

---

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

**Greffé :** 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  
administrat Ê rat



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



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

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 des spéciales

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



Affaire n° UNDT/NY/2022/006

Jugement n° UNDT/2023/086

M. Isaac Endeley, greffier, New York