifs étrangers pour remettre en question la manière dont le demandeur avait été traité.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Ce jugement concernait deux demandes distinctes contre la décision de ne pas présélectionner le demandeur du poste de chef de la section de traduction arabe («ATS») (P-5), Division of Conference Management («DCM»), Office des Nations Unies à Genève («Unog») (cas n ° UNT / GVA / 2017/015) et la décision de ne pas la sélectionner pour ce poste (cas n ° UNT / GVA / 2017/047).

Principe(s) Juridique(s)

Dans les questions de sélection et de nomination, l'administration bénéficie d'un large pouvoir discrétionnaire et la considération du Tribunal est limitée à savoir si la

procédure établie dans les règlements et les règles du personnel a été suivi et si le membre du personnel a été accordé et équitable (Abbassi 2011-UNAT-110) . Dans les cas de non-sélection, il existe une présomption réfutable que les actes officiels sont présumés avoir été régulièrement réalisés (Rolland 2011-UNAT-122).; Le fardeau de prouver des motifs inappropriés tels que l'abus d'autorité, de discrimination, de représailles ou de harcèlement repose sur la personne qui fait les allégations »(NWUKE 2015-UNAT-056, Jennings 2011-UNAT-184).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Abdellaoui

Entité

ONUG

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2017/15

UNDT/GVA/2017/047

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Nov 2018

Duty Judge

Juge Meeran

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

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

Jugements Connexes

2011-UNAT-110

2011-UNAT-122

2011-UNAT-184