



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Affaire n°	UNDT/NY/2022/006
Jugement n°	UNDT/2023/086
Date :	14 août 2023
Original :	anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffe :** New York

**Greffier :** M. Isaac Endeley

DOLGOPOLOV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION  
DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Requérant assurant seul sa défense  
Anthony K. Wilson (co-conseil)

**Conseil du défendeur :**

Jenny Kim, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit  
administratif du Bureau des ressources humaines (du Secrétariat de l'ONU)

## **Introduction**

1. Le requérant, membre du personnel du Département de l'appui opérationnel, a introduit une requête contestant la décision de ne pas le sélectionner pour la vacance de poste temporaire de fonctionnaire d'administration de classe P-3 auprès du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (« ONU-Habitat ») à Nairobi (Kenya), publiée sous l'avis de vacance n° 161651 (« le poste »).

2. Dans sa réponse, le défendeur a soutenu que la requête était sans fondement, la décision étant régulière.

3. Par les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

## **Rappel des faits**

4. Titulaire d'un engagement continu, le requérant occupe un poste de fonctionnaire d'administration adjoint (classe P-2) au Département de l'appui opérationnel à New York.

5. Le 4 février 2021, le requérant postule à l'emploi de temporaire de fonctionnaire d'administration (classe P-3) auprès d'ONU-Habitat à Nairobi (Kenya) publié sous l'avis de vacance n° 149241. Il est invité à participer à une évaluation écrite puis à un entretien axé sur les compétences. L'Administration le présélectionne mais choisit finalement un autre candidat ayant obtenu une meilleure note à l'entretien.

6. Le candidat retenu s'étant désisté, l'Administration annule l'avis de vacance n° 149241 tout en prévoyant de republier l'annonce pour le poste. Le 11 août 2021, l'Administration informe le requérant que l'avis de vacance a été annulé mais qu'un nouvel avis va être publié pour le même emploi. Le même jour, l'annonce d'emploi de temporaire de fonctionnaire d'administration (classe P-3) est republiée sous l'avis de vacance n° 161651, auquel le requérant postule.

7. Le 20 août 2021, à la date de clôture des candidatures pour l'avis de vacance n° 161651 sur Inspira, on compte au total 60 candidats. L'Administration présélectionne quatre candidats, dont le requérant.

8. L'Administration procède à une analyse comparative pour noter les quatre candidats présélectionnés. Classé deuxième, le requérant est l'un des deux candidats recommandés pour le poste. L'Administration sélectionne le candidat le mieux noté à l'issue de l'analyse comparative.

9. Le 12 novembre 2021, le requérant demande un contrôle hiérarchique contestant la décision de ne pas le sélectionner pour le poste.

10. Le 20 décembre 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique informe le requérant qu'il recommande la confirmation de la décision de ne pas le sélectionner pour le poste.

11. Le 30 janvier 2022, le requérant introduit la requête faisant l'objet du présent jugement.

### **Examen**

12. Le principe fondamental régissant la sélection du personnel est énoncé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et repris dans l'article 4.2 du Statut du personnel : « [I]a considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

13. L'article 4.3 du Statut du personnel prévoit que « [c]onformément aux principes énoncés dans la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, il s'effectue après mise en concurrence ».

14. L'article 3.5 de l'instruction administrative relative à l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev.1) prévoit que « [l]e département ou bureau concerné évalue les candidatures afin de déterminer si elles sont recevables et si les postulants remplissent les conditions requises pour l'engagement temporaire, notamment en matière d'aptitudes techniques et de compétences. L'évaluation repose sur une analyse comparative des dossiers de candidature et peut également comprendre un entretien axé sur les compétences ou d'autres moyens d'appréciation des aptitudes adaptés, tels que des épreuves écrites, la réalisation d'un échantillon de travail ou

l'examen par un centre d'évaluation. Pour tous engagements à la classe D-1 ou en deçà, le chef du département ou du bureau concerné choisit un candidat à l'issue d'une mise en concurrence ».

