



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2023/023

Jugement n° UNDT/2024/049

Date : 9 août 2024

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya

Greffe : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

OKETCH

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

George G. Irving

Conseil du défendeur :

Jérôme Blanchard et Camila Nkwenti, Groupe des affaires juridiques du Service de la gestion des ressources humaines, Office des Nations Unies à Genève

Introduction

1. Par une requête du 17 juillet 2023, le requérant, spécialiste des affaires humanitaires (P-4) au Bureau de la coordination des affaires humanitaires (« OCHA ») à New York, a contesté sa non-sélection au poste P-5 de spécialiste principal des affaires humanitaires et chef du bureau de liaison de l'OCHA auprès de l'Union africaine.
2. Par une réponse du 16 août 2023, le défendeur a prié le Tribunal de bien vouloir rejeter la requête.
3. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Faits

4. Le requérant est entré au service de l'Organisation le 13 mai 2002. Il a occupé différentes fonctions en divers endroits au fil des ans, travaillant notamment au Kenya, en Ouganda, en Érythrée, en Iraq, en Jordanie et en Éthiopie, principalement pour l'OCHA mais aussi pour le Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine (le « BNUUA »), où il était finalement chargé de 13 pays de la Corne de l'Afrique et de la région des Grands Lacs. Il est titulaire d'un engagement continu et travaille actuellement au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York. Au cours de sa carrière, il a travaillé dans le cadre du partenariat entre l'Organisation des Nations Unies et l'Union africaine et a notamment contribué à la formalisation du partenariat entre l'OCHA et la Commission de l'Union africaine, à l'élaboration du cadre renforcé de partenariat entre l'Organisation des Nations Unies et l'Union africaine en matière de paix et de sécurité, et au Cadre commun pour un partenariat renforcé en matière de paix et de sécurité de l'Organisation des Nations Unies et de l'Autorité intergouvernementale pour le développement.
5. De 2017 à 2020, le requérant a travaillé au bureau de liaison de l'OCHA auprès de l'Union africaine à Addis-Abeba (Éthiopie), où il était chargé d'appuyer l'application d'une décision d'y réduire les effectifs dans le cadre d'un processus de

gestion du changement. Le 8 février 2018, il a été nommé administrateur chargé du bureau de liaison. Il a supervisé la réduction de ses effectifs et sa réorganisation en une entité à présence unique au sein du BNUUA. Le 11 février 2020, il a été nommé représentant de l'OCHA auprès de l'Union africaine à Addis-Abeba.

6. Le 1^{er} janvier 2021, le requérant a été réaffecté à la Section des relations extérieures et des partenariats, au siège de l'OCHA à New York. Depuis lors, il exerce les fonctions de représentant non résident de l'OCHA auprès de l'Union africaine, ainsi que d'autres fonctions.

7. Lors du Sommet humanitaire et de la Conférence des donateurs de l'Union africaine en mai 2022, l'OCHA a informé l'Union africaine que le bureau de liaison serait rétabli à Addis-Abeba et qu'un nouveau poste de chef de bureau serait créé. Le 14 octobre 2022, le Secrétaire général adjoint aux affaires humanitaires et Coordonnateur des secours d'urgence a informé la Commission de l'Union africaine de l'approche en deux phases visant à rétablir le bureau de liaison à Addis-Abeba. Le requérant serait réaffecté immédiatement en qualité de représentant de l'OCHA auprès de l'Union africaine et le recrutement de personnel commencerait afin que le bureau soit opérationnel le 1^{er} janvier 2023 au plus tard.

8. Le 5 novembre 2022, le requérant faisait partie du personnel redéployé à Addis-Abeba dans le cadre d'une « mission d'appoint » destinée à appuyer le rétablissement du bureau de liaison. Ce redéploiement devait normalement durer jusqu'en janvier 2023. Le requérant est resté chef par intérim du bureau de liaison pendant toute cette période.

9. Le 4 janvier 2023, l'OCHA a publié un avis de vacance pour le poste P-5 de spécialiste hors classe des affaires humanitaires et chef du bureau de liaison (le « Poste »), avec comme date limite de dépôt des candidatures le 2 février 2023. Le poste relevait de la Division des opérations et de la communication et le candidat retenu travaillerait sous la supervision générale du Directeur de cette division.

10. Le candidat a postulé le 16 janvier 2023 et reçu un accusé de réception de sa candidature.

11. Sur les 151 candidats au Poste, huit figuraient sur la liste de candidats préapprouvés correspondant au titre fonctionnel et à la classe du Poste.

12. Comme le Poste devait être pourvu d'urgence, le responsable du poste à pourvoir a décidé d'examiner d'abord les candidatures figurant sur la liste de candidats préapprouvés. Il a donc retenu les huit candidats de cette liste, dont deux remplissaient toutes les conditions requises pour le Poste.

13. Le 21 février 2023, lors d'une réunion avec le directeur par intérim de la Division des opérations et de la communication, le requérant a été informé que le responsable du poste à pourvoir avait décidé d'engager pour le Poste un candidat de la liste de candidats préapprouvés. Puisque le requérant ne figurait pas sur cette liste, il n'entrerait pas en ligne de compte.

14. Le 22 février 2023, l'examen de la liste de candidats préapprouvés a abouti à la sélection d'un candidat issu de cette liste. Le 23 février 2023, le requérant a été informé par la plateforme de recrutement *Inspira* qu'un autre candidat issu d'une liste de candidats préapprouvés avait été sélectionné pour le Poste.

15. Le 10 avril 2023, le candidat sélectionné s'est présenté au travail et a pris ses fonctions de spécialiste hors classe des affaires humanitaires et chef du bureau de liaison après une passation de fonctions fructueuse entre le requérant et lui.

16. Le requérant a alors demandé à l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies et au Service de médiation de l'aider à répondre à ses préoccupations et déposé une demande de contrôle hiérarchique le 19 avril 2023.

17. Le 30 avril 2023, la « mission d'appoint » à Addis-Abeba a pris fin et le requérant a repris ses fonctions à la Section des relations extérieures et des partenariats de l'OCHA à New York.

18. Le 23 mai 2023, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a confirmé la décision contestée.

Argumentation des parties

19. Les principaux arguments du requérant peuvent se résumer comme suit :

a. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire de prendre la décision contestée mais ce pouvoir n'est pas illimité, même en matière de sélection du personnel. Le Tribunal est tenu de déterminer si la décision contestée était régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée.

b. L'Administration se doit d'agir de manière équitable, juste et transparente à l'égard des fonctionnaires. Lorsqu'elle justifie l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle doit s'appuyer sur des faits. La règle de la présomption de régularité n'est pas absolue.

c. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif fournit un principe général s'appliquant à tous les actes administratifs : l'obligation universelle de l'employé et de l'employeur d'agir de bonne foi l'un envers l'autre suppose d'agir rationnellement, équitablement, honnêtement et conformément à l'obligation de respect de la légalité.

d. C'est l'instruction administrative ST/AI/2010/3 Rev.1 (Système de sélection du personnel) du 1^{er} juillet 2022 qui s'applique en l'espèce. Il y est clairement indiqué que les postes à pourvoir à partir d'une liste générique de candidats préapprouvés doivent être annoncés comme tels à l'avance. Or, en l'espèce, rien n'explique pourquoi la décision d'ouvrir le poste à tous les candidats dans le cadre d'une sélection ouverte a été annulée peu de temps après la date limite de présentation des candidatures lorsque les candidats étaient connus et vraisemblablement évalués. L'instruction administrative ST/AI/2010/3 Rev.1 ne prévoit pas de passer à un autre mode de sélection dans les phases finales du processus. Dans les faits, le responsable du poste à pourvoir a supprimé la procédure de sélection ouverte qui devait avoir lieu et imposé son propre candidat.

e. L'avis de vacance du Poste portait spécifiquement sur celui-ci, il n'y était pas question d'un recrutement à partir d'une liste de candidats préapprouvés, et l'Administration n'a pas indiqué à l'époque qu'elle devait pourvoir le Poste d'urgence. Le requérant, qui était représentant d'OCHA auprès de l'Union africaine, avait été redéployé à Addis-Abeba en novembre 2022 avec pour mandat d'y rétablir le bureau de liaison. Rien n'indique qu'il y avait urgence, puisque le requérant exerçait les fonctions attachées au Poste depuis des années et pouvait continuer à le faire. Il n'y avait donc pas d'incidences financières supplémentaires puisque le coût du fonctionnement du bureau était déjà budgétisé.

f. Une fois l'avis de vacance publié et les candidatures reçues, l'Organisation se devait de veiller à ce que les candidatures soient examinées équitablement. Or, après quelques jours à peine, la liste des candidats a été écartée et un candidat favorisé par le responsable du recrutement a été choisi dans le cadre d'une sélection non ouverte au motif qu'il figurait sur une liste de candidats préapprouvés. La raison invoquée a posteriori pour justifier ce changement de procédure soudain - l'urgence de finaliser la procédure - ne résiste pas à un examen approfondi.

g. Les membres du personnel ont droit à ce que leur candidature bénéficie d'un examen complet et équitable, fondé sur les informations qui y figurent et sur les critères d'évaluation énoncés dans l'avis de vacance de poste. La procédure ne prévoit pas de modifier les conditions en cours d'exercice. Ce vice de procédure et de fond rend la décision manifestement déraisonnable et irrégulière.

h. Le Tribunal devrait ordonner que toute la correspondance et tous les documents concernant l'attribution du Poste soient produits, notamment ceux concernant la décision de pourvoir le poste après la date limite de dépôt des candidatures, et toute justification de la décision finale prise à ce moment.

i. Il est incontesté que le requérant a exercé les fonctions attachées au poste P-5 pendant cinq ans. En exerçant ces fonctions de niveau supérieur sans recevoir d'indemnité de fonctions, il a été exploité et privé d'un traitement égal à travail égal, ce qui constitue une violation des normes fondamentales en matière d'emploi. Il n'avait pas droit à un traitement préférentiel dans le processus de sélection mais il

pouvait raisonnablement s'attendre à ce que sa candidature soit examinée de manière équitable. Le manque de transparence affiché par le décideur porte à déduire qu'il y a eu parti pris.

j. Enfin, en vertu du cadre juridique applicable, puisque le requérant n'avait pas été nommé au Poste, il avait le droit d'être placé à un autre poste.

20. Les principaux moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

a. La décision contestée porte sur une question de sélection du personnel, domaine dans lequel l'Administration jouit d'un large pouvoir d'appréciation. Le contrôle juridictionnel du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies devrait donc se limiter à 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.

b. En outre, selon le principe de la présomption de régularité, il existe toujours une présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement et la charge de prouver le contraire incombe au requérant. En l'espèce, les règles applicables ont été correctement appliquées et le requérant n'a pas pu établir l'existence d'une irrégularité ou d'un motif illégitime. Le requérant ne s'est pas acquitté de la charge de prouver son allégation selon laquelle la sélection avait été discriminatoire et influencée par des considérations extrinsèques.

c. Le libellé clair de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 Rev.1 (Système de sélection du personnel) confère sans ambiguïté au responsable du poste à pourvoir le pouvoir discrétionnaire de sélectionner un candidat à partir de la liste de candidats préapprouvés, ce qui a été expressément confirmé par la jurisprudence du Tribunal d'appel.

d. L'obligation pour le responsable du poste à pourvoir d'examiner toutes les candidatures validées ne s'applique pas aux sélections effectuées à partir d'une liste de candidats préapprouvés et l'instruction administrative précédente sur la sélection du personnel (ST/AI/2006/3) a été expressément modifiée pour supprimer cette obligation.

e. De même, rien dans l'instruction administrative ST/AI/2010/3 Rev.1 ni ailleurs n'impose d'annoncer au préalable qu'un recrutement sera effectué à partir d'une liste de candidats préapprouvés. L'obligation de préciser dans l'avis de vacance de poste l'objet de la liste de candidats préapprouvés ne s'applique qu'aux avis de vacance de poste génériques destinés à créer et à maintenir des listes de réserve de candidats pour des vacances de poste immédiates et anticipées.

f. En outre, même si en l'espèce il importait de terminer le processus de sélection aussi rapidement que possible, le recrutement à partir d'une liste de candidats préapprouvés ne se limite pas aux situations d'urgence et le responsable du poste à pourvoir n'est pas tenu de se justifier s'il opte pour ce mode de sélection. Le chef de l'entité a le pouvoir discrétionnaire de sélectionner un candidat dans la liste de candidats préapprouvés et n'est pas tenu de justifier sa décision.

g. De plus, c'est à tort que le requérant qualifie la procédure de sélection de « non ouverte », puisque les candidats figurant sur la liste de candidats préapprouvés ont déjà fait l'objet d'une procédure de sélection ouverte et ont été préapprouvés par un organe central de contrôle pour des fonctions similaires.

h. Dans le cas présent, il fallait pourvoir le poste d'urgence après la décision du Secrétaire général adjoint aux affaires humanitaires et Coordonnateur des secours d'urgence de rétablir le bureau de liaison à Addis-Abeba et de le rendre opérationnel dans les meilleurs délais. Cet engagement de haut niveau exigeait logiquement que le processus de recrutement soit promptement mené.

i. En outre, l'argument du requérant selon lequel il n'y avait pas urgence parce qu'il avait déjà exercé les fonctions attachées au Poste pendant cinq ans est incorrect, car les responsabilités associées au nouveau poste étaient beaucoup plus vastes que celles qu'il avait exercées. La création du Poste ne constituait pas un reclassement du poste que le requérant occupait et qu'il a conservé. L'Administration n'était donc pas tenue de lui trouver un autre poste approprié.

j. Les règles et principes de recrutement de l'Organisation des Nations Unies n'autorisent pas le requérant à nourrir une expectative légitime que sa candidature sera prise en considération pour une promotion. Ni ses documents de performance ni le

cahier des charges de la « mission d'appoint » ne donnaient à penser que ses responsabilités temporaires de représentant de l'OCHA auprès de l'Union africaine deviendraient permanentes ou donneraient lieu à une promotion.

k. Le requérant ne peut pas prétendre qu'il n'a pas eu droit à un salaire égal pour un travail égal puisqu'il n'a jamais présenté de demande d'indemnité de fonctions et que les tâches décrites dans son plan de travail montrent clairement qu'il n'a pas assumé l'ensemble des responsabilités associées au poste plus élevé. En tout état de cause, la question de l'indemnité de fonctions sort du cadre de l'espèce.

l. Enfin, le requérant n'a fourni aucune indication fiable du préjudice qu'il aurait subi. Il n'a donc droit à aucune indemnité.

Examen

21. Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies que l'Administration jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel (voir l'arrêt *Nikolarakis* (2016-UNAT-652), par. 28, citant l'arrêt *Nwuke* (2015-UNAT-506), par. 48 et 49). Toutefois, ce pouvoir n'est pas illimité et son exercice peut être soumis à un contrôle juridictionnel. Lorsque le Tribunal du contentieux administratif doit se prononcer sur ces décisions, il lui appartient non pas de substituer sa propre décision à celle de l'Administration mais de déterminer : 1) si la procédure prévue dans le Statut et le Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du ou de la fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée (arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 30 et 31. Voir également les arrêts *Pinto* (2018-UNAT-878) ; *Assale* (2015-UNAT-534), par. 34 ; et *Majbri* (2012-UNAT-200), par. 35).

22. Le rôle du Tribunal du contentieux administratif est de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été respectées et appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire (arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30).

23. Dans sa requête, le requérant conteste le fait que sa candidature au poste de spécialiste principal des affaires humanitaires et chef du bureau de liaison de l'OCHA auprès de l'Union africaine n'a pas bénéficié d'un examen complet et équitable. Il affirme que la décision de l'Administration de changer le mode de recrutement et de sélectionner pour le Poste un candidat figurant sur la liste de candidats préapprouvés a privé sa candidature d'un tel examen parce qu'il ne figurait pas sur cette liste.

24. Les éléments versés au dossier indiquent toutefois qu'il n'y a pas eu annulation d'une procédure de sélection ouverte comme le prétend le requérant. Au contraire, lorsque l'avis de vacance de poste a été publié, huit candidats inscrits sur la liste se sont présentés et l'un d'eux, qui remplissait toutes les conditions, a été sélectionné. Le candidat ne figurait pas sur la liste de candidats préapprouvés pour le titre fonctionnel et la classe du Poste.

25. La seule question que le Tribunal doit trancher est donc de savoir si, en décidant de sélectionner un candidat de la liste de candidats préapprouvés après que l'avis de vacance de poste a été publié et que le requérant a postulé, l'Administration a failli à son obligation d'accorder à la candidature du requérant un examen complet et équitable.

26. Il est incontesté que l'avis de vacance de poste a été publié en vue d'une procédure de sélection ouverte. Il est également incontesté que l'Administration a ensuite pourvu le poste avec un candidat figurant sur la liste de candidats préapprouvés.

27. Citant les sections 4.3, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 et 9.6 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1 (Système de sélection du personnel), le requérant soutient que les recrutements effectués à partir de la liste de candidats préapprouvés pour les avis de vacance de postes génériques doivent être annoncés comme tels à l'avance. Il affirme en outre qu'en l'espèce, il a été décidé de publier un avis de vacance de poste spécifique ouvert à tous les candidats dans le cadre d'une sélection ouverte. Il ne s'explique pas pourquoi la décision d'entamer une procédure de sélection ouverte a

été annulée peu après la date limite de présentation des candidatures lorsque les candidats étaient connus et vraisemblablement évalués.

28. Le Tribunal note que l'avis de vacance portait sur un poste spécifique et non générique. Le fait qu'il ait été publié et ouvert à tous les candidats dans le cadre d'une sélection ouverte n'en fait pas un avis de vacance de poste générique. Puisqu'il s'agissait d'un avis de vacance de poste spécifique, les sections 4.3, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 et 9.6 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1, que le requérant invoque, ne peuvent s'appliquer.

29. La règle applicable est la section 9.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1, qui dispose ce qui suit (non souligné dans l'original) :

[...]

Section 9
Décision finale

[...]

9.5 Les candidat(e)s répondant à un **avis de vacance de poste spécifique** à la classe D-1 ou à une classe inférieure figurant sur la liste approuvée par l'organe central de contrôle compétent qui n'ont pas été choisis sont inscrits au fichier des candidat(e)s présélectionné(e)s pour des fonctions analogues à la classe du poste vacant considéré, fichier constitué à partir de tous les lieux d'affectation pour pourvoir les postes vacants de la catégorie des administrateur(trice)s et des fonctionnaires de rang supérieur et de la catégorie du Service mobile. Une fois la décision de sélection prise, les intéressé(e)s y restent inscrits indéfiniment ou jusqu'à ce que la présente instruction administrative soit modifiée. **Ils (elles) peuvent être sélectionnés par tout(e) chef d'entité pour pourvoir un poste devenant vacant par la suite sans qu'il en soit référé à un organe central de contrôle.**

[...]

30. Le Tribunal d'appel des Nations Unies s'est parfois prononcé sur la portée de la disposition précitée. Selon lui, le libellé clair de la section 9.5 indique clairement que le chef de département ou de bureau a le pouvoir discrétionnaire de fonder sa décision de sélection sur la liste des candidats préapprouvés. Cette liste est un recueil des candidatures évaluées et approuvées par un organe central de contrôle et par le (la) chef

de l'entité, dont les auteurs peuvent être appelés à pourvoir un poste vacant (arrêt *Charles* (2014-UNAT-416), par. 28).

31. Il importe de noter que le Tribunal d'appel a également déclaré que cette disposition n'exigeait pas que le chef de département examine d'abord tous les candidats ne figurant pas sur la liste de candidats préapprouvés. Si le pouvoir discrétionnaire du chef de département était soumis à une telle exigence, l'instruction administrative devrait impérativement le mentionner. Le Tribunal a également fait observer qu'au contraire, la version précédente de cette disposition (section 9.4 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3) avait été modifiée précisément pour supprimer cette exigence (arrêt *Charles*, par. 28).

32. Étant donné que le Tribunal d'appel a réaffirmé sa position dans des arrêts plus récents, la question est considérée comme réglée (voir, par exemple, les arrêts *Skourikhine* (2014-UNAT-468), *Nwuke* (2015-UNAT-508) et *Nouinou* (2020-UNAT-981)).

33. La jurisprudence susmentionnée invalide l'argument du requérant selon lequel l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1 ne prévoit pas de passer à un autre mode de sélection dans les phases finales du processus. De plus, la jurisprudence dominante n'exige même pas que le décideur justifie un recrutement effectué à partir de la liste de candidats préapprouvés, ce qui rend inopérants les arguments concernant l'urgence de la question.

34. La jurisprudence citée par le requérant diffère de l'espèce en ce que, dans les affaires qu'il a citées, le Tribunal a établi qu'il y avait eu représailles [arrêt *Rockcliffe* (2022-UNAT-1207)] ou que les critères de sélection utilisés différaient de ceux figurant dans l'avis de vacance de poste [jugement *Neault* (UNDT/2012/123), confirmé par l'arrêt *Neault* (2013-UNAT-345)]. En l'espèce, il n'est pas établi que la décision de sélection ait été discriminatoire ou influencée par des considérations extrinsèques.

35. L'affirmation selon laquelle le requérant pouvait raisonnablement nourrir l'expectative légitime que sa candidature ferait l'objet d'une attention particulière parce qu'il avait exercé les fonctions attachées au Poste pendant cinq ans est également inopérante. Le requérant ne conteste pas sérieusement le fait que la création du poste de chef de bureau ne constituait pas un reclassement de son poste. De plus, le poste nouvellement créé était de classe P-5 alors que celui du requérant était de classe P-4.

36. Il importe de noter que le mandat de la mission d'appoint de novembre 2022 prévoyait clairement que le redéploiement du requérant devait durer jusqu'en janvier 2023, le temps que le portefeuille de liaison et de représentation auprès de l'Union africaine soit transmis de la Division du financement humanitaire et de la mobilisation des ressources de l'OCHA à la Division des opérations et de la communication. Les attentes du requérant n'étaient donc pas fondées.

37. Le grief du requérant selon lequel il aurait été privé d'un salaire égal à travail égal ne relève pas du champ de la présente requête et ne sera donc pas examiné ici.

38. Le Tribunal rappelle également qu'en matière de sélection et de nomination du personnel, il existe une présomption de régularité dans l'accomplissement des actes officiels (voir les arrêts *Krioutchkov* (2021-UNAT-1103), par. 29, et *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 26). Si l'Administration parvient à tout le moins à établir que, dans une procédure de recrutement, la candidature d'un fonctionnaire a fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve revient alors à ce dernier, qui doit démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'il a été privé d'une chance équitable de promotion (voir l'arrêt *Flavio Mirella* (2023-UNAT-1334), par. 61).

39. En l'espèce, le requérant n'a pas établi de manière claire et convaincante que la procédure de sélection au Poste avait été entachée d'irrégularités ni qu'il avait subi un préjudice du fait de la décision contestée. Sa requête ne peut donc pas prospérer et sa demande d'indemnisation doit être rejetée.

Dispositif

40. Le Tribunal ne constate aucune irrégularité dans la décision contestée. La requête est donc rejetée comme mal fondée.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 9 août 2024

Enregistré au Greffe le 9 août 2024

(Signé)

Isaac Endeley, greffier, New York