



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/009

Jugement n° UNDT/2023/112

Date : 9 octobre 2023

Français

Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffé :** New York

**Greffier :** M. Isaac Endeley

## REQUÉRANT

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

## JUGEMENT

---

**Conseil du requérant :**

Ludovica Moro

Neha Dubey

**Conseil du défendeur :**

Bettina Gerber, Office des Nations Unies à Genève

Adrien Meubus, Office des Nations Unies à Genève

## **Introduction**

1. Ancien fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le requérant a introduit le 14 février 2022 un recours en contestation de la décision de ne pas le sélectionner, au titre d'un engagement de durée déterminée, pour un poste P-5 de spécialiste des droits humains (hors classe), coordonnateur du secrétariat de la Mission internationale indépendante d'établissement des faits du HCDH sur le Venezuela, affecté à Panama.

2. Par réponse du 21 mars 2022, le défendeur a soutenu qu'en prenant la décision de sélection, la Haute-Commissaire aux droits de l'homme avait régulièrement exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien et demandé au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

3. Le requérant a, dans un premier temps, saisi le Tribunal d'une demande tendant à le voir tenir une audience en l'espèce avant de retirer ladite demande. Les deux parties ont convenu que le Tribunal pouvait juger l'affaire au vu des seules pièces du dossier.

## **Rappel des faits et de la procédure**

4. Le 27 septembre 2019, le Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies a, par sa résolution 42/25, créé, pour une période initiale d'un an, la Mission internationale indépendante d'établissement des faits sur la République bolivarienne du Venezuela. Le 2 décembre 2019, le requérant, citoyen du Royaume-Uni, a pris fonctions en qualité de spécialiste des droits humains (hors classe), coordonnateur du secrétariat de la Mission, (P-5), affecté à Panama. Il avait pour premier notateur le chef (D-1) du Service des Amériques, de l'Europe et de l'Asie de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique du HCDH.

5. En septembre 2020, la Mission a publié son rapport et exposé les conclusions résultant de son mandat. Ses états de service durant la période d'évaluation allant de son entrée en fonctions comme coordonnateur de la Mission nommé à titre temporaire

au 30 septembre 2020, lui ont valu l'appréciation « Performance dépassant les attentes ».

6. Le 6 octobre 2020, le HCDH a décidé de renouveler le mandat de la Mission pour une période de deux ans prenant fin en septembre 2022. Par suite, le HCDH a décidé d'offrir aux fonctionnaires de la Mission des engagements à durée déterminée en lieu et place d'engagements temporaires, confectionnant spécialement de nouveaux avis de vacances de poste et autorisant les fonctionnaires titulaires d'engagements temporaires, y compris le requérant à postuler pour les postes qu'ils occupaient.

7. Le poste de durée déterminée de spécialiste des droits humains (hors classe), coordonnateur de la Mission a été publié par avis de vacance de poste n° 20-HRI-OHCHR-146267-R-Panama City pour la période allant du 10 au 24 décembre 2020. Cependant, l'engagement temporaire du requérant devant expirer le 30 septembre 2020 a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020 et de nouveau jusqu'au 31 juillet 2021, dans l'attente de l'issue de la procédure de recrutement pour un engagement de durée déterminée. Ayant fait acte de candidature pour le poste, le requérant était au nombre des candidats de la liste préférentielle invités à un entretien d'appréciation des compétences organisé le 13 janvier 2021. Ayant jugé qu'il en possédait les qualifications requises, le jury d'évaluation a recommandé le requérant pour le poste. Cependant, à cause d'« un problème administratif » tel qu'il ressort d'un courrier électronique que l'Administration lui a adressé le 24 février 2021, l'entretien sera organisé une seconde fois le 5 mars 2021 par un jury légèrement remanié, le premier notateur du requérant ayant été désigné responsable du poste à pourvoir.

