

# **UNDT/2022/130, Rajiv Chawla**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Après la récusation de son frère du panel, il n'y a aucune preuve suggérant que le requérant aurait eu une meilleure chance si son avantage avait été présent, ni que sa présence (de la part) dans les autres CBI leur a donné une meilleure chance. Même si le panneau CBI était resté constant et identique, avec l'inclusion du FRO, le dossier devant le tribunal démontre que le candidat sélectionné était supérieur dans sa candidature. L'administration d'un test écrit n'est pas obligatoire conformément à la sélection du personnel AI. Il incombe au demandeur de prouver le parti pris présumé. La mauvaise volonté n'est pas une pré-requis pour une conclusion de parti pris. Le demandeur n'a pas prouvé que le panneau avait un état d'esprit pré-déterminé pour sélectionner le candidat choisi.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de l'intimé de ne pas le sélectionner ni de le sélectionner pour une position D1 dans la mission.

## Principe(s) Juridique(s)

Lors de l'examen des décisions administratives concernant les nominations et les promotions, le tribunal examine: a) si la procédure dans les règlements et règles du personnel a été suivie; (b) si le membre du personnel a reçu une considération équitable et adéquate; et (c) si les règles applicables ont été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Le rôle du tribunal n'est pas de remplacer sa décision à celui de l'administration. Bien que le fardeau initial de la preuve incombe à l'intimé de montrer qu'une considération complète et équitable a été accordée à la candidature d'un demandeur, le fardeau passe ensuite au demandeur pour prouver l'injustice dans le processus de sélection. La réfutation de la présomption de régularité après que le fardeau initial passe de l'intimé ne se

produit que lorsque des preuves claires et convaincantes établissent qu'une irrégularité était très probable. Si l'une des préoccupations soulevées par le demandeur est établie aussi clairement et de manière convaincante l'irrégularité dans le processus de sélection, le tribunal doit déterminer si l'irrégularité a eu un impact sur les chances de sélection du demandeur. Le manuel de sélection du personnel ne fait pas partie du cadre réglementaire. S'il y a une incohérence entre les manuels et le texte de l'enseignement administratif («IA») sur la sélection du personnel, les dispositions de l'IA prévalent.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Rajiv Chawla

## Entité

BANUS

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2022/010

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

9 Déc 2022

## Duty Judge

Juge Honeywell

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Examen complet et équitable

Entretien

Décision de sélection

Test écrit

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

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

## Jugements Connexes

2016-UNAT-642

2017-UNAT-747

2011-UNAT-172

2011-UNAT-174

2015-UNAT-547

UNDT/2019/078

UNDT/2013/050

UNDT/2018/060