

# UNDT/2019/176, Mahmood

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que le processus de sélection était mené conformément à l'enseignement administratif sur la sélection du personnel et la stratégie de recrutement. Conformément à ces règles, la requérante a été prioritaire en raison de son statut de membre du personnel sur un poste aboli et a été présélectionnée, testée et interviewée pour le poste en tant que candidat interne. Cependant, à la suite des tests écrits et des entretiens, le panel de sélection a constaté à l'unanimité qu'aucun des candidats internes, y compris le demandeur, ne correspondait au poste et recommandait que la vacance soit annoncée à l'extérieur. Le tribunal a examiné les preuves enregistrées et a noté que la candidature du demandeur avait été correctement évaluée en fonction des critères de l'annonce de la vacance et de son diplôme universitaire avancé, de son expérience et de sa maîtrise de l'anglais a été correctement considérée dans le processus de sélection. Le fait qu'elle était sur un poste aboli a également été considéré comme indiqué dans la section «examen spécial» du rapport du comité de sélection. Le tribunal a constaté que les allégations de motivations inappropriées du demandeur n'étaient pas fondées et qu'elle n'avait fourni aucune preuve en dehors de ses propres affirmations, encore moins de faits ou d'indices de parti pris, concernant ses allégations de parti pris et de discrimination par le comité de sélection. De plus, il n'y avait aucune preuve que la grossesse du demandeur était un facteur dans le processus de sélection. Le Tribunal a donc conclu que la décision contestée était légale et que la candidature du requérant avait reçu une considération équitable et adéquate.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de ne pas la sélectionner pour le poste de spécialiste de la santé à l'UNICEF à Islamabad.

## Principe(s) Juridique(s)

Le Secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire en matière de nomination et de promotions. 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 examiné juste et adéquat» (Abbassi 2011-UNAT-110 Majbri 2012-UNAT-200 Ljungdell 2012-UNAT-265). Les actes officiels sont présumés avoir été régulièrement accomplis. En conséquence, dans une procédure de recrutement, si l'administration montre au minimum que la candidature d'un membre du personnel a été pleinement considérée, la charge de la preuve se déplace vers le candidat, qui doit alors être en mesure de montrer par des preuves claires et convaincantes pour avoir été refusée un Fair Chance (Rolland 2011-UNAT-122). Le fardeau de prouver une mauvaise motivation incombe au membre du personnel augmentant ces réclamations (ASAAD 2010-UNAT-021).

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Mahmood

## Entité

FNUE

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2018/021

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

12 déc 2019

## Duty Judge

Juge Buffa

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

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

## Droit Applicable

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

- UNICEF Stratégie de recrutement

UNICEF Instructions administrative

- CF/IA/2016-005

## Jugements Connexes

2010-UNAT-021

2011-UNAT-110

2012-UNAT-200

2012-UNAT-265

2011-UNAT-122

2010-UNAT-084