



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/102  
Jugement n° : UNDT/2021/115  
Date : 5 octobre 2021  
Français  
Original : anglais

---

**Juge :** M. Alexander W. Hunter, Jr.  
**Grefe :** Nairobi  
**Greffier :** M<sup>me</sup> Abena Kwakye-Berko

MOULANA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**  
M. Cristián Giménez Corte

**Conseil du défendeur :**  
M<sup>me</sup> Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit  
administratif/Bureau des ressources humaines/Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant est un assistant à la planification des acquisitions, un poste de classe FS-5 à la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS), basé à Juba. Il est nommé à titre continu<sup>1</sup>.
2. Dans une requête déposée le 23 décembre 2020, le requérant conteste une décision de non-sélection prise à son sélection



de la mission en 2019 et en 2020<sup>14</sup>.

11. Le 13 juillet 2020, le responsable du poste à pourvoir a choisi HH pour le poste<sup>15</sup>. Le 5 août 2020, le service de la gestion des ressources humaines a informé le requérant qu'il





*Le défendeur*

22. Se fondant sur l

permanent, d'un engagement à titre continu ou d'



l'annonce ne contenait pas d'avis spécial sur le recrutement de ressortissants de pays sous-représentés.

29. Le défendeur affirme également que, contrairement aux affirmations du requérant, le chef de mission a pris en considération le fait que le requérant était originaire d'un pays fournisseur de contingents ou de personnel de police. De

33. La jurisprudence qui s'est construite autour de ces règles indique que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Il peut notamment choisir la meilleure méthode d'évaluation pour examiner les qualifications des candidats<sup>27</sup>. Dans le cadre de l'analyse approfondie de ces questions, le rôle du Tribunal d'appel est d'examiner le processus de sélection contesté afin de déterminer si un candidat a fait l'objet d'un examen équitable et conforme au cadre juridique applicable, s'il n'a pas fait l'objet de discrimination ni de partialité

*La candidature du requérant a-t-*

?

36. Le Tribunal a examiné le dossier et en a conclu que les procédures applicables avaient été suivies pendant l'exercice de sélection et que la candidature du requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable au titre de l'avis de vacance de poste temporaire n° 136259. Le requérant n'est pas parvenu à infirmer la présomption de régularité en apportant des preuves claires et convaincantes. Cette conclusion repose sur les motifs exposés ci-dessous.

37. Les éléments du dossier montrent que le requérant a été inscrit sur la liste des candidat(e)s présélectionné(e)s, puis invité à passer un entretien informel. Le requérant, HH ainsi qu'un troisième candidat ont été par la suite recommandés au chef de mission par le responsable du poste à pourvoir<sup>33</sup>. Cependant, le responsable du poste à pourvoir a indiqué que HH était la candidate la plus indiquée, car elle avait obtenu une meilleure appréciation que le requérant dans les compétences « Aptitude à planifier et à organiser » et « Souci du client »<sup>34</sup>. Le responsable du poste à pourvoir a également tenu compte du travail de HH dans le cadre de la mise en œuvre de la planification des acquisitions et des demandes d'achat pour 2019 et 2020, qui fait partie des responsabilités du poste<sup>35</sup>. La candidate qui a été sélectionnée était plus qualifiée que le requérant, ainsi qu'il est indiqué dans le rapport d'analyse comparative et le mémorandum de sélection<sup>36</sup>.

38. Le Tribunal fait observer qu'en prenant la décision de sélection, le chef de mission avait toute latitude pour choisir n'importe lequel des trois candidats recommandés par le responsable du poste à pourvoir<sup>37</sup>. Le requérant ne disposait pas d'un droit à être sélectionné.

---

<sup>33</sup> Réponse, annexes R/3 et R/4.

<sup>34</sup> Réponse, annexe R/4.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Réponse, annexes R/3 et R/4.

<sup>37</sup> Arrêt *Elzarov* (2018-UNAT-893).

*Absence de partialité et de vice de procédure*

39. Contestant la décision de sélection, le requérant a déclaré que l'Administration

vacance de poste n° 88622<sup>38</sup>. L'affirmation du requérant selon laquelle HH n'avait pas reçu l'approbation de l'organe central de contrôle n'est pas fondée.

43. Le requérant ne pouvait prétendre avoir priorité pour ce poste étant donné qu'il n'était pas le seul candidat interne. En effet, HH, qui était fonctionnaire de classe G-5 et titulaire d'un engaa donné qu'

le Tribunal ne trouve aucune raison de mettre en doute la décision du chef de mission de sélectionner une femme pour pourvoir ce poste.

47. La décision contestée n'étant pas irrégulière, le Tribunal n'a pas à examiner la demande d'indemnisation. De même, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de déférer l'affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire à l'encontre de l'équipe dirigeante de la mission en application de l'article 10 de son Statut, ainsi que l'avait demandé le requérant.

### **DISPOSITIF**

48. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 5 octobre 2021

Enregistré au Greffe le 5 octobre 2021

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi