

# **2023-UNAT-1345, Antonio Ponce-Gonzalez**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a rejeté l'appel de M. Ponce-Gonzalez. L'UNAT a rejeté l'argument de M. Ponce-Gonzalez sur l'appréhension de la partialité du responsable du recrutement affirmant qu'il y avait un motif inapproprié pour l'éliminer injustement. Le tribunal d'appel a constaté que le simple fait que le responsable du recrutement était impliqué dans deux exercices de sélection dans lesquels M. Ponce-Gonzalez n'a pas été réussi n'a pas indiqué de partialité, mais plutôt un exercice régulier de la routine de l'administration de sélectionner les candidats à des postes annoncés. L'UNAT a en outre constaté que l'UNT ne s'est pas trompé en ne trouvant aucune irrégularité dans la délégation de l'autorité. L'UNDT n'a pas commis d'erreur en rejetant les affirmations de M. Ponce-Gonzalez selon lesquelles l'administration avait mal géré les éléments de preuve concernant la délégation de l'autorité du responsable du recrutement et en concluant que la procédure de sous-délégation avait été correctement suivie. L'UNAT était convaincu que l'UNDT ne s'est pas trompé en concluant que la candidature de M. Ponce-Gonzalez avait été pleinement considérée, qu'il n'y avait aucune preuve de ses chances importantes de sélection sur le candidat sélectionné, ni d'aucune irrégularité procédurale, et que L'évaluation du gestionnaire d'embauche a été appropriée lors de la comparaison des PHP du candidat sélectionné et de M. Ponce-Gonzalez. L'UNAT a constaté que malgré l'expérience et la compétence pertinentes de M. Ponce-Gonzalez dans un certain nombre de domaines, reconnue par l'examen comparatif de l'exercice de sélection, il n'était pas considéré comme adapté au poste. L'administration n'a ignoré aucune expérience antérieure, mais a plutôt constaté qu'elle n'était pas suffisante pour le poste. De plus, l'UNAT a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que l'exercice du pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation de l'examen comparatif était tel que la décision attaquée était arbitraire, discriminatoire ou irrégulière. L'UNAT a conclu qu'il n'y avait pas de place pour accorder une indemnisation, ni pour une référence pour la responsabilité, et il a rejeté l'appel.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Selon le jugement n ° UNT / 2022/029, l'ANDT a rejeté la demande de M. Ponce-Gonzalez contestant l'échec de l'offrir une contrepartie complète et équitable à sa candidature pour un poste de chef du chef, des opérations et des ressources (CORM) aux États-Unis Force de sécurité des nations pour Abyei (Unisfa), entraînant sa non-sélection. L'UNDT a constaté qu'il était à la discrétion de l'administration de sélectionner le candidat retenu pour le poste et que M. Ponce-Gonzalez n'avait pas démontré qu'il avait une chance significative de sélection, en l'absence des irrégularités qu'il avait alléguées. L'UNDT a en outre conclu que les affirmations de M. Gonzalez concernant l'importation de diverses conclusions faites par l'UNDT et l'UNAT dans des défis de non-sélection distincts présentés par M. Ponce-Gonzalez n'étaient pas dispositifs dans cette affaire, qu'il n'y avait pas de mérite dans son établissement que l'administration avait manipulé les éléments de preuve concernant l'autorité déléguée du responsable du recrutement et qu'il n'y avait aucune preuve que l'annonce de la vacance pour l'ouverture d'emploi avait été adaptée pour exclure sa candidature. M. Ponce-Gonzalez a fait appel.

## Principe(s) Juridique(s)

En ce qui concerne le droit d'appel, le Tribunal d'appel se souvient d'abord de sa jurisprudence bien établie que l'appelant a le devoir de démontrer que le jugement UNT est défectueux. Lorsque le tribunal d'appel entend un appel, il ne fait pas simplement réessayer l'affaire. La fonction du tribunal d'appel est de déterminer si le tribunal des différends a fait des erreurs de fait ou de loi, a dépassé sa compétence ou sa compétence, ou n'a pas exercé sa compétence, comme prescrit à l'article 2, paragraphe 1, du statut. L'appelant a le fardeau de satisfaire le tribunal d'appel que le jugement rendu par le Tribunal des différends est défectueux. Il s'ensuit que l'appelant doit identifier les défauts présumés du jugement et indiquer sur les motifs des motifs pour affirmer que le jugement est défectueux. Il ne suffit pas qu'un appelant déclare qu'il ou elle n'est pas d'accord avec l'issue de l'affaire ou de répéter les arguments soumis devant le Tribunal des litiges. Selon le cadre juridique applicable, les restrictions sur les éventuelles sous-délégations de l'autorité devraient être explicitement incluses dans la délégation de l'autorité. Ce raisonnement est conforme au principe général que l'objectif principal de la

délégation de l'autorité est de faciliter le processus décisionnel, de le rendre simple et lisse, en un mot moins bureaucratique. 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 des règlements établis par l'Assemblée générale. L'article 101.3 prévoit que «[t] sa considération primordiale dans l'emploi du personnel et dans la détermination des conditions de service sera la nécessité d'obtenir les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité», et que «[d] L'attention de l'UE sera rendue à l'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 la norme de révision dans les questions concernant la sélection du personnel, la jurisprudence du présent Tribunal est bien établie que, en vertu de l'article 101.1 de la Charte des Nations Unies et du Règlement du personnel 1.2 et 4.1, le Secrétaire général a large discrétion de nommer du personnel. La jurisprudence du tribunal d'appel a précisé que pour examiner les décisions administratives judiciaires concernant la sélection du personnel, les facteurs suivants sont pris en compte: (1) si la procédure telle que définie dans les règlements et règles du personnel a été suivie; (2) si le membre du personnel a reçu une contrepartie complète et équitable; et (3) si les réglementations et règles applicables 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.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

## Applicants/Appellants

Antonio Ponce-Gonzalez

## Entité

FISNUA

## Numéros d'Affaires

2022-1694

## 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)

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

Standard de contrôle (judiciaire)

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

## Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/2

## Règlement du personnel

- Article 1.2(c)
- Article 4.1

## Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

## TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1

## Jugements Connexes

2023-UNAT-1344

2021-UNAT-1142

2019-UNAT-962

2010-UNAT-035

2022-UNAT-1249

2018-UNAT-829

2017-UNAT-802

2018-UNAT-893

UNDT/2022/029