

2023-UNAT-1344, Antonio Ponce-Gonzalez

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a rejeté l'appel. Il a jugé que l'UNDT avait commis une erreur dans son examen de l'évaluation par l'administration de l'expérience de M. Ponce-Gonzalez contre les critères d'évaluation; L'UNDT a également commis une erreur lorsqu'elle a annulé l'annulation du processus de sélection, invalidant la raison étant alors étant donné que «aucun des candidats réchangés n'avait répondu à tous les critères requis et souhaitables de l'ouverture de l'emploi», et concluant que «au moins l'un des Les candidats réchangés (le demandeur) ont respecté et dépassé tous les critères ». Ce faisant, le UNT a incorrectement approprié le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et a imposé sa propre décision de promotion. En outre, l'UNAT a constaté que l'UNDT avait commis une erreur en trouvant des irrégularités procédurales dans le processus de sélection et en constatant que le responsable du recrutement agissait sans autorité et avait un conflit d'intérêts. L'UNAT a conclu que, puisqu'aucune illégalité n'a été trouvée dans la décision contestée d'annuler l'exercice de sélection après avoir offert la candidature de M. Ponce-Gonzalez, les recours ordonnés par le UNT devraient être mis de côté.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Selon le jugement n ° UNT / 2021/161, l'ANDT a accordé à la demande de M. Ponce-Gonzalez contestant l'incapacité de l'administration à se rédiger pleinement et équitable à sa candidature pour le poste de chef P-5, les opérations et la gestion des ressources (CORM), annoncée, annoncée Dans le cadre du numéro d'exercice de recrue de RFRom-Roster (RFR) et d'abus d'autorité dans l'annulation de la RFR en violation des règles applicables à la suite de sa disqualification illégale. L'UNDT a ordonné la résiliation de la décision contestée, la rémunération en ligne, ainsi que des dommages-intérêts pour la perte d'opportunité. Le secrétaire général a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Concernant la sélection du personnel, l'article 101.1 de la Charte des Nations Unies établit l'autorité du Secrétaire général de nommer le personnel en vertu du règlement du personnel établi par l'Assemblée générale. L'article 101.3 prévoit que «la considération primordiale dans l'emploi du personnel et dans la détermination des conditions de service est la nécessité de garantir les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité», et que le respect dû doit être rendu à la Importance de recruter le personnel sur une base géographique aussi large que possible. Le pouvoir du Secrétaire général de nommer des membres du personnel est réitéré dans le règlement 4.1 du personnel. En ce qui concerne l'annulation des processus de recrutement, la jurisprudence du tribunal d'appel soutient que l'administration n'est pas obligée de poursuivre une procédure de recrutement une fois que ce processus a commencé. Il appartient à l'autorité discrétionnaire de l'administration d'annuler une procédure de recrutement pour des raisons rationnelles en raison d'irrégularités survenant dans le processus de recrutement ou pour des raisons liées aux intérêts du service. En termes généraux, un tribunal ne devrait pas interférer avec le pouvoir discrétionnaire pour annuler un exercice de recrutement pour des raisons rationnelles, même lorsqu'un candidat a été recommandé mais pas encore nommé. Il existe une différence significative entre l'éligibilité et l'adéquation. Bien que l'admissibilité traite de savoir si un certain candidat pour un poste peut effectuer les tâches du travail, c'est-à-dire remplir les conditions nécessaires et les «exigences minimales» pour le poste, l'aptitude concerne la capacité d'un certain candidat à effectuer la même chose. Les tâches, c'est la possession des compétences souhaitables, des attitudes, de la motivation, du comportement, des talents, des intérêts et des valeurs pour le poste. En d'autres termes, la personne ou le panel responsable pour la sélection évaluera la personne qui correspond le mieux au poste. Bien que le fait de ne pas satisfaire aux critères d'éligibilité éliminera normalement le candidat en fonction du manque de qualification, de l'expérience ou des compétences nécessaires en tant que motifs objectifs, l'évaluation de l'adéquation du candidat sera liée à la question de savoir si le candidat concerné est juste pour un certain poste. Cet exercice implique souvent l'examen des compétences générales, par exemple, que la rétroaction qu'un candidat reçoive de ses collègues soit normalement positive ou s'ils améliorent l'atmosphère dans leur environnement de travail. En bref, bien que les critères d'éligibilité soient une condition nécessaire au succès de la candidature, leur

satisfaction ne signifie pas que le candidat conviendra à la position vacante.

Résultat

Appel accordé

Texte Supplémentaire du Résultat

Applicants/Appellants

Antonio Ponce-Gonzalez

Entité

FISNUA

Numéros d'Affaires

2022-1669

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

11 Mai 2023

President Judge

Juge Halfeld

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Examen complet et équitable

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

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3
- ST/IA/2010/4

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/2

Ancien Statut du personnel

- Article 4.1

Chartre des Nations Unies

- Article 101.1
- Article 101.3

Jugements Connexes

2021-UNAT-1099

2022-UNAT-1250

2019-UNAT-932

2021-UNAT-1134

2016-UNAT-669

2015-UNAT-603

2012-UNAT-265

2011-UNAT-110

2011-UNAT-122

UNDT/2021/161