

# **UNDT/2020/108, Hanson**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'intimé a montré au minimum que le demandeur a reçu une contrepartie complète et équitable. La requérante n'était pas légalement sélectionnée pour le poste, car son résultat de test était inférieur au score de passage. Les exigences du test écrit directement liées aux responsabilités de la position contestée. Il n'y avait aucune indication de modifications ou de divergences avec la méthodologie de marquage. L'organisation n'a pas de système de promotion où les gestionnaires sont obligés de développer et de former des superviseurs pour les opportunités de promotion et de les aider à la croissance de carrière et, par conséquent, les candidats n'ont pas le droit d'être formés pour des exercices de recrutement. Il n'est pas dans la juridiction du tribunal de prononcer sur les mérites ou les lacunes d'un tel système. Les gestionnaires et les superviseurs sont obligés de «prendre toutes les mesures appropriées pour promouvoir un environnement de travail harmonieux, sans intimidation, hostilité, infraction et toute forme de conduite interdite. Il incombe aux gestionnaires de résoudre l'escalade des relations disharmonies grâce à un dialogue constructif et à une approche de gestion humaine. Dans le cas de cas, si une telle dynamique existait entre le demandeur et ses superviseurs, il est recommandé que le demandeur et le chef des services à la clientèle prennent des mesures pour résoudre les problèmes relationnels en cours entre eux et le demandeur. Les gestionnaires du demandeur devraient finaliser toute évaluation de performance exceptionnelle pour le demandeur et éviter de tels retards à l'avenir, car une telle mauvaise gestion ne contribue pas à un lieu de travail harmonieux. En ce qui concerne la décision de réaffectation, la décision n'est pas à recevoir Ratione Materiae, car le demandeur n'a pas demandé d'évaluation de la gestion.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Décision de ne pas sélectionner le demandeur pour un assistant de poste d'avantages sociaux.

## Principe(s) Juridique(s)

Le Secrétaire général a une large discrétion dans la sélection et la nomination du personnel. En matière de sélection du personnel, c'est le rôle du tribunal des différends pour examiner le processus de sélection contesté pour déterminer si les règlements et règles applicables ont été appliqués et si un candidat a reçu une considération complète et équitable, la discrimination et le biais sont absents, les procédures appropriées ont été suivis et tout le matériel pertinent a été pris en considération. Le rôle du tribunal n'est pas de remplacer sa décision à celui de l'administration. Les actes officiels de l'intimé jouissent d'une présomption de régularité. Si la direction est en mesure de montrer même peu au minimum que la candidature d'un candidat a reçu une contrepartie complète, alors la présomption de loi est satisfaite. Pour réfuter cette démonstration minimale, le requérant «doit [alors] montrer par des preuves claires et convaincantes que [s / il] s'est vu refuser une chance équitable de promotion» afin de gagner l'affaire. Même si le tribunal constate que la procédure n'a pas été correctement suivie, une telle irrégularité ne se traduira que par la résiliation d'une décision de non-sélection si le candidat aurait eu une chance significative de sélection. En l'absence de motifs inappropriés, il est à la discrétion de l'administration de décider quelle méthode d'évaluation est la mieux adaptée pour évaluer les candidats. Un demandeur ne peut pas remplacer sa propre méthode d'évaluation à celle de l'administration.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

Partiellement rejeté comme non à créance

## Applicants/Appellants

Hanson

## Entité

CCPPNU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2019/024

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

30 Jun 2020

## Language of Judgment

Anglais

Français

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Contrôle hérarchique

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

Test écrit

## Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)

## Chartre des Nations Unies

- Article 101.1

## Jugements Connexes

2011-UNAT-110

2011-UNAT-141

2013-UNAT-286

2011-UNAT-122

2015-UNAT-540

2018-UNAT-829

2019-UNAT-932

UNDT/2012/200

2014-UNAT-397

2017-UNAT-762

2011-UNAT-172

2011-UNAT-174

2014-UNAT-454