



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/102

Jugement n° : UNDT/2021/115

Date : 5 octobre 2021

Français

Original : anglais

Juge : M. Alexander W. Hunter, Jr.

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

MOULANA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M. Cristián Giménez Corte

Conseil du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines/Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant est un assistant à la planification des acquisitions, un poste de classe FS-5 à la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS), basé à Juba. Il est nommé à titre continu¹.

2. Dans une requête déposée le 23 décembre 2020, le requérant conteste une décision de non-sélection prise à son égard pour le poste de spécialiste des demandes d'achat ayant fait l'objet de l'avis de vacance de poste n° 136259².

3. Dans la même requête, le requérant conteste également les décisions i) de ne pas le sélectionner pour le poste temporaire de spécialiste des demandes d'achat de classe FS-6 (avis n° 95616) ; ii) de prolonger l'affectation temporaire de HH (le nom de la personne concernée est anonymisé pour des raisons de confidentialité) ; iii) d'inscrire HH sur la liste des candidat(e)s présélectionné(e)s pour le poste de spécialiste des demandes d'achat de classe FS-6³.

4. Le défendeur a déposé une réponse le 28 janvier 2021.

5. Dans l'ordonnance n° 185 (NBI/2021), le Tribunal a demandé au requérant de présenter une réplique à la réponse du défendeur sur la question de la recevabilité. Le 24 septembre 2021, le requérant a obtempéré en présentant une réplique dans laquelle il précise que la seule décision qu'il conteste est celle de sa non-sélection pour le poste permanent de spécialiste des demandes d'achat (avis n° 136259).

Faits

6. En janvier 2018, l'avis de vacance de poste générique n° 88622 pour le poste de spécialiste des demandes d'achat de classe FS-6 a été publié dans le système Inspira afin d'établir une liste de candidat(e)s présélectionné(e)s⁴. Le requérant a posé sa

¹ Requête, sect. I.

² Requête, sect. V.

³ Requête, sect. VIII.

⁴ Requête, annexe 3.

candidature pour ce poste le 6 janvier 2018⁵.

7. En attendant que la liste des candidat(e)s présélectionné(e)s soit achevée pour l'avis n° 88622, la MINUSS a publié un avis de vacance de poste temporaire concernant le poste de fonctionnaire chargé(e) des demandes d'achat (avis n° 95616)⁶, avis auquel le requérant a également répondu⁷. Le 11 juillet 2018, une autre candidate, HH, a été sélectionnée pour ce poste⁸. Elle a obtenu une affectation temporaire jusqu'au 3 novembre 2019, puis une prolongation jusqu'au 2 novembre 2020⁹.

8. Le 27 novembre 2019, le requérant a été invité à un entretien dans le cadre de l'avis n° 88622¹⁰. Le 21 janvier 2020, le requérant et HH ont été inscrits sur une liste de candidat(e)s présélectionné(e)s pour le poste de fonctionnaire chargé(e) des demandes d'achat de classe FS-6¹¹.

9. Du 27 mai 2020 à juin 2020, la vacance de poste n° 136259 par recrutement à partir d'une liste de réserve a été publiée dans le système *Inspira*. Le requérant a présenté sa candidature à ce poste le 3 juin 2020¹².

10. Le 12 juin 2020, le service de la gestion des ressources humaines de la MINUSS a remis 16 candidatures au responsable du poste à pourvoir pour examen et évaluation approfondie. Sur ces 16 candidatures, le responsable du poste à pourvoir en a recommandé trois, dont celle du requérant, au chef de mission¹³, en indiquant que HH était la candidate la plus indiquée pour ce poste en raison de sa grande expérience en matière de planification des acquisitions et de demandes d'achat, et du fait qu'elle avait dirigé une équipe qui avait mis en œuvre avec succès la planification des acquisitions

⁵ Requête, annexe 4.

⁶ Requête, annexe 5.

⁷ Requête, annexe 6.

⁸ Requête, sect. VII, par. 6.

⁹ Réponse, annexe R/7.

¹⁰ Requête, annexes 9 et 10.

¹¹ Réponse, annexe R/2.

¹² Requête, sect. VII, par. 8.

¹³ Réponse, annexe R/3.

de la mission en 2019 et en 2020¹⁴.

11. Le 13 juillet 2020, le responsable du poste à pourvoir a choisi HH pour le poste¹⁵. Le 5 août 2020, le service de la gestion des ressources humaines a informé le requérant qu'il n'avait pas été sélectionné¹⁶.

12. Le 10 août 2020, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée¹⁷. Le 29 septembre 2020, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de confirmer la décision contestée¹⁸.

Arguments relatifs à la recevabilité

Le défendeur

13. Le défendeur estime que le recours du requérant contre la sélection de HH pour l'avis de poste n° 95616 n'est pas recevable *ratione materiae*. Le requérant savait que HH avait été sélectionnée pour le poste temporaire en novembre 2018 au plus tard, lorsqu'elle a pris ses fonctions dans les mêmes groupe et section que ceux du requérant. Il devait donc demander un contrôle hiérarchique dans un délai de 60 jours, soit le 30 janvier 2019 au plus tard, ce qu'il n'a pas fait. Il ne peut contester la sélection de HH pour le poste temporaire deux ans après les faits et dans le cadre d'une procédure de recrutement totalement différente.

14. Les affirmations liées à la prolongation de l'affectation temporaire de HH et à l'inscription de HH sur la liste de candidat(e)s présélectionné(e)s pour le poste de fonctionnaire chargé(e) des demandes d'achat ne sont pas recevables *ratione personae* et *ratione materiae*. Le requérant n'a pas qualité pour contester les décisions administratives concernant une autre personne. Ces décisions n'ont pas d'incidence sur ses droits contractuels ni d'effets juridiques directs sur lui. Les deux affirmations ne

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Réponse, annexe R/5.

¹⁷ Demande, annexes 17-17A.

¹⁸ Demande, annexe 18.

sont pas non plus recevables *ratione materiae*, car le requérant n'a demandé le contrôle hiérarchique d'aucune des deux décisions concernées au titre de l'alinéa c) du paragraphe 2 de la disposition 11 du Règlement du personnel.

Le requérant

15. Le requérant a restreint la portée de sa demande en excluant les affirmations concernant sa non-sélection aux postes correspondant aux avis n° 95616 et n° 88622. Il a précisé qu'il contestait uniquement la décision de non-sélection prise à son égard pour le poste correspondant à l'avis n° 136259.

Examen

16. Le Tribunal prend note que la portée de la demande du requérant se limite désormais à la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de fonctionnaire chargé(e) des demandes d'achat et de sélectionner un autre candidat à la place¹⁹, ce qui règle la question de la recevabilité soulevée par le défendeur.

Examen quant au fond

Le requérant

17. Le requérant soutient qu'en ne le sélectionnant pas pour le poste correspondant à l'avis n° 136259, la MINUSS n'a pas tenu compte des qualifications et de l'expérience de HH, du principe de la répartition géographique s'appliquant aux postes à l'ONU et de la candidature interne du requérant. Elle a, en revanche, donné une importance prédominante au critère de parité des sexes alors même que la Section de la planification des acquisitions et des demandes d'achat compte déjà un effectif composé à 50 % d'hommes et 50 % de femmes.

18. Le requérant estime que HH était une candidate moins qualifiée et qu'elle ne remplissait pas les conditions de base en matière de formation technique. Elle manquait

¹⁹ Réponse du requérant à l'ordonnance n° 185 (NBI/2021), déposée le 24 septembre 2021.

également d'expérience dans le domaine de la logistique et dans des zones de conflit et d'après-conflit. La MINUSS a également violé la section 5.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/ Rev.1 (Administration des engagements temporaires), car HH occupait un poste de classe G-5 et non G-6 ou G-7. Elle ne remplissait pas les conditions nécessaires pour être sélectionnée à un poste de classe FS-6, qui équivaut à un poste de classe P-3.

19. Le requérant fait en outre valoir que le poste aurait dû lui revenir en raison de sa nationalité et du fait que le recrutement doit être effectué sur une base géographique aussi large que possible. Étant donné que le Sri Lanka, son pays d'origine, reste largement sous-représenté au sein des Nations Unies, qu'il s'agit d'un pays fournisseur de contingents ou de personnel de police et qu'il existe l'obligation de recruter du personnel « de toute origine géographique », le requérant aurait dû être sélectionné, d'autant plus qu'il est un candidat interne habitué des missions sur le terrain. HH, qui a été sélectionnée, ne possède aucune expérience de ce type.

20. Enfin, le requérant affirme que HH n'a pas reçu l'aval d'un organe central de contrôle.

21. Le requérant demande au Tribunal les réparations suivantes :

- a. Annuler la décision contestée ;
- b. Lui accorder des indemnités égales à la somme qu'il aurait perçue s'il avait été sélectionné pour le poste ;
- c. Lui octroyer un dédommagement au titre du préjudice subi en raison de sa non-sélection ;
- d. Déferer l'affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire à l'encontre de l'équipe dirigeante de la mission.

Le défendeur

22. Se fondant sur l'arrêt *Abbassi*²⁰, le défendeur fait valoir que le Tribunal d'appel a estimé que le Secrétaire général avait toute latitude pour prendre des décisions concernant la sélection du personnel.

23. La candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Il a été jugé qualifié pour occuper le poste et sa sélection a été recommandée. Cependant, il n'a pas été considéré comme le candidat le plus qualifié et il n'y avait qu'un poste à pourvoir.

24. Le responsable du poste à pourvoir a proposé de choisir HH puisqu'elle avait reçu l'appréciation « Dépasse les attentes » au titre des compétences « Aptitude à planifier et à organiser » et « Souci du client », alors que le requérant avait reçu l'appréciation « Remplit pleinement les attentes » pour les mêmes compétences. De plus, le responsable du poste à pourvoir a tenu compte du fait que HH avait assuré la planification des acquisitions de la MINUSS en 2019 et en 2020, fonction qui fait partie des responsabilités du poste. La décision du chef de mission de choisir HH en se fondant sur la recommandation du responsable du poste à pourvoir, sur son examen indépendant de la notice personnelle des trois candidats recommandés et sur le rapport de l'analyse comparée, était raisonnable. Le dossier montre que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable puisqu'il a été présélectionné, invité à passer un entretien informel et recommandé pour le poste. Le requérant n'a pas contesté la présomption de régularité en apportant des preuves claires et convaincantes.

25. Le défendeur estime en outre que le requérant n'a fourni aucune preuve de partialité ni de violation des droits procéduraux dans le processus de sélection. L'affirmation du requérant selon laquelle HH, en sa qualité de fonctionnaire de classe GS-5, n'était pas qualifiée pour postuler, n'est pas fondée. Le paragraphe 1 de la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) dispose que les agents des services généraux titulaires d'un engagement

²⁰ Arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110), par. 24.

permanent, d'un engagement à titre continu ou d'un engagement de durée déterminée peuvent faire acte de candidature à tous les postes du Service mobile, quelle que soit leur propre classe dans leur catégorie. HH pouvait donc postuler.

26. Le défendeur fait également valoir que, contrairement aux affirmations du requérant, l'organe central de contrôle a avalisé l'inscription de HH sur la liste des candidat(e)s présélectionné(e)s pour le poste de fonctionnaire chargé(e) des demandes d'achat de classe FS-6. HH et le requérant ont été tous les deux inscrits sur cette liste après avoir postulé avec succès au même avis de vacance de poste générique.

