

UNDT/2021/161, Antonio Ponce-Gonzalez

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que le demandeur avait été évalué à tort contre les critères non publiés, le pouvoir discrétionnaire d'annuler l'ouverture de l'emploi RFR a été utilisé à mauvais escient. Non appliqué d'une manière équitable, transparente et non discriminatoire. Le demandeur a rencontré et dépassé les exigences pour le JO, mais le RFR a été mal annulé. Le Tribunal a constaté que la présomption de régularité des actions du gestionnaire d'embauche avait été réfutée et que la candidature du demandeur n'a pas reçu une considération complète et équitable. La jurisprudence établie exige que les preuves du demandeur soient corroborées par des preuves indépendantes (experte ou autrement) affirmant que des préjudices non pécuniaires se sont effectivement produits, mais il n'y avait pas de tels éléments de preuve dans ce cas. Le tribunal a jugé que l'exercice du pouvoir de référence pour la responsabilité en termes d'art. 10.8 de la loi UNDT doit être exercé avec parcimonie et uniquement lorsque la violation ou la conduite en question présente de graves défauts. Les actes répréhensibles dans cette affaire étaient principalement que le responsable du recrutement a commis diverses erreurs dans le processus de recrutement, ce qui a entraîné la perte par le demandeur d'une opportunité de promotion à un stade critique de sa carrière. Le requérant avait subi de graves préjugés, mais le tribunal n'était pas convaincu que les circonstances de l'affaire l'ont pris dans le cadre de celle qui devrait demander une référence au secrétaire général.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté l'échec de l'offrir pleinement et juste sa candidature pour le poste de chef P-5, les opérations et la gestion des ressources, annoncée sous recrutement de la liste («RFR») numéro 104637 et abus d'autorité dans l'annulation de la RFR dans Violation des règles applicables suite à sa disqualification illégale.

Principe(s) Juridique(s)

Le rôle du tribunal n'est pas de remplacer sa décision à celui de l'administration. Les actes officiels sont présumés avoir été régulièrement accomplis, mais cette présomption est réfutable. Si la direction est en mesure de montrer que la candidature d'un candidat a été pleinement considérée comme une prise en compte, la présomption de droit est satisfaite. Par la suite, le fardeau de la preuve de la preuve se déplace vers le demandeur qui doit montrer par des preuves claires et convaincantes qu'il / elle s'est vu refuser une chance équitable de promotion. Un candidat contestant le déni de promotion doit donc prouver qu'il existe des motifs de révision appropriés pour réfuter la présomption de régularité. D'une manière générale, lorsque les candidats ont reçu une considération équitable, la discrimination et le biais sont absents, des procédures appropriées ont été suivies et tous les documents pertinents ont été pris en considération, la sélection ou la promotion devrait être maintenue.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Le Tribunal a annulé la décision contestée et accordé la rémunération du demandeur.

Applicants/Appellants

Antonio Ponce-Gonzalez

Entité

FISNUA

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/113/R1

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

23 Déc 2021

Duty Judge

Juge Tibulya

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Preuve du préjudice

Indemnité compensatoire

Perte de chance

Renvoi à la responsabilité

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

Examen complet et équitable

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3