8. Dans le mémorandum de recommandation daté du 15 mars 2021 qu'il a adressé à la Haute-Commissaire, le jury d'évaluation a recommandé le requérant et deux autres candidats de sexe masculin – un ressortissant espagnol et un ressortissant suisse – qui, à son avis, possédaient les qualifications requises pour le poste, classant les candidats recommandés selon un « ordre préférentiel », le requérant étant le premier choix du responsable du poste à pourvoir et le ressortissant espagnol son second choix. Ayant obtenu du Bureau des ressources humaines du HCDH des éclaircissements au sujet de

questions suscitées par la procédure de recrutement, l'organe central de contrôle saisi approuvera la liste des candidats recommandés le 17 juin 2021.

9. Ayant reçu le 17 juillet 2021, par voie de courriel circulaire de la plate-forme de recrutement *Inspira* une notification l'informant qu'à la suite de sa candidature pour le poste, son nom serait inscrit sur une liste de candidats présélectionnés dont la candidature est susceptible d'être examinée pour des vacances de poste similaires qui viendraient à être publiées dans l'avenir, le requérant a conclu de là qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste et demandera le 15 septembre 2021, le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas le sélectionner. Il apprendra par la suite que l'Administration le lui ayant offert le 16 juillet 2021, le ressortissant espagnol, classé second, avait accepté le poste. S'étant adressé au Bureau des ressources humaines du HCDH, le requérant a été informé que le choix du candidat sélectionné avait été dicté, entre autres motifs, par l'impératif de diversité géographique à la classe P-5.

10. Par ailleurs, le requérant et le candidat sélectionné ont également l'un et l'autre postulé pour un poste temporaire (P-5) distinct de celui de spécialiste des droits humains (hors classe), représentant de pays du HCDH à La Paz (Bolivie). Le requérant apprendra par la suite début juillet 2021 que le candidat sélectionné avait accepté le poste temporaire en Bolivie en question qui lui avait été offert.

11. Le 21 juillet 2021, le requérant s'est vu notifier sa sélection pour le poste en Bolivie, le candidat sélectionné ayant renoncé au poste temporaire en Bolivie, lui préférant celui de coordonnateur de la Mission affecté à Panama. Invité à signifier à l'Administration son intention d'accepter le poste en Bolivie le 28 juillet 2021 à 23 h 59, heure de New York, au plus tard, le requérant entreprendra de négocier avec le Bureau des ressources humaines du HCDH un arrangement en vertu duquel il accepterait le poste temporaire en Bolivie, mais télétravaillerait de Panama, des raisons familiales l'empêchant de déménager en Bolivie. Le 28 juillet 2021, le requérant tentera en vain de notifier son acceptation du poste temporaire en Bolivie à cause de difficultés d'ordre technique. Il reste à savoir s'il y est parvenu dans le délai fixé.

12. Nonobstant la nomination pour une durée déterminée du candidat sélectionné au poste de coordonnateur de la Mission, l'Administration a prolongé l'engagement temporaire du requérant comme coordonnateur de la Mission pour une période de trois mois et 29 jours prenant fin le 29 novembre 2021, lui permettant ainsi d'occuper ce poste pendant 729 jours, durée maximale de tout engagement temporaire. Le candidat sélectionné a également accepté d'être affecté à titre temporaire à La Paz (Bolivie) comme spécialiste des droits humains (hors classe).

13. Ayant demandé des précisions concernant sa non-sélection pour le poste, le requérant « tiendra de source sûre » que de hauts responsables du HCDH avaient déconseillé à la Haute-Commissaire de suivre la recommandation du responsable du poste à pourvoir de sélectionner le requérant, celui-ci étant sous le coup de « sérieuses allégations ». Le 3 août, voyant dans ces allégations une plainte malveillante et une forme de harcèlement au sens des sections 1.3 et 1.4 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité), le requérant a dénoncé les faits au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) comme susceptibles de constituer une faute de la part des sources desdites allégations. Toutefois, le BSCI informera le requérant le 2 novembre 2021 avoir classé l'affaire après avoir conclu qu'il n'y avait pas lieu à suivre.

14. Le 11 août 2021, la chef du Bureau des ressources humaines du HCDH a informé le requérant que le BSCI avait ouvert une enquête contre lui à la suite d'allégations de harcèlement et d'abus d'autorité portées par un ancien fonctionnaire de la Mission.

15. Le HCDH a publié du 23 au 29 novembre 2021 un avis de vacance de poste temporaire (P-5) de spécialiste des droits humains (hors classe), coordonnateur de la Mission à Panama, auquel le requérant n'a pas postulé.

16. Ayant accompli 729 jours consécutifs de service au titre d'un engagement temporaire – durée maximale prévue par la section 14 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1 (Administration des engagements temporaires) –, le requérant

devait impérativement quitter le service de l'Organisation le 29 novembre 2021. Il a continué d'occuper le poste de coordonnateur de la Mission en vertu d'un contrat d'un mois allant du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2021, au terme duquel il a quitté l'Organisation. Il s'est vu attribuer l'appréciation « Performance dépassant les attentes » au titre de la période d'évaluation allant du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 31 décembre 2021. Il ne recevra du HCDH aucune autre communication au sujet du poste temporaire en Bolivie.

### **Argumentation des parties**

#### *Le requérant*

17. Le requérant soutient que l'Administration n'a pas soumis sa candidature au poste à un examen complet et équitable en ce que sa décision de non-sélection était inspirée de motifs irréguliers. Il prétend que l'Administration l'a privé de son droit à la présomption d'innocence, a failli à l'obligation qui lui était faite de le traiter d'une manière juste, équitable et transparente et a « aggravé cette violation en justifiant la non-sélection du requérant par un prétexte ».

18. Le requérant soutient également que le jury d'entretien l'a retenu comme premier choix à l'issue des deux entretiens, mais que le HCDH a sélectionné en lieu et place le candidat classé deuxième qui « ne répondait pas à tous les quatre critères désirables » requis dans l'avis de vacance, dont celui « d'avoir travaillé au Venezuela ou sur la question du Venezuela » et d'avoir été au service de quelque mécanisme d'enquête ou tribunal international.

19. Le requérant fait valoir que les explications avancées par le HCDH touchant la représentation géographique générale en son sein sont « manifestement irrationnelles et donc irrégulières » puisque le requérant et le candidat sélectionné sont l'un et l'autre originaires de pays du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États. Il fait valoir également que le poste en question n'est pas soumis au principe de la répartition géographique et que la diversité géographique s'apprécie par référence à l'entité et à la classe considérées et non à la représentation générale au sein de l'entité concernée.

20. Le requérant ajoute que la décision de ne pas le sélectionner « trouvait son fondement dans le motif totalement irrégulier selon lequel un ancien fonctionnaire mécontent avait porté des allégations contre [lui] », et que, ces allégations n'ayant ni donné lieu à enquête ni été portées à sa connaissance, « la décision de non-sélection violait la légalité et l'équité de la procédure ». À son avis, « le vrai motif de [sa] non-sélection réside dans l'idée malvenue et irrecevable que la plainte mal fondée portée contre lui pourrait un jour déboucher sur des allégations de faute ».

21. Le requérant affirme que « n'eut été les motifs illégitimes convoqués par l'Administration », il avait une chance « non seulement sérieuse, mais quasiment certaine » d'être sélectionné pour le poste. Il demande donc au Tribunal d'annuler la décision de sélection contestée et de lui accorder, à titre d'indemnisation forfaitaire, l'équivalent de deux années de traitement de base net, montant correspondant aux gains qu'il aurait obtenu en tant que coordonnateur de la Mission nommé pour une durée déterminée, ainsi que des dommages-intérêts moraux en réparation de l'atteinte à sa dignité résultant des agissements du HCDH.