27. Le défendeur avance que le requérant ne pouvait prétendre avoir priorité pour ce poste. Il n'était pas le seul candidat interne et, même si cela avait été le cas, il n'aurait pas eu priorité pour autant. Premièrement, HH était également une candidate interne puisqu'elle était une fonctionnaire de classe GS-5 titulaire d'un engagement à titre continu. Deuxièmement, l'Assemblée générale a expressément indiqué que les candidats internes ne devaient pas être privilégiés et a demandé au Secrétaire général d'encourager les candidatures externes. De plus, le Tribunal d'appel a indiqué que la présence de candidats internes qualifiés ne devait pas empêcher l'Organisation de trouver les meilleurs candidat(e)s disponibles, qu'ils soient internes ou externes.

28. Le requérant ne disposait pas non plus d'un statut particulier en raison de sa nationalité. Aux termes de l'article 4.2 du Règlement du personnel, « sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Le responsable du poste à pourvoir a tenu compte de la répartition géographique du personnel dans sa recommandation. En effet, il a estimé que le Canada, pays d'origine de HH, et le Sri Lanka, pays d'origine du requérant, étaient tous deux représentés à parts égales²¹. La représentation géographique a donc bien été prise en considération dans la décision de sélection. Le recrutement pour ce poste n'était de toute façon pas soumis au critère de représentation géographique et

²¹ Réponse, annexe R/8.

l'annonce ne contenait pas d'avis spécial sur le recrutement de ressortissants de pays sous-représentés.

29. Le défendeur affirme également que, contrairement aux affirmations du requérant, le chef de mission a pris en considération le fait que le requérant était originaire d'un pays fournisseur de contingents ou de personnel de police. De fait, les trois candidats recommandés pour le poste étaient issus de pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police, à savoir le Canada et le Sri Lanka. Par conséquent, il a été tenu dûment compte de ce critère dans la décision de sélection²².

30. Le défendeur réfute l'affirmation du requérant selon laquelle la question de la parité des sexes a primé sur celle du mérite. HH était une candidate plus qualifiée que le requérant, comme le montre le rapport d'analyse comparative et le mémorandum de sélection²³. Néanmoins, le responsable du poste à pourvoir a tenu compte de la répartition par genre du personnel dans la section, conformément à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, qui met en place des mesures prioritaires visant à parvenir à la parité au sein de l'Organisation²⁴.

31. Au vu de ce qui précède, le défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête du requérant.

Examen

Norme d'examen

32. La considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité²⁵ et, à cette fin, des processus de sélection par mise en concurrence doivent être appliqués²⁶.

²² Réponse, par. 31, réponse, annexe R/9.

²³ Réponse, annexes R/3 et R/4.

²⁴ Réponse, annexe R/10.

²⁵ Art. 101.3 de la Charte des Nations Unies, art. 4.2 du Règlement du personnel.

²⁶ Art. 4.2 du Règlement du personnel.

33. La jurisprudence qui s'est construite autour de ces règles indique que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Il peut notamment choisir la meilleure méthode d'évaluation pour examiner les qualifications des candidats²⁷. Dans le cadre de l'analyse approfondie de ces questions, le rôle du Tribunal d'appel est d'examiner le processus de sélection contesté afin de déterminer si un candidat a fait l'objet d'un examen équitable et conforme au cadre juridique applicable, s'il n'a pas fait l'objet de discrimination ni de partialité, si les procédures ont été correctement suivies et si tous les éléments pertinents ont été pris en compte²⁸. Le Tribunal d'appel ne substitue pas sa propre décision à celle du Secrétaire général²⁹.

34. Le Tribunal d'appel a également indiqué dans l'arrêt *Rolland* que les actes officiels sont présumés avoir été effectués de manière régulière³⁰. De ce fait, dans le cadre d'une procédure de recrutement, si l'Administration peut montrer, fut-ce à peine, que la candidature d'un membre du personnel a été examinée de manière complète et équitable, la charge de la preuve incombe alors au candidat, qui doit démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'on lui a refusé une juste chance de promotion³¹.

35. Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir discrétionnaire en matière administrative, le Tribunal doit déterminer si la décision est licite, rationnelle, régulière et proportionnée. Il peut examiner si des éléments utiles ont été écartés ou des éléments inutiles pris en considération et si la décision est absurde ou inique. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui³².

²⁷ Arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802), par. 22.

²⁸ Arrêt *Aliko* (2015-UNAT-540) ; arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122) ; arrêt *Abassi* (2011-UNAT-110).

²⁹ Arrêt *Toure* (2016-UNAT-660) ; arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802). Voir également : arrêt *Kucherov* (2016-UNAT-669) ; arrêt *Nikolarakis* (2016-UNAT-652) ; arrêt *Nwuke* (2015-UNAT-508) ; arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265).

³⁰ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122).

³¹ Arrêt *Rolland*, *ibid.* Voir également, arrêt *Mohamed* (2020-UNAT-985) ; arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) ; arrêt *Ibekwe* (2011-UNAT-179) ; arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603) ; arrêt *Survo* (2015-UNAT-595) ; arrêt *Simmons* (2014-UNAT-425) ; arrêt *Zhuang, Zhao et Xie* (2015-UNAT-536) ; arrêt *Tintukasiri* (2015-UNAT-526), arrêt *Landgraf* (2014-UNAT-471).

³² Arrêt *Toure* (2016-UNAT-660), par. 30.

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

36. Le Tribunal a examiné le dossier et en a conclu que les procédures applicables avaient été suivies pendant l'exercice de sélection et que la candidature du requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable au titre de l'avis de vacance de poste temporaire n° 136259. Le requérant n'est pas parvenu à infirmer la présomption de régularité en apportant des preuves claires et convaincantes. Cette conclusion repose sur les motifs exposés ci-dessous.

37. Les éléments du dossier montrent que le requérant a été inscrit sur la liste des candidat(e)s présélectionné(e)s, puis invité à passer un entretien informel. Le requérant, HH ainsi qu'un troisième candidat ont été par la suite recommandés au chef de mission par le responsable du poste à pourvoir³³. Cependant, le responsable du poste à pourvoir a indiqué que HH était la candidate la plus indiquée, car elle avait obtenu une meilleure appréciation que le requérant dans les compétences « Aptitude à planifier et à organiser » et « Souci du client »³⁴. Le responsable du poste à pourvoir a également tenu compte du travail de HH dans le cadre de la mise en œuvre de la planification des acquisitions et des demandes d'achat pour 2019 et 2020, qui fait partie des responsabilités du poste³⁵. La candidate qui a été sélectionnée était plus qualifiée que le requérant, ainsi qu'il est indiqué dans le rapport d'analyse comparative et le mémorandum de sélection³⁶.

38. Le Tribunal fait observer qu'en prenant la décision de sélection, le chef de mission avait toute latitude pour choisir n'importe lequel des trois candidats recommandés par le responsable du poste à pourvoir³⁷. Le requérant ne disposait pas d'un droit à être sélectionné.

³³ Réponse, annexes R/3 et R/4.

³⁴ Réponse, annexe R/4.

³⁵ Ibid.

³⁶ Réponse, annexes R/3 et R/4.

³⁷ Arrêt *Elzarov* (2018-UNAT-893).

Absence de partialité et de vice de procédure

39. Contestant la décision de sélection, le requérant a déclaré que l'Administration n'avait pas pris en compte les éléments suivants : HH était une candidate moins qualifiée car elle ne répondait pas aux critères de base relatif à la formation technique ; elle n'avait pas l'expérience requise ; elle n'avait pas été approuvée par l'organe central de contrôle et, en tant que fonctionnaire de classe G-5, elle ne remplissait pas les conditions énoncées au paragraphe 1 de la section 5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1 pour un poste de classe FS-6 ; le requérant était originaire du Sri Lanka, pays sous-représenté et fournisseur de contingents et de personnel de police ; il était un candidat interne ; il était habitué aux missions sur le terrain. Il a également affirmé que l'Administration s'était appuyée à tort sur le critère de parité des sexes alors que la Section de la planification des acquisitions et des demandes d'achat comptait déjà un effectif paritaire.

40. Le requérant n'a apporté aucune preuve de partialité ni de vice de procédure dans le processus de sélection.

41. Le paragraphe 37 ci-dessus met en avant l'expérience de HH qui a motivé sa sélection. Le paragraphe 1 de la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, qui est celle applicable en l'espèce et non l'instruction ST/AI/2010/4/Rev.1 comme l'indiquait le requérant à tort, montre clairement que HH avait le droit de postuler car elle était fonctionnaire de la catégorie des services généraux et était titulaire d'un engagement à titre continu. Elle pouvait donc poser sa candidature aux postes de la catégorie du Service mobile de n'importe quelle classe, « quelle que soit sa classe dans la catégorie des services généraux ».

42. Le Tribunal fait remarquer que le requérant comme HH ont été inscrits sur la liste des candidat(e)s présélectionné(e)s le 21 janvier 2020, après avoir passé avec succès le processus de sélection par mise en concurrence dans le cadre de l'avis de

vacance de poste n° 88622³⁸. L'affirmation du requérant selon laquelle HH n'avait pas reçu l'approbation de l'organe central de contrôle n'est pas fondée.

43. Le requérant ne pouvait prétendre avoir priorité pour ce poste étant donné qu'il n'était pas le seul candidat interne. En effet, HH, qui était fonctionnaire de classe G-5 et titulaire d'un engagement à titre continu, était également une candidate interne.

44. En outre, le requérant n'avait pas droit à un traitement privilégié en raison de sa nationalité. Le Tribunal est convaincu que le critère de représentation géographique a été pris en compte dans la décision de sélection. Lorsqu'il a examiné la question de la répartition géographique, le responsable du poste à pourvoir a établi que le pays d'origine de HH et celui du requérant étaient représentés dans les mêmes proportions³⁹. En outre, comme l'a fait remarquer le défendeur, le recrutement pour le poste concerné n'était pas soumis au critère de répartition géographique. L'avis de vacance de poste ne contenait donc pas d'avis spécial sur le recrutement de ressortissants de pays sous-représentés⁴⁰.

45. Le Tribunal estime également que le fait que les candidats étaient originaires de pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police a été pris en compte comme il se doit dans la décision de sélection puisque HH et le requérant étaient tous deux issus de ces pays, à savoir le Canada et le Sri Lanka⁴¹.

46. L'alinéa a) du paragraphe 8 de la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes) dispose que les postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur doivent être pourvus par une femme à condition i) qu'elle possède les qualités requises ; ii) que ses qualifications sont sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste. Après avoir appliqué cette disposition de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 aux faits de l'espèce,

³⁸ Ibid.

³⁹ Réponse, annexe R/8.

⁴⁰ Requête, annexe 11.

⁴¹ Réponse, annexe R/9.

le Tribunal ne trouve aucune raison de mettre en doute la décision du chef de mission de sélectionner une femme pour pourvoir ce poste.

47. La décision contestée n'étant pas irrégulière, le Tribunal n'a pas à examiner la demande d'indemnisation. De même, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de déférer l'affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire à l'encontre de l'équipe dirigeante de la mission en application de l'article 10 de son Statut, ainsi que l'avait demandé le requérant.

DISPOSITIF

48. La requête est rejetée.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 5 octobre 2021

Enregistré au Greffe le 5 octobre 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi