

# **UNDT/2020/192, Miksch et al.**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal constate que les requérants ont été induits en erreur en ce qu'ils n'étaient pas clairement informés, malgré leur enquête, que leur non-participation dans le test écrit serait pris en considération dans l'évaluation de leurs candidatures. Ainsi, l'administration a violé son devoir d'agir de manière transparente et de bonne foi avec les requérants. Le tribunal constate que l'administration ne peut raisonnablement prendre en considération la performance d'un membre du personnel dans des exercices de recrutement séparés, il est encore moins lorsque de tels exercices ont eu lieu plusieurs années auparavant. La performance dans les exercices de sélection antérieure est tout à fait hors de propos pour déterminer si un candidat convient à un poste vacant. Un candidat peut très bien échouer dans le test écrit ou l'entretien dans un exercice de sélection et Excel à l'avenir après avoir accumulé des années d'expérience dans le domaine pertinent et / ou s'être préparé pour le test et / ou l'entretien. Considérer les échecs passés annulerait la capacité du candidat à s'améliorer et nie donc le droit du membre du personnel d'avoir sa candidature assez considérée. L'administration n'a pas montré que les candidats ont été accordés et pleinement considérés dans l'exercice de sélection pour le poste. Les décisions administratives contestées sont donc illégales. Les cinq postes vacants ont été remplis. Ceci, associé au temps écoulé depuis la date à laquelle les décisions ont été prises, rend impossible la résiliation des décisions de ne pas sélectionner les demandeurs. Deux des rémunérations des demandeurs seront limitées à un an à la lumière de leur incapacité à participer au prochain exercice de promotion disponible car ils n'ont pas pleinement atténué leurs pertes.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Non-sélection à cinq postes de sergent de sécurité.

## Principe(s) Juridique(s)

Le Secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lors de l'examen de telles décisions, le tribunal examinera (1) si la procédure telle que fixée dans les règlements et règles du personnel a été suivie et (2) si le membre du personnel a été mis en considération équitable et adéquat. Le rôle du tribunal est d'évaluer si les réglementations et règles applicables ont été appliquées et si elles ont été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Le rôle des tribunaux ne consiste pas à remplacer leur décision à celle de l'administration. Le point de départ de l'examen judiciaire est une présomption selon laquelle les actes officiels ont été régulièrement accomplis. Si la direction est en mesure de montrer au minimum que la candidature du requérant a reçu une considération complète et équitable, le fardeau de la preuve se déplace vers le requérant qui doit ensuite montrer par des preuves claires et convaincantes qu'il a été refusée une chance équitable de sélection. L'administration a l'obligation d'agir de bonne foi et de se conformer aux lois applicables. La confiance mutuelle et la confiance entre l'employeur et l'employé sont implicites dans chaque contrat d'emploi et les deux parties doivent agir raisonnablement et de bonne foi. En examinant la légalité d'une décision administrative, le tribunal des différends peut examiner si les questions pertinentes ont été ignorées et les questions non pertinentes et examiner si la décision contestée était absurde ou perverse. La rémunération à la place ne peut être commandée que lorsque la décision illégale a été annulée. La conclusion du Tribunal des litiges selon laquelle, dans ce cas, la résiliation était impossible car le poste en question n'était plus disponible. Le Tribunal est non seulement autorisé à accorder une indemnisation pour des dommages-intérêts non pécuniaires tels que les blessures morales mais également une compensation pour la perte économique. Les deux types de dommages doivent être étayés par la preuve et doivent être atténués. Toute irrégularité (procédural ou substantif) dans les cas de promotion ne donnera lieu à un droit à la résiliation ou à la rémunération que si le membre du personnel a une chance importante ou prévisible de promotion. L'irrégularité doit être d'une telle nature que si elle n'avait pas eu lieu, le membre du personnel aurait eu une chance prévisible et importante de promotion.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Miksch et al.

## Entité

DSS

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2019/041

UNDT/NY/2019/042

UNDT/NY/2019/043

UNDT/NY/2019/044

UNDT/NY/2019/045

UNDT/NY/2019/046

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

16 Nov 2020

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

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

Examen complet et équitable

## Droit Applicable

TCNU Statut

- Article 10.5

## Jugements Connexes

2011-UNAT-110

2012-UNAT-265

2017-UNAT-762

2011-UNAT-122

2017-UNAT-790

2010-UNAT-084

2011-UNAT-109

2020-UNAT-1040

2019-UNAT-926

2016-UNAT-674