



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire no : UNDT/NBI/2022/022  
Jugement no : UNDT/2022/094  
Date : 30 septembre 2022  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Agnieszka Klonowiecka-Milart  
**Grefe :** Nairobi  
**Greffier :** M<sup>me</sup> Abena Kwakye-Berko

LE REQUÉRANT

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**  
Néant

**Conseil du défendeur :**  
Yehuda Goor, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit  
administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant est un spécialiste des ressources humaines de classe P-3 au Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (le « BANUS »).

2. Par requête du 24 février 2022, il a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal »), contestant la décision du Directeur du BANUS de ne pas le recommander ni le sélectionner à un poste de logisticien de classe P-4 au titre de la vacance de poste n° 163168 et prié le Tribunal de charger le BANUS de procéder à une nouvelle sélection, dans le cadre de la vacance de poste n° 163168, en ordonnant qu'une nouvelle décision finale soit prise parmi les quatre candidats précédemment recommandés. Le requérant a en outre demandé une indemnisation au titre du préjudice causé par le retard s'il était sélectionné par la suite, et une indemnisation pour préjudice et perte de chance s'il n'était pas sélectionné.

3. Le 30 mars 2022, le défendeur a déposé sa réponse, dans laquelle il conteste la recevabilité de la requête. Le défendeur a fait valoir que la décision contestée a été annulée avant le dépôt de la requête et que le requérant n'a pas démontré de préjudice persistant résultant de la décision annulée. Par conséquent, la requête est sans objet et devrait être rejetée pour irrecevabilité.

## **Faits**

4. Le 13 septembre 2021, le requérant a fait acte de candidature à la vacance de poste n° 163168.

5. Le 25 septembre 2021, le requérant a écrit à la Section des ressources humaines du BANUS, demandant une modification de genre, de masculin à féminin, dans Umoja<sup>1</sup>. Il a indiqué s'identifier désormais comme femme<sup>2</sup> et que son passeport national a été délivré avec un « X » dans la rubrique « sexe »<sup>3</sup>. Le requérant a en outre

---

<sup>1</sup> Affaire *Applicant*, ordonnance n° 254 (NBI/2021).

<sup>2</sup> Requête, annexe 4, Demande d'enregistrement de changement de genre.

<sup>3</sup> Ibid., annexe 5.

indiqué que sa demande était fondée sur la législation nationale danoise, qui permet d'enregistrer l'identité de genre d'une personne comme « X » sur la base de la déclaration de la personne indiquant qu'elle appartient à l'autre genre.

6. Le 13 octobre 2021, le requérant a été reçu en entretien dans le cadre de la vacance de poste n° 163168 et a été identifié parmi les candidats recommandés comme étant de genre masculin<sup>4</sup>.

7. Le 18 novembre 2021, le requérant a été mis en copie d'un courriel automatisé provenant d'Inspira confirmant qu'un autre candidat avait été sélectionné et que ce dernier avait indiqué être toujours intéressé et disponible pour le poste<sup>5</sup>.

8. Le 21 novembre 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de sélectionner un autre candidat pour la vacance de poste n° 163168, ainsi qu'un sursis à exécution de la décision<sup>6</sup>.

9. Le 22 novembre 2021, par l'ordonnance n° 254 (NBI/2021), le Tribunal a fait droit à la demande de sursis à exécution de la décision.

10. Par lettre datée du 7 décembre 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a répondu au requérant, l'informant que la procédure de recrutement pour le poste était annulée et republiée en tant que recrutement à partir de la liste de réserve, sous la houlette d'un autre responsable du poste à pourvoir<sup>7</sup>. Par conséquent, le Groupe du contrôle hiérarchique a décidé que la demande de contrôle hiérarchique du requérant était sans objet et a clôturé son dossier<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Ibid., annexe 2.

<sup>5</sup> Ibid., annexe 1.

<sup>6</sup> Réponse, p. 10.

<sup>7</sup> Requête, annexe 7.

