

# **2024-UNAT-1496, Mahmoud**

## **Mohamad Zeidan**

### Décisions du TANU ou du TCNU

Le TANU a estimé que le DT de l'UNRWA avait commis une erreur de droit en estimant que le cadre juridique applicable permettait au jury d'entretien de procéder à des évaluations techniques des candidats. Toutefois, le TANU a estimé que l'irrégularité procédurale du jury, qui a organisé une deuxième série d'entretiens de nature purement technique, n'était pas suffisante pour faire droit au recours, car l'issue du processus de recrutement aurait été la même.

Le TANU a estimé que le DT de l'UNRWA n'avait pas commis d'erreur en ce qui concerne l'incapacité de l'Office à appliquer correctement les règles de parité hommes-femmes. Le TANU a constaté que la parité hommes-femmes n'avait pas été la seule raison justifiant la décision de sélection et que le jury avait également pris en compte l'évaluation globale des performances des candidats.

Le TANU a observé que si l'Agence avait inexplicablement rempli des formulaires de détermination d'équivalence pour les deux candidats, il s'agissait d'une procédure superflue qui s'appliquait de la même manière aux deux candidats et n'avait aucun impact sur leurs chances de sélection.

Le TANU a estimé que le DT de l'UNRWA avait procédé à une évaluation minutieuse des preuves au dossier et était parvenu à une conclusion raisonnable selon laquelle les allégations de partialité et de discrimination, bien qu'étayées par certaines preuves, n'avaient pas été prouvées par des preuves claires et convaincantes.

Le TANU a noté que l'argument d'un éventuel conflit entre les membres du premier jury d'entretien était soulevé pour la première fois en appel et, en tout état de cause, n'était étayé par aucune preuve.

Le TANU a rejeté l'appel et confirmé le jugement du DT de l'UNRWA, avec l'accord du juge Colgan.

### Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un membre du personnel a contesté la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de chef du programme d'éducation sur le terrain, grade 20, bureau local du Liban, UNRWA.

Dans le jugement n° UNRWA/DT/2023/045, le tribunal arbitral de l'UNRWA a rejeté la demande sur le fond. Le Tribunal arbitral de l'UNRWA a estimé que plusieurs faits étayaient l'affirmation de l'agent selon laquelle le poste vacant avait été réannoncé avec des exigences modifiées afin de garantir l'inclusion d'un autre candidat dans la liste de longue durée, mais qu'il n'avait pas réussi à s'acquitter de la charge qui lui incombait de démontrer que le recrutement était discriminatoire ou biaisé par des preuves claires et convaincantes.

L'agent a formé un recours.

## Principe(s) Juridique(s)

Les manuels et guides administratifs n'ont pas d'autorité juridique car ils ne sont pas destinés à créer des droits ou des obligations substantiels. Ils sont soumis et subordonnés aux règlements, aux règles et aux droits et obligations contractuels. Par conséquent, ces documents ne sont pas contraignants et ne peuvent modifier ou compléter les droits et obligations spécifiquement prévus par les règlements, règles et directives du personnel applicables.

La politique de sélection prévoit que les entretiens de sélection sont basés sur les compétences. Cela signifie que les jurys d'entretien évaluent normalement et essentiellement les compétences des candidats présélectionnés par rapport aux compétences requises pour le poste annoncé. La seule interprétation constructive du paragraphe 38 de la politique de sélection est d'autoriser l'Agence à administrer des tests techniques soit pour établir la liste des candidats présélectionnés, soit avant les entretiens avec les candidats présélectionnés.

Les irrégularités de procédure n'entraînent l'annulation de la décision contestée que lorsque l'agent avait des chances significatives d'être sélectionné ou promu.

Ce n'est pas toute erreur de fait qui rendrait l'arrêt attaqué défectueux. Au contraire, une erreur de fait doit être d'une importance telle qu'elle doit avoir conduit le Tribunal de première instance à prendre une décision manifestement déraisonnable. Le caractère manifestement déraisonnable peut être constaté lorsqu'une constatation de fait n'est absolument pas étayée par les preuves, est spéculative ou est établie sur la base d'inférences excessives. Il incombe au requérant de démontrer l'existence d'une telle erreur.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

## Applicants/Appellants

Mahmoud Mohamad Zeidan

## Entité

UNRWA

## Numéros d'Affaires

2023-1882

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

6 Déc 2024

## President Judge

Judge Sheha

Juge Colgan

Juge Sandhu

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Pouvoir discrétionnaire

Préjugés/favoritisme

Évaluation de la crédibilité

Procédure (première instance et TANU)

Entretien

Niveau de preuve

Discrimination et autres motifs inappropriés

Preuve

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

## Droit Applicable

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)

UNRWA Directives du personnel

- PD A/4/Part II/Rev.7

## Jugements Connexes

2017-UNAT-744

2015-UNAT-496

2011-UNAT-174

2011-UNAT-123

2011-UNAT-110