### *Le défendeur*

22. Selon le défendeur, la décision de sélection résultait d'un exercice régulier par la Haute-Commissaire du pouvoir discrétionnaire qui lui appartient de sélectionner tout candidat figurant sur la liste de recommandation. Le candidat sélectionné satisfaisait les qualifications requises pour le poste, ainsi que les critères désirables y relatifs. La décision de sélection obéissait à la logique de promouvoir un fonctionnaire de carrière compétent, titulaire d'un engagement permanent sans ajouter un autre ressortissant du Groupe européen au nombre des fonctionnaires de la classe P-5 au sein du HCDH, ce qui irait à l'encontre de la volonté de donner à l'organisation un visage plus géographiquement diversifié. Nommé à titre temporaire, le requérant était considéré comme un candidat externe au HCDH, alors que le candidat sélectionné, engagé à titre permanent, était traité comme un candidat interne.

23. Le défendeur soutient également que, si le responsable du poste à pourvoir peut faire quelque recommandation, c'est le chef de l'entité qui répond en dernier ressort de la décision de sélection et à qui il incombe de fixer les cibles de parité des sexes et de représentation géographique, entre autres objectifs. Le défendeur affirme que le fonctionnaire responsable n'est nullement obligé de sélectionner le candidat classé premier, dès lors que tous les candidats figurant sur la liste ont été jugés aptes à exercer les fonctions attachées au poste considéré, précisant que la Haute-Commissaire a, plus d'une fois, décidé de ne pas sélectionner le candidat classé en tête de liste.

24. Faisant observer que, pour prendre la décision de sélection, la Haute-Commissaire a pris en compte plusieurs facteurs, dont « le statut de [fonctionnaire] de carrière, intérimaire pendant plusieurs années, du candidat sélectionné, ses qualifications et son expérience, ainsi que l'impératif de diversité géographique, le défendeur fait valoir qu'il entrait dans les limites du pouvoir discrétionnaire de la Haute-Commissaire d'examiner tous ces facteurs pour arrêter sa décision de sélection.

25. Le défendeur conteste également l'allégation du requérant selon laquelle de hauts responsables du HCDH avaient vivement déconseillé à la Haute-Commissaire de suivre la recommandation du responsable du poste à pourvoir de sélectionner le requérant en raison de graves allégations qui avaient été portées contre ce dernier. Le défendeur affirme ignorer totalement si le requérant avait dénoncé au BSCI des faits susceptibles de constituer une faute de la part des sources desdites allégations ou si le BSCI avait informé le requérant que les faits dénoncés ne justifiaient pas l'ouverture d'une enquête. Le défendeur souligne que, si la Haute-Commissaire a approuvé la décision de sélection pour le poste le 28 juin 2021, le HCDH n'apprendra que le 3 août 2021 qu'une plainte officielle avait été déposée contre le requérant. Il ajoute que le BSCI n'a pas saisi le HCDH de la plainte pour suite à donner, laquelle plainte n'a nullement influé sur la décision de sélection.

26. De plus, le défendeur affirme que, même s'il avait précédemment accepté l'offre d'engagement temporaire en Bolivie, le candidat sélectionné était raisonnablement fondé en droit à lui préférer celle d'un engagement de durée

déterminée au Panama, qui emportait promotion. Le défendeur précise que le HCDH a pris la décision de muter immédiatement le candidat sélectionné à titre temporaire en Bolivie parce qu'il lui fallait affecter d'urgence un fonctionnaire sur place, le requérant ayant, quant à lui, exprimé le souhait de demeurer au Panama. Ainsi, soucieux de trouver une solution qui convienne à tous, le HCDH réaffectera à titre temporaire le candidat sélectionné en Bolivie et prolongera l'engagement temporaire du requérant au Panama jusqu'au 29 novembre 2021.