15. L'article 4.2 de l'instruction administrative relative aux mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes (ST/AI/2020/5) prévoit que « [l]ors de la sélection d'une candidate ou d'un candidat en interne pour une vacance de poste temporaire, la nécessité d'élargir les possibilités d'avancement des femmes doit être prise en considération. Quand une ou plusieurs femmes présentent leur candidature en interne, l'une d'entre elles doit être nommée pour pourvoir le poste temporairement vacant, du moment que ses qualifications sont sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste ».

16. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lorsqu'il doit se prononcer sur ce type de décision, le Tribunal s'attache à déterminer : 1) si la procédure prévue dans le Statut et le Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du (de la) fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée [arrêt Abbassi (2011-UNAT-110)]. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a en outre statué que les Tribunaux ont pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été respectées et si leur application a été équitable, transparente et non discriminatoire ; il ne leur appartient pas de substituer leur décision à celle de l'Administration [voir, par exemple, l'arrêt Kinyanjui (2019-UNAT-932)].

17. Comme l'a rappelé le Tribunal d'appel dans l'arrêt Lemonnier (2017-UNAT-762) en citant l'arrêt Rolland (2011-UNAT-122), le contrôle juridictionnel se fonde sur la présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. Dans l'affaire Rolland, le Tribunal d'appel a statué que si l'Administration parvient à établir, à tout le moins, que la candidature d'un(e) requérant(e) a fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve revient alors à ce(tte) dernier(ère), qui doit démontrer, au moyen de preuves claires et convaincantes, avoir été privé(e) d'une chance équitable d'être sélectionné(e).

18. En l'affaire Verma (2018-UNAT-829), le Tribunal d'appel a également jugé que, en règle générale, si la candidature a fait l'objet d'un examen équitable, dans le cadre d'une

procédure conforme aux règles applicables et exempt de toute discrimination ou partialité, une fois tous les éléments utiles pris en considération, le Tribunal du contentieux administratif confirme la sélection ou la promotion.

19. Le Tribunal va maintenant examiner la requête au vu de ce qui précède.

*La candidature du requérant a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?*

20. En l'espèce, le requérant affirme que son dossier de candidature n'a pas été dûment et équitablement examiné et que la procédure de recrutement a été entachée d'irrégularités de procédure. Le requérant affirme qu'il était le meilleur candidat pour le poste et ce, pour trois raisons. Premièrement, le fait qu'il ait obtenu le « meilleur résultat » lors de l'évaluation technique et l'entretien axé sur les compétences confirme qu'il possédait les connaissances, les aptitudes et l'expérience les plus élevées requises pour le poste. Deuxièmement, les informations contenues dans sa notice personnelle prouvent qu'il possédait davantage de connaissances, de compétences et d'expérience que ce qui était exigé dans l'avis de vacance n° 161651. Troisièmement, en sa qualité de ressortissant d'un pays sous-représenté (la Fédération de Russie), il aurait dû être prioritaire conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et à l'article 4.2 du Statut du personnel.

21. Le défendeur répond que le requérant a bénéficié d'un examen complet et équitable et que la décision de ne pas le sélectionner était régulière et raisonnable et équitable sur le plan juridique. Le défendeur déclare que, conformément à l'article 3.5 de l'instruction administrative relative à l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev 1), l'administration a procédé à une évaluation des candidatures afin de déterminer si elles étaient recevables et si les postulants remplissaient les conditions requises pour l'engagement temporaire, notamment en matière d'aptitudes techniques et de compétences, et qu'elle a ensuite eu recours à une analyse comparative pour noter les quatre candidats présélectionnés. Le requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable et obtenu la deuxième place dans l'analyse comparative. Les règles et règlements applicables ont été appliqués de manière équitable, transparente et non discriminatoire et l'Administration a sélectionné le candidat ayant obtenu la meilleure note lors de l'analyse comparative.

