

# **UNDT/2016/101, El-Kholy**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que les faits de l'affaire créaient une situation dans laquelle un observateur équitable aurait conclu qu'il y avait une réelle possibilité que la présence de cet haut fonctionnaire du comité d'entrevue conduirait à une perception raisonnable du parti pris. Il était donc déraisonnable pour ce membre du panel de ne pas, du moins, avoir soulevé la question d'un conflit d'intérêts perçu avec le panel et, finalement, de ne pas s'être récusé de s'y asseoir. Cependant, comme il n'y avait aucune preuve que la présence du cadres supérieur a eu un impact sur l'issue du processus de sélection pour le demandeur, le tribunal n'a pas fait l'ordre de la décision de sélection ni de compensation pour dommages matériels. Il a cependant ordonné des dommages moraux. Conflit d'intérêts: Le test pertinent pour une personne pour se demander s'il doit se récuser de s'asseoir sur un panel d'entrevue est l'existence d'une perception raisonnable du biais du point de vue d'un observateur équitable. La peur subjective du biais d'un membre du personnel ne peut en soi être suffisante pour soutenir la conclusion qu'un conflit d'intérêts n'existe pas et l'existence réelle de ce conflit d'intérêts n'est pas nécessaire. Impact sur la décision de sélection: en l'absence de preuves que la présence d'une personne qui aurait dû s'être récusée à partir d'un comité d'entrevue, a eu un impact sur l'issue du processus de sélection pour le demandeur, le tribunal ne peut pas commander de résiliation ou compensation des dommages matériels. Il ne peut pas non plus fonder ses conclusions à cet égard sur les spéculations, telles que, que le demandeur a peut-être mieux performé à l'entretien si cette personne n'avait pas été membre du panel.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la naissance de sa pleine et juste en considération pour la position D-2 du représentant spécial de l'administrateur, programme d'assistance au peuple palestinien («PAPP»), programme de développement des Nations Unies («PNUD») et, Plus précisément, la décision de mener un entretien d'évaluation avec

un panel qui comprenait un haut fonctionnaire dont la conduite que le demandeur avait interrogé. À cet égard, le demandeur avait envoyé plusieurs communications à la haute direction au sein du PNUD, y compris le haut responsable en question, se plaignant de son traitement avec le demandeur dans le cadre d'un exercice de restructuration. La requérante a également renvoyé à une plainte de harcèlement et d'abus d'autorité qu'elle avait déposée contre ledit haut fonctionnaire.

## Principe(s) Juridique(s)

N / A

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

Seule une rémunération financière a été attribuée.

## Applicants/Appellants

El-Kholy

## Entité

PDNU

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/127

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

21 Jul 2016

## Duty Judge

Juge Meeran

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Discrimination et autres motifs inappropriés

Préjugés/favoritisme

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

Examen complet et équitable

## Droit Applicable

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- Politique de recrutement et de sélection du PNUD

Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

TCNU Statut

- Article 10.5