## **Examen**

### *Question préliminaire : anonymat*

27. Si elle intéresse principalement une décision de non-sélection, la présente espèce concerne également des allégations non établies de conduite sexuelle répréhensible. À cet égard, le Tribunal observe que la transparence et la responsabilité sont des principes cardinaux de l'Organisation des Nations Unies, dont l'application concourt de fait à rehausser sa réputation, et qu'il ne peut être dérogé à ces principes qu'à titre exceptionnel, lorsque des raisons impérieuses le justifient.

28. Le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 11.6 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, « [l]es jugements du Tribunal sont publiés moyennant protection des renseignements personnels et sont disponibles au Greffe du Tribunal », le Règlement de procédure du Tribunal prescrivant également en son article 26 de publier les jugements rendus par le Tribunal sur le site Web du Tribunal, toutes données personnelles devant toutefois être protégées. En outre, le Tribunal d'appel a déclaré que « les noms des parties sont normalement mentionnés dans les décisions issues du système de justice interne des Nations Unies dans l'intérêt de la transparence et du principe de responsabilité, l'embarras et la gêne pouvant en résulter pour toute personne ne constituant pas des motifs suffisants pour accorder la confidentialité » [arrêt *Buff* (2016-UNAT-639), par. 21]. Néanmoins, il peut être dérogé aux principes de transparence et de responsabilité si des circonstances exceptionnelles le justifient [voir arrêt *Buff*, par. 23, et, plus récemment, arrêt *AAE* (2023-UNAT-1332), par. 155].

29. En l'espèce, le Tribunal considère que, dans la mesure où les écritures font état de graves allégations non encore établies, des raisons impérieuses justifient de faire droit à la demande d'anonymat faite par le requérant, ces raisons tenant à l'impératif de sauvegarder le droit à la présomption d'innocence de l'intéressé et d'éviter de verser dans le domaine public des allégations portées contre ce dernier, dès lors qu'aucun fait concernant ces allégations n'a été établi et que celles-ci ont été déclarées mal fondées.

30. Pour ces motifs, le Tribunal décide de faire droit à la demande d'anonymat du requérant.

*Exercice et étendue du contrôle juridictionnel*

31. Le Tribunal rappelle le principe fondamental gouvernant la sélection du personnel tel qu'il résulte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, repris à l'article 4.2 du Statut du personnel :

La 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.

32. Le Tribunal relève qu'aux termes de la section 9.2 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel), la décision finale concernant les postes de la classe D-1 et des classes inférieures est prise par le chef de département ou de bureau concerné sur recommandation du responsable du poste à pourvoir ou du responsable du groupe professionnel, lorsque l'organe central de contrôle a constaté que les candidatures ont été évaluées au regard des critères d'évaluation approuvés et les procédures en vigueur respectées.

33. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Toutefois, ce pouvoir n'est pas illimité et son exercice peut être soumis à un contrôle juridictionnel. Le Tribunal d'appel a déclaré que, saisi aux fins de contrôle de toute décision de sélection de

personnel, le Tribunal doit rechercher : « 1) si l'Administration a suivi la procédure instituée par les textes (Statut et Règlement du personnel) en vigueur ; 2) si l'Administration a soumis la candidature du fonctionnaire à un examen complet et équitable et 3) si l'Administration a appliqué les textes (Statut et Règlement du personnel) en vigueur d'une manière équitable, transparente et non-discriminatoire [voir arrêt *Toson* (2022-UNAT-1249), par. 28].

34. Le Tribunal d'appel a également déclaré que « [l]es actes officiels sont toujours présumés avoir été régulièrement accomplis. C'est ce que l'on appelle la présomption de régularité. Mais, il s'agit là d'une présomption simple. Si l'Administration parvient à démontrer un tant soit peu avoir pleinement et équitablement pris en considération la candidature du [requérant], elle satisfait à la présomption légale, [le requérant] devant alors, par suite de renversement de la charge de la preuve, démontrer de façon claire et convaincante avoir été privé d'une chance raisonnable d'être promu [voir arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 26, confirmé par nombre d'arrêts ultérieurs, dont l'arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 23]. Le Tribunal n'a ni le pouvoir ni la capacité de substituer sa propre appréciation à celle de l'Administration, sauf en cas d'erreur manifeste de la part du responsable du poste à pourvoir [voir, par exemple, jugement *Charles* (UNDT/2012/021), par. 29, confirmé par l'arrêt *Charles* (2013-UNAT-284)].

35. Le Tribunal rappelle également le principe général selon lequel s'agissant de décisions de sélection, l'Administration est tenue de procéder à la nomination des lauréats conformément aux résultats de la procédure de recrutement. « Toutefois, [l'Administration] peut s'écarter de cette règle pour raisons valables, en motivant clairement et pleinement sa décision, c'est-à-dire en s'autorisant d'irrégularités [qu'elle] aurait constatées dans la procédure de recrutement ou pour motifs tenant à l'intérêt du service, lesquels sont susceptibles de contrôle juridictionnel » [voir arrêt *Belsito* (2020-UNAT-1013), par. 40]. À cet égard, le Tribunal fait observer que « l'Administration doit motiver factuellement tout exercice de son pouvoir discrétionnaire » [voir arrêt *Islam* (2011-UNAT-115), par. 29].

36. Au regard du critère susvisé, le Tribunal recherchera :
- a. Si l'Administration a suivi la procédure instituée par les textes (Statut et Règlement du personnel) en vigueur ;
  - b. Si l'Administration a soumis la candidature du requérant à un examen complet et équitable ;
  - c. Si l'Administration a appliqué les textes (Statut et Règlement du personnel) en vigueur d'une manière équitable, transparente et non-discriminatoire.

*Sur le point de savoir si l'Administration a suivi la procédure instituée par les textes (Statut et Règlement du personnel) en vigueur*

37. Texte applicable à l'époque de la procédure de recrutement en question, l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) organise en ses sections 9.2 et 9.3 la procédure à suivre en matière de décisions de sélection :

9.2 La décision finale concernant les postes de la classe D-1 et des classes inférieures est prise par le chef de département ou de bureau concerné sur recommandation du responsable du poste à pourvoir (dans le cas d'un avis de vacance de poste spécifique) ou du responsable du groupe professionnel (dans le cas d'un avis de vacance de poste générique), lorsque l'organe central de contrôle a constaté que les candidatures ont été évaluées au regard des critères d'évaluation approuvés et les procédures en vigueur respectées. [...]

9.3 Le responsable du poste à pourvoir doit motiver toute recommandation tendant à la sélection de candidats à tout poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure. Le chef de département ou de bureau concerné désigne le candidat qu'il juge le mieux qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste dont il s'agit. S'il s'agit d'un candidat externe, son choix doit être motivé par écrit et approuvé par le Bureau de la gestion des ressources humaines. [...]

38. Soutenant que le candidat sélectionné, classé deuxième par le jury d'évaluation, ne répondait pas aux critères « souhaitables », à savoir, celle d'avoir été au service de

quelque mission d'établissement de faits, commission d'enquête ou tribunal pénal international et celle d'avoir travaillé au Venezuela ou sur des questions intéressant ce pays, le requérant considère que ce dernier « n'aurait même pas dû être présélectionné ». Le requérant fait valoir en outre que, même si ni le candidat sélectionné ni le candidat classé troisième n'avaient jamais précédemment occupé un poste P-5 (si ce n'est avoir perçu l'indemnité de fonctions correspondant à cette classe), le mémorandum de recommandation qualifie l'un d'eux de fonctionnaire ayant pleinement qualité de P-5 mais n'indique nullement la classe de l'autre. Cet argument ne saurait prospérer dès lors que ni le jury d'évaluation ni l'organe central de contrôle n'ont conclu dans ce sens.

39. Il ressort du dossier en l'espèce que l'organe central de contrôle ayant constaté que les candidatures avaient été évaluées au regard des critères d'évaluation approuvés, les procédures en vigueur étant respectées, la Haute-Commissaire, agissant en sa qualité de chef du HCDH, a sélectionné le candidat qu'elle a jugé le mieux qualifié pour exercer les fonctions de coordonnateur de la Mission. Il était loisible à la Haute-Commissaire de sélectionner l'un quelconque des trois candidats recommandés au moment où elle a exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien pour arrêter son choix. [voir, par exemple, arrêt *Elzarov* (2018-UNAT-893), par. 37]. Elle a choisi de sélectionner un candidat autre que le requérant, en tenant compte, entre autres facteurs « du statut de [fonctionnaire] de carrière, intérimaire pendant plusieurs années, de ses qualifications, de son expérience ainsi que de l'impératif de diversité géographique ».

40. Au vu du dossier qui lui est soumis, le Tribunal considère que la Haute-Commissaire a suivi la procédure prévue par le texte applicable en matière de sélection.

*Sur le point de savoir si l'Administration a soumis la candidature du requérant à un examen complet et équitable*

41. Le requérant soutient que l'Administration n'a pas soumis sa candidature pour le poste à un examen complet et équitable, la décision de sélection étant fondée sur des

motifs irréguliers. Il affirme que l'Administration l'a privé de son droit à la présomption d'innocence, a failli à l'obligation qui lui était faite de lui réserver un traitement juste et équitable en toute transparence et a « aggravé cette violation en justifiant la non-sélection du requérant par un prétexte ». Ce grief est tiré principalement de ce que certains hauts responsables du HCDH auraient déconseillé à la Haute-Commissaire de sélectionner le requérant pour le poste, celui-ci étant sous la menace imminente d'allégations de faute.

42. Les éléments soumis au Tribunal viennent contredire cette affirmation. Selon le requérant, la chef des ressources humaines du HCDH a confirmé qu'un ancien fonctionnaire de la Mission avait dénoncé des faits susceptibles de constituer une faute de la part du requérant en octobre 2020. Les états de service du requérant lui vaudront par la suite en décembre 2020 l'appréciation « Performance dépassant les attentes ». Son engagement temporaire en qualité de coordonnateur de la Mission lui ayant été renouvelé le 1<sup>er</sup> janvier 2021, il sera alors autorisé à postuler au poste de durée déterminée de coordonnateur de la Mission et sera classé premier de la liste des candidats recommandés à l'issue des deux entretiens d'appréciation des compétences. Le mémorandum de recommandation classant le requérant en tête de liste sera également transmis à l'organe central de contrôle pour approbation. En outre, le requérant sera informé le 21 juillet 2021 qu'il a été sélectionné pour le poste (P-5) de spécialiste des droits humains (hors classe), représentant de pays à La Paz (Bolivie).

43. Le Tribunal juge peu probable que l'ensemble ou une partie de ces faits auraient pu intervenir si la conduite du requérant inspirait de sérieuses inquiétudes à des hauts responsables du HCDH. La chef des ressources humaines ne lui a parlé des griefs soulevés par l'ancien fonctionnaire que du jour où, ayant appris qu'un autre candidat avait été sélectionné pour le poste en juillet 2021, le requérant s'était adressé à elle. De plus, il faudra attendre que la Haute-Commissaire prenne la décision de sélection pour voir le BSCI informer le HCDH et le requérant de l'ouverture d'une enquête à son encontre.

44. En conséquence, le Tribunal conclut que rien ne vient étayer le grief selon lequel la décision de sélection prise par la Haute-Commissaire a été en quoi que ce soit influencée par des considérations étrangères telles que les allégations de faute portées contre le requérant. Le Tribunal conclut également que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable de la part de l'Administration.

*Sur le point de savoir si l'Administration a appliqué les textes (Statut et Règlement du personnel) en vigueur d'une manière équitable, transparente et non-discriminatoire*

45. Le défendeur soutient qu'en sélectionnant le candidat classé deuxième et non le requérant, qui avait été classé premier par les deux jurys d'évaluation, la Haute-Commissaire a voulu promouvoir un fonctionnaire, candidat interne compétent et expérimenté, ayant à son actif une longue carrière au service du HCDH, et également œuvrer à « l'impératif de diversité géographique ».

46. S'agissant de ce dernier motif, le requérant (britannique) rappelle être, comme le candidat sélectionné (espagnol), ressortissant d'un pays membre du Groupe européen. De ce fait, sélectionner l'un ou l'autre reviendrait au même résultat s'agissant de permettre au HCDH de gagner en diversité géographique. Le défendeur précise toutefois que, étant titulaire d'un engagement permanent, le candidat sélectionné était considéré comme candidat interne aux fins de la procédure de recrutement et figurait déjà sur la liste des fonctionnaires du HCDH originaires du Groupe européen. Par contre, nommé à titre temporaire, le requérant était considéré comme un candidat externe qui serait venu grossir les rangs des fonctionnaires du HCDH originaires du Groupe européen.

47. Ayant examiné les diverses dispositions touchant la répartition géographique en matière de sélection du personnel, dont l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, l'article 4.2 du Statut du personnel, la disposition 4.6 du Règlement du personnel et l'instruction administrative ST/AI/2010/3, le Tribunal relève qu'aucune desdites dispositions ne parle de groupes régionaux comme le Groupe européen. Au contraire, elles envisagent généralement toute la répartition géographique sous l'angle de la

« nationalité ». De fait, même dans les propres écritures du défendeur consacrées à la composition du personnel du HCDH, les fonctionnaires sont classés par « nationalité, classe et sexe » et non par région.

48. Néanmoins, le Tribunal considère qu'en la présente espèce, la décision prise par la Haute-Commissaire de sélectionner un candidat autre que celui classé premier n'est pas viciée par quelque parti pris, préjugé ou motif irrégulier et retient tous facteurs pertinents. Le Tribunal rappelle qu'à la demande du requérant, le défendeur a rapporté la preuve qu'il est d'autres occasions où la Haute-Commissaire n'avait pas sélectionné le candidat figurant en tête de la liste de candidats recommandés à l'issue de telle procédure d'évaluation. En l'espèce, le Tribunal observe que la Haute-Commissaire a été conduite à ne pas suivre l'ordre de préférence proposé par le responsable du poste à pourvoir dans le mémorandum de recommandation du 15 mars 2021 par un motif légitime pleinement explicité, à savoir la nécessité de promouvoir un candidat interne compétent et expérimenté ayant à son actif une longue carrière au service du HCDH.

49. En résumé, le Tribunal conclut qu'à l'occasion de la procédure de recrutement, l'Administration a suivi les procédures normales, soumis la candidature du requérant à un examen complet et équitable et appliqué les textes en vigueur d'une manière équitable, transparente et non-discriminatoire et que la Haute-Commissaire a régulièrement exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en prenant la décision de sélection.

50. Ayant conclu que la décision de sélection résultait de l'exercice régulier par la Haute-Commissaire du pouvoir discrétionnaire qui est le sien, le Tribunal considère que rien ne l'autorise à accorder au requérant l'indemnisation et les dommages-intérêts sollicités. Observant en outre qu'il aurait pu compenser son manque à gagner économique en acceptant dans le délai fixé l'offre de poste temporaire en Bolivie qui lui avait été faite, le Tribunal n'est pas en mesure d'accorder au requérant quelque indemnisation à raison de son défaut de diligence.

**Dispositif**

51. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 9 octobre 2023

Enregistré au Greffe le 9 octobre 2023

*(Signé)*

Isaac Endeley, Greffier, New York