22. Le Tribunal constate, à l'examen du dossier, qu'à la suite de la candidature du requérant pour le poste, l'Administration a procédé à une analyse comparative visant à évaluer les candidatures des postulants qui reprenait des critères directement liés à l'avis de vacance n° 161651. L'analyse comparative, qui a porté sur le niveau d'éducation requis ainsi que sur l'expérience professionnelle nécessaire et souhaitée, a attribué les points suivants : 25 points pour le diplôme d'études universitaires supérieures requis ; 25 points pour les cinq années d'expérience professionnelle requise, à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés, dans le domaine de l'administration, des finances, de la comptabilité, de la gestion des ressources humaines ou dans un domaine apparenté ; 20 points pour l'expérience professionnelle requise dans le domaine du recrutement et de la sélection du personnel à l'aide de systèmes intégrés de gestion de l'information ; 15 points pour l'expérience professionnelle souhaitée dans le domaine de l'administration d'un tableau d'effectifs à grande échelle ; 15 points pour l'expérience professionnelle souhaitée en appui à un programme de gestion du changement à l'échelle de l'organisation.

23. Il ressort de ces documents que le requérant a obtenu une note de 89 sur 100 et a été classé deuxième à l'analyse comparative. La candidate recommandée a obtenu une note de 98 sur 100. Il est indiqué dans la note relative à la sélection adressée à la Directrice exécutive d'ONU-Habitat du 27 août 2021 que la candidate recommandée disposait d'une solide expérience dans la classe requise. Elle possédait une expérience substantielle dans le domaine de la gestion et de l'administration des ressources humaines au sein d'un environnement international. Elle possédait une vaste expérience dans la mise en œuvre de l'appui opérationnel en matière de ressources humaines dans les missions de maintien de la paix. Elle disposait de l'expérience, des connaissances et du raisonnement stratégique requis pour le poste. La note relative à la sélection recommandait également, comme second choix, le candidat, lequel répondait à toutes les exigences du poste et possédait l'expérience académique et professionnelle adéquate. Celui-ci possédait également de solides connaissances en ressources humaines, lesquelles étaient requises par le poste à pourvoir. En ce qui concerne l'évaluation des candidats présélectionnés, le dossier n'indique pas que le requérant était un meilleur candidat que la candidate retenue.

24. Le Tribunal note que la candidate retenue était une femme et que sa sélection a donc aidé l'Organisation à atteindre ses objectifs de parité des genres, conformément à la section 4 de l'instruction administrative relative aux mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes (ST/AI/2020/5), ces objectifs n'étant pas encore atteints pour la classe P-3 (45 femmes pour 55 hommes) à la date du recrutement.

25. En ce qui concerne le facteur de représentation géographique, le défendeur souligne à juste titre que le requérant, un ressortissant russe, fait déjà partie du personnel des Nations Unies et que sa sélection n'aurait donc eu aucune incidence sur le niveau de représentation de la Fédération de Russie au sein de l'Organisation des Nations Unies. Le niveau de représentation approprié de chaque État membre est déterminé pour l'ensemble du personnel des Nations Unies.

26. Il ressort de ce qui précède que la candidate retenue avait plus d'expérience que le requérant et qu'elle a donc été classée à juste titre comme le meilleur candidat. Sur la base du dossier et de la recommandation du responsable du poste à pourvoir, la Directrice exécutive d'ONU-Habitat a en toute légalité choisi le candidat dont le profil correspondait le mieux aux fonctions du poste, en tenant compte des objectifs de l'Organisation en matière de parité des genres.

*La sélection a-t-elle été entachée d'une irrégularité de procédure ?*

27. Le requérant affirme que le défendeur n'a pas procédé à l'analyse comparative [pour la vacance de poste temporaire n° 161651] conformément aux exigences requises, à savoir, préalablement à l'analyse, étayer correctement les critères d'évaluation et définir la méthode de notation pour chaque critère. Le requérant cite le jugement rendu dans l'affaire Chhikara (2020-UNAT-1014), lequel énonce les normes minimales de base qui doivent s'appliquer lors de l'administration d'une épreuve écrite, et soutient que les mêmes principes devraient s'appliquer à l'analyse comparative des candidats pour des engagements temporaires. Dans le jugement Chhikara, le Tribunal d'appel a déclaré qu'une méthode de notation avait été publiée pour l'épreuve écrite, mais qu'elle n'avait pas été suivie par la suite. Le requérant soutient que, bien qu'il n'y ait pas eu d'épreuve écrite en l'espèce, un principe similaire devrait être appliqué à l'examen comparatif des dossiers de candidature pour les vacances de poste temporaires : une méthode de notation adéquate et raisonnable, détaillant clairement le système d'attribution des

points, devrait être adoptée avant l'examen et, par la suite, des comptes-rendus décrivant précisément la manière dont chaque candidat au poste a été évalué et noté devraient être établis afin de permettre à toute tierce partie, telle que le Tribunal [du contentieux administratif des Nations Unies], d'examiner et de vérifier la bonne exécution de toute la procédure.

28. Le défendeur répond que la requête du requérant est sans fondement. La présente affaire concerne les procédures d'évaluation accélérées prévues dans l'instruction administrative relative à l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev.1). Celle-ci n'exige qu'une « analyse comparative des dossiers de candidature ». Elle ne requiert pas du responsable du poste à pourvoir qu'il établisse une « méthode de notation » ni qu'il procède à une évaluation écrite ou à des entretiens axés sur les compétences. Ces procédures sont facultatives. Le jugement rendu dans l'affaire Chhikara concerne quant à lui les procédures d'évaluation générale prévues dans l'instruction administrative relative au système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3).

29. Le défendeur explique que la finalité de l'instruction administrative relative à l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev.1) est « de permettre à l'Organisation de répondre promptement et efficacement à ses besoins ponctuels de personnel ». Conformément à l'objet des engagements temporaires, les procédures d'évaluation prévues dans l'instruction administrative relative à l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev.1) sont abrégées pour plus de rapidité. Le défendeur indique que, compte tenu de la nécessité de pourvoir rapidement les vacances de poste temporaires, l'administration procède souvent à une analyse comparative afin d'évaluer les candidats.

30. Le Tribunal note que, conformément à l'article 3.5 de l'instruction administrative relative à l'administration des engagements temporaires (ST/AI/2010/4/Rev.1), ONU-Habitat a effectué une analyse comparative des quatre candidats présélectionnés, dont le requérant. L'invocation par le requérant du jugement rendu en l'affaire Chhikara est malavisée, car la situation dans cette affaire était différente de celle de la présente espèce. Dans l'affaire Chhikara, la procédure de sélection concernait non pas un poste temporaire, mais un poste permanent, lequel était donc soumis aux procédures d'évaluation générales prévues dans l'instruction administrative relative au système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3), qui ne sont pas applicables en l'espèce.



31. Si le Tribunal reconnaît l'utilité d'une méthode de notation au cours de la procédure de recrutement, il ne la juge toutefois pas obligatoire. Dans le jugement Chhikara, le Tribunal d'appel a exigé que soit adoptée une méthode de notation adéquate et raisonnable pour les épreuves écrites, laquelle doit être communiquée aux correcteurs. En l'espèce, aucune épreuve écrite n'a eu lieu. Le Tribunal estime que le système de notation prévue dans la grille d'évaluation des dossiers de candidatures présélectionnés, fournie par le défendeur, reste à l'entière discrétion de ce dernier pour ce qui est du choix des critères d'évaluation. En outre, le Tribunal d'appel a déclaré que les exigences en matière d'expérience sont considérées comme des critères de sélection objectifs, qui réduisent le risque de comparaisons subjectives et injustes (voir Jugement Charles, 2013-UNAT-284).

32. Après examen des pièces produites, le Tribunal estime que l'Administration a fait la preuve que la procédure applicable a été suivie et que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

33. Par conséquent, la décision de ne pas sélectionner le requérant était régulière.

#### **Dispositif**

34. La requête est rejetée.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 14 août 2023

Enregistré au greffe le 14 août 2023

*(Signé)*

Affaire n° UNDT/NY/2022/006

Jugement n° UNDT/2023/086

M. Isaac Endeley, greffier, New York