<sup>8</sup> *Ibid.*

## Examen

11. Le Tribunal estime que la présente requête est dénuée de fondement pour le motif exposé ci-après.

12. Pour que la requête soit recevable, la décision doit relever de la compétence *ratione materiae* du Tribunal, c'est-à-dire qu'elle doit produire des conséquences directes sur les conditions d'emploi « dans un cas individuel précis »<sup>9</sup>.

13. Dans le cadre d'un recrutement, le Tribunal rappelle la jurisprudence occasionnelle selon laquelle l'annulation d'une vacance de poste peut sans doute être contestée par un candidat qui avait été jugé apte et, dès lors, aurait mérité sa place sur une liste de réserve<sup>10</sup>, ou à *minori ad maius*, par un candidat dont la nomination avait été recommandée<sup>11</sup>.

La position du Tribunal d'appel quant à la question de savoir si et dans quelles circonstances l'annulation d'une vacance de poste a une incidence sur les conditions d'emploi d'un fonctionnaire n'est toutefois pas concluante<sup>12</sup>.

14. D'un autre côté, on pourrait faire valoir que l'Administration est compétente pour annuler une vacance de poste, comme elle le serait pour l'annulation d'une vente aux enchères ou d'une procédure d'appel à la concurrence, sans se soucier de l'insatisfaction pour les participants ou du gaspillage de ressources qui en résulte, et qu'éviter une telle démarche n'est qu'une question de bonne pratique<sup>13</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir ancien Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 1157, *Andronov* (2003), par. V et arrêt *Lee* (2014-UNAT-481), par. 49.

<sup>10</sup> Jugement *Verschuur* (UNDT/2010/153).

<sup>11</sup> Affaire *Jannoun*, ordonnance n° 029 (NBI/2013) ; affaire *Belsito*, ordonnance n° 127 (NBI/2017).

<sup>12</sup> Arrêt *Verschuur* (2011-UNAT-149), par. 31.

<sup>13</sup> *Manual for the Hiring Manager on the Staff Selection System (Inspira) Version 3.0*, Nations Unies (2012), à la page 61, donnant instruction de ne pas annuler de vacances de poste lorsqu'au moins un candidat a été jugé apte.

15. À défaut de règle positive régissant cette question, le plus adéquat du point de vue des droits du fonctionnaire semble être que le pouvoir discrétionnaire de l'Administration de se retirer d'une procédure de recrutement soit limité au regard de la question de savoir si ladite procédure a donné naissance à une relation externe contraignante, c'est-à-dire allant au-delà des relations au sein de l'Administration elle-même (par exemple, l'acceptation d'une offre d'engagement par le candidat sélectionné).

16. Il a été relevé par le Tribunal de céans que, dans le cas où un candidat est recommandé, mais qu'il ne lui a pas encore été fait d'offre d'engagement, l'intérêt placé par le candidat est faible et ne devrait pas empêcher une annulation de la procédure de recrutement, par exemple, en cas de violation grave des règles applicables<sup>14</sup>. Le Tribunal d'appel semble avoir fait sienne cette dernière vue, ainsi qu'il l'a estimé le plus récemment dans l'arrêt *Kinyanjui* [traduction non officielle] :

De l'avis du Tribunal d'appel, l'Administration n'est pas dans l'obligation de poursuivre une procédure de recrutement une fois qu'elle a débuté en procédant au pourvoi du poste devenu vacant. Une telle décision relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration de mettre fin à une procédure de recrutement et/ou d'en engager une nouvelle. La règle veut néanmoins que, pour pourvoir le poste, l'Administration doive effectivement nommer les candidats sélectionnés conformément à l'issue de la procédure de recrutement. Pour autant, l'Administration peut déroger à cette règle pour des raisons valables, en justifiant clairement et pleinement sa décision, par exemple en cas d'irrégularités survenues dans le cadre de la procédure de recrutement ou pour des raisons liées à l'intérêt du service, tout en en énonçant dûment les motifs, lesquels qui font l'objet des principes jurisprudentiels susmentionnés de contrôle juridictionnel quant à leur exactitude et à leur véracité<sup>15</sup>.

17. Soucieux de réconcilier le principe exprimé comme le « pouvoir discrétionnaire de l'Administration de mettre fin à une procédure de recrutement et/ou d'en engager une nouvelle » avec le fait de devoir « effectivement nommer les candidats sélectionnés conformément à l'issue de la procédure de recrutement », le Tribunal estime que l'arrêt

---

<sup>14</sup> Affaire *Ponce-Gonzalez*, ordonnance n° 036 (NBI/2019).

<sup>15</sup> Arrêt *Kinyanjui* (2019-UNAT-932), par. 21.

du Tribunal d'appel signifie qu'une décision de sélection ou de nomination ne doit pas être prise en contradiction avec l'issue d'une procédure de recrutement ; d'un autre côté, l'annulation d'une procédure de recrutement est autorisée lorsque des raisons valables le justifient. Le Tribunal de céans estime que l'arrêt du Tribunal d'appel envisage la question du point de vue du droit ou de l'attente légitime du fonctionnaire, et non du simple postulat de la bonne administration. L'arrêt ne se prononce toutefois pas sur la question de savoir dans quelle situation, ou plus précisément, à partir de quel moment dans la procédure de recrutement une telle attente légitime est déclenchée. Sur ce point, le Tribunal de céans demeure d'avis que jusqu'à ce que la décision prise dans le cadre d'une procédure de recrutement produise une relation juridique externe contraignante, l'Administration est compétente pour abandonner ou reprendre de zéro toute procédure de recrutement sans se créer d'obligation de fournir des justifications ni indemniser les candidats au titre de l'insatisfaction ou de la perte de chance. Plus particulièrement, aucun droit ni aucune attente légitime n'est conféré dans le cadre d'une procédure qui n'a pas abouti à une décision finale. L'importance de la communication de la décision finale est affirmée à la section 10 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel), intitulée « Notification et application de la décision finale », qui indique, à la sous-section 10.2 :

La décision finale prend effet au moment où elle est communiquée à l'intéressé. Lorsqu'elle emporte promotion de celui-ci à une classe supérieure, cette promotion prend effet le premier jour du mois suivant la date à laquelle la décision est prise, sous réserve que le poste soit disponible et que les fonctions qui s'y attachent soient d'un plus haut niveau.

18. Le Tribunal postule que seule une communication officielle relative à la sélection donne lieu à une attente légitime d'être ainsi promu ou nommé. Le candidat sélectionné pourrait alors contester la décision d'annulation et imposer à l'Administration la charge de démontrer l'existence d'une raison valable pour ladite annulation, ainsi que l'a décrit le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Kinyanjui*.

19. À l'inverse, un candidat qui n'a pas été sélectionné peut contester la décision de sélection d'un autre candidat et la faire annuler. Or, à la suite de l'annulation d'une vacance de poste, aucune violation des conditions d'emploi du candidat non sélectionné n'a lieu. Un tel candidat ne peut obliger l'Administration à poursuivre la procédure de recrutement, soit en la reprenant de zéro, soit en faisant en sorte que la procédure contestée en revienne à un stade qui lui est favorable. Une telle interprétation, même à écarter le fondement douteux sur lequel elle repose, reviendrait à nier la compétence du Secrétaire général en tant que plus haut fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies.

20. En l'espèce, selon toute vraisemblance, la vacance de poste a été annulée compte tenu de la critique formulée par le requérant à l'égard de la décision finale, à savoir qu'elle avait été influencée par des facteurs non pertinents tandis que des facteurs pertinents avaient été écartés. Cette intervention a empêché le poste d'être pourvu sans que la candidature du requérant fasse l'objet d'un examen complet et équitable<sup>16</sup>. Le requérant n'a toutefois pas qualité pour contester les modalités d'une nouvelle procédure de recrutement. À défaut de décision administrative susceptible de recours, la requête n'est pas recevable pour ce qui est de la demande initiale.

21. L'Administration ayant agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire, aucune indemnisation n'est due.

---

<sup>16</sup> Arrêt *Kinyanjui* (2019-UNAT-932), par. 27.

**Dispositif**

La requête est rejetée.

*(Signé)*

Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge  
Ainsi jugé le 30 septembre 2022

Enregistré au Greffe le 30 septembre 2022

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi