



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/006/
JAB/2007/050
Jugement n° UNDT/2009/078
Date : 20 novembre 2009
Original : Anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

KOH
contre
LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Brian Gorlick et Hamutal Shamash, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Natalie Boucly, Programme des Nations Unies pour le développement

Introduction

1. Le requérant a débuté sa carrière au sein de l'Organisation des Nations Unies en la qualité de fonctionnaire de l'information de classe P-3 auprès de l'UNICEF en avril 1987. En janvier 2001, il a été détaché auprès du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), en la qualité de Chef de la section de l'Internet et de l'édition (P-5), Bureau de la communication de l'Administrateur, PNUD New York. En janvier 2005, il est devenu fonctionnaire permanent au sein du PNUD. Le Bureau de la communication a été restructuré au début de l'année 2005 et le poste du requérant a été supprimé. Il a alors participé au salon de l'emploi mais il n'a pas été sélectionné dans le cadre des deux postes qu'il avait postulés. Le 7 juillet 2005, il lui a été notifié que son statut était désormais celui de « fonctionnaire déplacé » (fonctionnaire dont le poste a été supprimé). Le requérant a alors introduit un recours en appel pour contester la décision de cessation de ses fonctions. Ce recours a été réglé par voie d'accord le 3 avril 2006. Par conséquent, il a été placé en congé spécial sans traitement du 1^{er} avril 2006 au 2 avril 2007, date de la cessation de service du requérant. Une autre disposition du règlement prévoyait que le PNUD « continuerait à défendre votre cause [et] à assurer un accompagnement de votre carrière grâce à notre Groupe de la reconversion professionnelle et à un conseiller d'orientation externe ». Le principal processus de recrutement et de sélection du PNUD est lancé régulièrement dans le cadre d'une opération « QUARRY » en vertu duquel une liste récapitulative des avis de vacance est publiée et les candidatures sont traitées en vrac. Les postes qui ne sont pas notifiés dans les délais prescrits aux fins d'une opération QUARRY mais qui doivent être occupés avant l'opération QUARRY suivante sont présentés séparément et tous les efforts sont déployés afin de les intégrer dans la session actuelle. On parle alors de « postes *ad hoc* ».

2. Le requérant n'a trouvé aucun poste adéquat. Selon lui, cette situation est due au fait que le défendeur n'a pas été en mesure de satisfaire aux obligations qui lui incombent en vertu du règlement amiable visant à l'aider à trouver un nouveau poste. Il déclare que son accès au site Intranet du PNUD où les postes vacants sont publiés lui a été refusé à maintes reprises, l'empêchant ainsi de déposer sa candidature dans

les délais impartis. Il a expliqué que ce problème l'avait notamment empêché de poser sa candidature à deux postes *ad hoc* qui auraient pu lui convenir. Ils ont été publiés le 26 octobre 2006 et le délai pour déposer sa candidature était fixé à seulement sept jours et non deux semaines, qui correspondaient selon lui au délai de référence pour répondre à un avis de vacance. Il n'a pas été informé de la publication de ces avis ni du fait que le délai de dépôt d'une candidature pouvait être aussi court. Le requérant a également fait valoir que, contrairement aux dispositions du règlement amiable, la cause du requérant n'a fait l'objet d'aucune défense particulière dans le cadre d'un poste vacant pour lequel il était qualifié. Le requérant a également ajouté, en substance, qu'il n'aurait pas dû être traité comme un simple membre relevant de la catégorie des candidats internes non affectés et que l'obligation de lui apporter une aide dédiée à l'organisation de sa carrière impliquait de porter à son attention toute vacance susceptible de l'intéresser, comme celles du 26 octobre 2006.

3. S'agissant du défendeur, il fait valoir que toutes les actions raisonnables ont été menées pour satisfaire à ses obligations et que la principale raison pour laquelle le requérant n'a pas décroché un nouveau poste est qu'il n'a postulé poste approprié.

Avis de poste *ad hoc*

4. Il convient de traiter tout d'abord la question des vacances de poste publiées le 26 octobre 2006. Les avis de ces deux postes basés à New York ont été publiés sur le site emploi Intranet du PNUD : Directeur de l'équipe des communications externes et Chef de l'équipe des communications externes. Tous deux étaient des avis de poste interne, à pourvoir pour une durée d'un an. Les avis ont été approuvés vers 22h30 le 26 octobre 2006 et il est juste de dire que ce n'est qu'après cette heure que lesdits avis de vacance ont été publiés sur le site emploi. Comme la date limite de dépôt des candidatures était fixée au 3 novembre 2006, les candidats désireux de postuler ces postes ne disposaient effectivement que de huit jours.

5. Le requérant a affirmé qu'il avait quitté New York pour Singapour le 31 octobre 2006 et qu'il avait vérifié le site emploi le 26 octobre ou le jour précédent. Il a déclaré ne pas avoir vu les avis, ce qui n'était pas surprenant vu l'heure à laquelle ils avaient été publiés. Le requérant est arrivé à Singapour le 1^{er} novembre. Il patienta

plusieurs jours avant de disposer d'une connexion Internet et d'essayer de se connecter le 7 novembre au site emploi. Malheureusement, il lui fut impossible de se connecter car son accès en ligne au site Intranet avait été désactivé par erreur et à son insu. Le 10 novembre 2006, au terme d'une enquête, son accès a été restauré le 14 novembre. À ce moment-là, il semble que les avis du 26 octobre aient été retirés du site. Le requérant en a pris connaissance bien plus tard.

6. Bien que le requérant se plaigne de l'interruption de l'accès à sa messagerie électronique à plusieurs reprises et donc de son impossibilité de consulter les postes vacants, il n'apporte aucune preuve que ce dysfonctionnement l'a empêché de prendre connaissance d'un quelconque avis de vacance. Il insiste sur l'interruption survenue du 7 au 14 novembre, mais il apparaît clairement au vu de la chronologie des événements décrite ci-dessus que cette interruption n'a joué aucun rôle dans son incapacité à poser sa candidature aux postes publiés le 26 octobre. Ce point du dossier du requérant est dépourvu de tout fondement.

7. La question de la réduction du délai de dépôt des candidatures est davantage pertinente. Le requérant a indiqué qu'il pensait que, selon les règles en vigueur, tout avis QUARRY était ouvert pendant deux semaines et qu'il s'agissait-là du délai qu'il avait à l'esprit lorsqu'il consultait régulièrement le site emploi afin de prendre connaissance des offres d'emploi. Malheureusement, lorsqu'il a consulté le site emploi le 7 ou le 8 novembre 2006, le délai de dépôt des candidatures aux avis de poste publiés le 26 octobre avait expiré. Si le délai de deux semaines avait été appliqué, il aurait encore eu deux jours pour déposer sa candidature.

8. Le responsable du recrutement du PNUD a été appelé à témoigner par le défendeur. Il a expliqué que l'opération QUARRY comprenait plus de 80 étapes distinctes et que les délais de dépôt des documents requis devaient être respectés afin de pourvoir les vacances de postes en temps opportun. Par conséquent, lorsqu'un poste est vacant rapidement après sa publication dans QUARRY, par souci de rapidité, ces postes sont souvent publiés ponctuellement afin de les « intégrer » dans l'opération QUARRY en cours et de pourvoir rapidement les postes vacants. Je n'étais cependant pas en mesure de conclure que les sélections s'inscrivaient

uniquement dans le cadre d'une opération QUARRY. Dès lors, s'agissant des postes publiés le 26 octobre, toutes les formalités devaient être remplies pour le 23 novembre 2006 afin que les candidatures puissent être examinées dans le cadre de l'opération QUARRY alors en cours. Un tel calendrier imposait de limiter la durée de dépôt des candidatures à huit jours.

Lignes directrices

9. Les directives en matière de recrutement et de sélection du personnel du PNUD, promulguées le 16 septembre 2006 incluent dans leur Résumé analytique, dans la mesure où ils sont pertinents, les « points marquants » suivants (pas d'italique dans l'original) :

- Les nouvelles lignes directrices en matière de recrutement et de sélection, et les principes qu'elles contiennent, s'appliquent au domaine du recrutement dans son ensemble au sein du PNUD, y compris aux vacances de poste QUARRY.
- Le processus de recrutement et de sélection QUARRY, et en réalité toutes les procédures de recrutement et de sélection au sein du PNUD, sont régis par cinq grands principes; compétition, équité, objectivité, transparence et responsabilité.
- Les vacances de poste QUARRY (et la plupart des postes internationaux), internes ou externes, seront *publiées pendant une période minimale de deux semaines* sur le nouveau site emploi du PNUD.

Les points marquants dont les paragraphes ci-dessus sont les seuls pertinents, ne contiennent aucune référence à des engagements *ad hoc* mais la parenthèse indique que la condition des deux semaines ne s'applique pas à certaines vacances de poste internationales.

10. Les lignes directrices précisent, au début, la politique fondamentale qu'elles reflètent, à savoir les impératifs de transparence et de cohérence dont l'ensemble des postes au sein du PNUD doivent être empreints. La conclusion de la rubrique « Applicabilité », dispose que :

... L'harmonisation de tous les recrutements et sélections dans le cadre de cet ensemble unique de lignes directrices vise à améliorer la cohérence et la transparence au sein de l'Organisation,

indépendamment des postes, des modalités contractuelles ou des unités en charge des postes à pourvoir et à accroître le potentiel de confiance des fonctionnaires dans le système de recrutement et d'affectation du PNUD.

Les dispositions sous le titre « Avis de vacance de poste et publication » (ci-après les AV), dans la mesure où elles sont pertinentes, s'entendent comment suit (pas d'italique ni de numéro de paragraphe dans l'original) :

[1] Une fois approuvés par le Bureau du Haut-Représentant, les AV sont automatiquement publiés ... [sur des sites Web spécialisés] (pour toutes les vacances de poste, y compris en interne) *pendant une durée minimale de deux semaines*. Ces sites Web ont remplacé tous les sites emploi précédents gérés par le Bureau du Haut-Représentant, à l'exception de celui du Programme de mobilité interorganisations. Toutes les candidatures à des postes internationaux sont désormais publiées en ligne sur les sites emploi répertoriés ci-dessus...

...

[2] Lorsqu'un fonctionnaire décroche un poste vacant, le poste qu'il occupe actuellement est déclaré vacant. Dès lors, afin de favoriser la mobilité interservices, de répondre à d'autres objectifs en matière d'affectation du personnel et de gérer les talents selon une perspective globale, les décisions relatives à l'affectation des postes clés du PNUD sont adoptées de manière collective dans le cadre d'opérations QUARRY régulières. Par conséquent, la plupart des vacances de poste générées par des fonctionnaires sélectionnés pour un autre poste dans le cadre d'une opération QUARRY sont réunies et intégrées dans l'opération QUARRY suivante. En fonction de la demande, quatre à six opérations QUARRY seront planifiées chaque année.

[3] La publication des vacances de la série 100 en dehors du processus QUARRY en tant que vacances *ad hoc* nécessite l'approbation préalable du Directeur du Bureau du Haut-Représentant. Toutes ces exceptions doivent néanmoins *respecter les procédures décrites dans les présentes lignes directrices, sauf indication contraire*. De plus, dans la mesure du possible, la procédure de sélection sera liée directement au processus QUARRY en cours. Par exemple, si un groupe de l'Organisation sélectionne des candidats de la liste restreinte sur la base d'une annonce *ad hoc* publiée après une opération QUARRY, celui-ci peut être associé à un autre groupe de l'Organisation chargé des postes publiés dans le cadre de l'opération QUARRY et le poste *ad hoc* peut être inclus dans la prochaine réunion d'examen QUARRY.

Le paragraphe [1] applique le délai de deux semaines à « toutes les vacances de poste » et les paragraphes [2] et [3] expliquent que ces vacances de poste se

distinguent en deux groupes, ceux qui relèvent du processus QUARRY et les autres, qualifiés d'« exceptions ». Il est évident que, dans la mesure du possible, toutes les vacances de poste doivent être examinées de la même manière. Le mode par défaut est, pour ainsi dire, le processus QUARRY. Par conséquent, les termes en italique doivent être interprétés comme « soumis aux processus *QUARRY* ». La méthode d'examen des engagements *ad hoc* est susceptible de s'écarter de ce processus uniquement dans la mesure où la condition « *indication contraire* » est satisfaite.

11. Que signifie l'expression « sauf indication contraire » ? Bien que des doutes subsistent, je pense qu'il faut comprendre « sauf indication contraire *contenue dans les présentes Lignes directrices* ». D'un point de vue grammatical, ce segment pourrait se référer à une indication formulée avec l'approbation, probablement écrite, du Directeur mais il s'agirait-là d'une tournure peu commune. Le lecteur pourrait s'attendre à ce que le participe passé « décidée » ou un terme apparenté et la qualité du décideur soient précisés. Une indication est un élément d'information qui ne désigne pas, du moins habituellement, une communication. S'il est possible de s'écarter du processus QUARRY lorsqu'une indication de quelque type que soit est mentionnée quelque part, dans des circonstances non spécifiées, et que celle-ci vise une quelconque partie non spécifiée du processus, l'objectif principal des lignes directrices de cohérence et de transparence, clairement articulé, serait alors sensiblement altéré. Cette interprétation ne peut pas être retenue pour le segment à moins qu'il n'y ait pas d'alternative. Par conséquent, comme je l'ai déclaré, cette expression doit être interprétée comme se rapportant à une condition différente mentionnée dans les lignes directrices. Dès lors, la réduction du délai de deux semaines sinon obligatoire ne constitue pas une condition de nature à déroger au processus QUARRY puisqu'elle peut être « une indication contraire ». Si cela avait été le cas, l'expression utilisée aurait été « notification contraire » et non « indication contraire » mais une nouvelle fois, cela équivaldrait à s'écarter sensiblement des objectifs politiques explicites des lignes directrices. Comme ces objectifs sont énoncés dans le paragraphe [1], qui précède les paragraphes [2] et [3] et qui n'inclut aucune allusion à une quelconque exception, il n'est pas correct, selon moi, d'interpréter le paragraphe [3] comme de nature à prévoir une modification aussi

importante que de réduire de moitié le délai de dépôt des candidatures simplement pour permettre au processus de sélection de « rattraper son retard » sur le processus QUARRY en cours. Après tout, outre les certitudes, l'objectif de ce délai de deux semaines vise à constituer une réserve adéquate de candidats pertinents. Si cette mention visait à permettre à la direction de réduire à sa discrétion le délai de dépôt des candidatures dans le cadre d'engagements *ad hoc*, il aurait été très simple de le formuler clairement et de préciser les circonstances dans lesquelles cette disposition s'appliquait. Le fait que cette approche n'ait pas été adoptée me conforte dans l'idée que cette disposition ne visait pas à octroyer un quelconque pouvoir discrétionnaire. De la même manière, les lignes directrices ne stipulent pas qu'un engagement doit *impérativement* être conclu en vertu du processus QUARRY mais simplement « *dans la mesure du possible* ». Il convient aussi de mentionner, je pense, que l'exemple présenté dans le paragraphe [3] visant à illustrer la nécessité de « rattraper le retard » ne fait pas allusion, pour y parvenir, à l'alternative consistant à réduire la durée de dépôt des candidatures. En effet, il se réfère simplement au délai dont dispose un groupe de l'Organisation pour examiner les candidatures *ad hoc* et, implicitement, à des ajustements similaires de sorte que le poste soit inclus lors de la prochaine réunion d'examen QUARRY. Une fois tous ces facteurs pris en considération, il me semble que les nombreux arguments viennent étayer mon interprétation.

12. S'agissant du témoignage du Chef de recrutement concernant les exigences en matière d'engagement urgent, il convient d'observer qu'il n'est pas impératif, mais simplement souhaitable, de lier tout examen des nominations *ad hoc* à une composante de l'opération QUARRY alors en cours. La nécessité de procéder à un tel engagement ne peut expliquer une réduction du délai de dépôt des candidatures : un processus de sélection distinct peut être organisé. En bref, les engagements visés dans ce cas ne doivent pas être assortis d'un dépôt de candidature dont le délai serait réduit ; d'autres étapes du processus de sélection peuvent être adaptées, comme le jour de la réunion du groupe de l'Organisation. Les lignes directrices constituent un document administratif élaboré par la direction du PNUD et doivent être respectées par les dirigeants concernés par la présente question. Le défendeur n'a pas tenté de soutenir le contraire. Bien que l'on puisse conférer au point de vue du chef de

recrutement qui entend raccourcir le délai de dépôt des candidatures dans le cadre des vacances de postes visés ici, un caractère raisonnable, il ne peut toutefois pas faire fi des dispositions contenues dans les lignes directrices.

13. Il convient de mentionner deux éléments à l'appui d'une conclusion contraire. Il s'agit tout d'abord des points marquants que j'ai évoqués ci-dessus. Il est, en effet, juste de dire que l'auteur du Résumé analytique a compris que bien qu'ils soient minoritaires, il existe des postes internationaux qui ne sont pas pourvus selon un processus QUARRY et pour lesquels la règle de publication minimale de deux semaines ne s'applique pas. Ensuite, bien que les lignes directrices se réfèrent à différentes manières selon lesquelles il est possible de faire la distinction entre les fonctionnaires de la série 100 et les autres eu égard aux processus applicables, aucune d'elles ne semble se référer aux vacances de poste *ad hoc*. Dès lors, si l'on considère les lignes directrices telles qu'elles étaient formulées en septembre 2006, ces dernières ne comportaient aucune exception susceptible d'être apparentée à une « indication contraire ».

14. Il ressort clairement de cette discussion que la question de savoir si la réduction du délai de publication des avis de vacance de poste est autorisée en vertu des lignes directrices n'est pas facile à trancher (il convient aussi d'observer que l'e-mail de notification destiné à prévenir les fonctionnaires de toute opération QUARRY précise que le « dispositif QUARRY vise à pourvoir *tous* les postes de la série 100 du PNUD à l'international... » (pas d'italique dans l'original) et aucune référence n'est faite aux engagements *ad hoc*). Disons simplement que les vacances de poste doivent être publiées pendant une période minimale de deux semaines et que cette conclusion repose sur une interprétation des lignes directrices très probablement correcte et raisonnable.

15. Les lignes directrices précédentes (intitulées « Opérations d'affectation »), datées de mai 2005, mentionnaient le fait que les avis de postes *ad hoc* étaient assortis d'un délai de dépôt des candidatures de deux semaines et que celui-ci ne souffrait d'aucune exception. Si les nouvelles lignes directrices intègrent des modifications substantielles, ainsi que le déclare le défendeur, il est inouï qu'aucune référence

spécifique n'y soit faite, du moins dans le Résumé analytique. Selon toute logique, les nouvelles lignes directrices ne visaient pas à modifier les délais pour ces postes, bien qu'elles stipulent qu'une telle modification peut être envisagée dans les lignes directrices.

16. Compte tenu des circonstances, je pense qu'il convient de formuler l'observation suivante. Tous les règlements, règles et instruments applicables de l'Organisation doivent être rédigés de façon claire et précise. Parfois, cela signifie qu'une approche légaliste est nécessaire aux fins de la précision même si dans la plupart des cas, le recours à un langage simple est suffisant voire souhaitable. Les lignes directrices ont trait au recrutement et à la sélection du personnel du PNUD, un des principaux organismes des Nations Unies. Elles visent non seulement à aider les responsables mais aussi à expliquer clairement les procédures à suivre aux candidats potentiels. La clarté revêt une dimension essentielle dans ce contexte, notamment parce que de nombreux candidats, par ailleurs parfaitement qualifiés, peuvent éprouver des difficultés de compréhension face à cette documentation complexe. De toute évidence, de tels documents devraient revêtir une forme susceptible d'être compréhensible par tous. Même la simple tentative d'aboutir à ce résultat se solde par un échec cuisant. Les maîtres zen considèrent que méditer sur les phénomènes mystérieux conduit à l'illumination. Ils ont peut-être raison. Mais ce n'est certes pas une méthode à recommander aux fins de l'encadrement. L'obscurité n'est pas seulement une pratique à bannir, elle est aussi inéquitable, et dans le cas qui nous intéresse, inéquitable à l'égard du requérant.

Responsabilité du PNUD à l'encontre des fonctionnaires non affectés

17. Le PNUD admet qu'il relève de sa responsabilité d'assurer une aide en matière de recherche de postes auprès des fonctionnaires qui ont été démis de leurs fonctions suite à la restructuration de l'organisation, la suppression de postes, la réduction des effectifs, le retour d'une mission de maintien de la paix ou d'un détachement, ou le retour d'un congé spécial. Cette responsabilité importante a été déléguée en grande partie au Groupe de la reconversion professionnelle, composé d'une spécialiste RH et d'un assistant RH. La spécialiste RH a fourni un témoignage

qui, en substance, n'est pas contesté. Elle m'est apparue comme un témoin parfaitement honnête et sincère dont l'approche du travail requérait non seulement des compétences considérables mais aussi une préoccupation réelle pour les fonctionnaires qu'elle était chargée d'aider. Il est clair qu'elle souhaiterait leur apporter une aide plus substantielle mais qu'elle n'était pas en mesure de le faire en raison des ressources en personnel insuffisantes dont elle disposait. Je tiens à préciser dès le départ que mes critiques envers le PNUD ne visent en aucun cas la spécialiste RH.

18. La spécialiste RH a déclaré que le Groupe de la reconversion professionnelle s'occupe de manière intense, à tout moment, de vingt à trente fonctionnaires en recherche active d'un remplacement immédiat. Ce nombre peut atteindre soixante candidats, sans compter les fonctionnaires détachés auprès d'autres organismes des Nations Unies et ceux bénéficiant d'un congé spécial qui envisagent de retourner au PNUD. Le site Intranet du PNUD comporte une page expliquant en quoi consiste la reconversion professionnelle et exposant brièvement les services proposés par le Groupe de la reconversion professionnelle. Parmi les exemples de services et de ressources types cités, on retrouve la gestion de la reconversion professionnelle et les conseils en matière de déplacement, la mise à disposition d'informations sur les opportunités d'emploi au sein du PNUD et de l'ensemble du système des Nations Unies, des ateliers et des sessions d'information sur la recherche des postes à pourvoir, une aide dans le cadre de la recherche des postes à pourvoir, en fournissant notamment des conseils ou des astuces ou défendant le statut des fonctionnaires dans le cadre d'une affectation, etc., la préparation du C.V., des exercices de préparation aux entrevues, l'orientation vers d'autres ressources permettant de trouver un emploi et de conseillers d'orientation professionnelle externes et des conseils dans le cadre « d'un départ négocié ». Il convient de noter que le Groupe de la reconversion professionnelle ne peut pas « placer » un fonctionnaire à une nouvelle affectation et que tout membre du personnel doit poser sa candidature aux vacances de poste spécifiques publiées sur le site Intranet et respecter les processus de sélection standard, bien que le Groupe de la reconversion professionnelle puisse plaider la

cause des fonctionnaires déplacés afin de veiller à ce que leur statut interne soit reconnu.

19. La spécialiste RH a insisté sur le fait qu'il était impératif que les fonctionnaires endossent la responsabilité de l'identification des opportunités d'emploi et par conséquent, qu'ils consultent régulièrement et fréquemment les annonces sur le site Intranet. Elle a déclaré que, lors de chaque entrevue initiale avec un fonctionnaire non affecté, la responsabilité de ce dernier était importante qu'il était impossible pour le Groupe de la reconversion professionnelle de porter des postes à pourvoir à l'attention des fonctionnaires. En fin de compte, toutefois, il ressort de son témoignage que, bien qu'elle ait expliqué la nécessité de consulter le site emploi, dans la plupart des cas elle n'a pas signalé que des vacances de poste *ad hoc* étaient susceptibles d'être publiées et que dans ce cas, le délai de dépôt des candidatures pouvait être réduit sensiblement. Si un fonctionnaire était informé de l'importance non seulement de consulter le site emploi fréquemment mais aussi que certaines vacances de poste étaient susceptibles d'être publiées pendant une semaine uniquement, il disposerait alors d'informations nécessaires non communiquées ou mal communiquées dans les lignes directrices relatives au recrutement et cela expliquerait la nécessité de consulter le site plus d'une fois par semaine. Ce point revêt une importance toute particulière eu égard aux déclarations erronées contenues dans les e-mails destinés habituellement à avertir les fonctionnaires de toute organisation d'une opération QUARRY.

20. En l'occurrence, le requérant n'a pas participé à l'entrevue initiale habituelle au cours de laquelle ces points auraient été abordés. Il a expliqué qu'il ne pensait pas que celle-ci revêtirait un quelconque intérêt puisqu'il faisait déjà appel aux services d'un consultant externe qui avait participé à l'organisation de salons de l'emploi. Les compétences de cette personne ont fait l'objet d'une certaine controverse mais à mes yeux, elle était suffisamment qualifiée pour me décider à la consulter. Le fait de savoir s'il était raisonnable de ne pas participer à l'entrevue avec la spécialiste est un autre problème mais, comme il est improbable que celle-ci aurait eu pour objet les points essentiels, à savoir que certaines affectations de la Série 100 publiées de

manière ponctuelle étaient assorties d'un délai de dépôt des candidatures plus court, il ne m'appartenait pas de statuer sur cette question. Comme les lignes directrices ne prévoient pas de réduction du délai de dépôt des candidatures, il était d'autant plus important que la pratique (erronée) consistant à réduire ledit délai dans le cadre de certains postes *ad hoc* dût être clairement précisée sur le site Web de la reconversion de carrière. Il s'agit-là d'une information essentielle puisqu'elle permet de fixer la fréquence de consultation du site emploi qu'il convient d'adopter et avertit que l'hypothèse que les fonctionnaires ont très bien pu déduire à la lecture des lignes directrices et des e-mails d'information QUARRY, selon laquelle ils disposent dans tous les cas d'un délai de deux semaines pour déposer leur candidature, est parfaitement erronée.

21. Le Groupe de la reconversion professionnelle propose aussi des conseils individualisés aux fonctionnaires, sur les stratégies de recherche d'emploi, formule des remarques sur les CV et organise des simulations d'entrevue avec l'aide d'un conseiller d'orientation professionnelle externe qualifié doté de plus de vingt ans d'expérience au sein du PNUD et du personnel de l'Organisation des Nations Unies en transition. Cette aide peut s'avérer certainement très utile pour de nombreux fonctionnaires. Toutefois, le requérant a travaillé au sein du PNUD à un rang supérieur pendant de nombreuses années. Il a déclaré qu'il ne pensait pas que ce type d'aide correspondait à ce dont il avait besoin.

22. Le terme « défendre » n'implique pas ici, comme certains pourraient le penser, que le Groupe de la reconversion professionnelle participe d'une manière ou d'une autre au processus de sélection ou qu'il communique avec un groupe de sélection ou un décideur pour le compte d'un fonctionnaire en faisant l'éloge de ses compétences aux fins de l'affectation. La « défense » assurée par le groupe vise à porter à l'attention des décideurs concernés le fait qu'un fonctionnaire donné n'a pas d'affectation et que par conséquent, sa candidature doit être examinée en priorité. La simple lecture de l'avis de candidature suffit normalement pour bénéficier de ce traitement mais il semble que dans certains cas, cette condition ait été négligée, d'où la pertinence de ce type de sensibilisation. Le groupe indique également aux unités de

recrutement, les fonctionnaires sans affectation susceptibles d'accepter un engagement temporaire.

Plaintes du requérant en matière d'assistance

23. La première plainte qui revêt un caractère général porte sur le fait que l'incapacité du requérant à décrocher un poste pour lequel il avait déposé sa candidature était due, du moins en partie, à l'absence de toute défense réelle du Groupe de la reconversion professionnelle en sa faveur. Le requérant, avant de se voir placé en congé spécial sans traitement, avait posé sa candidature pour sept postes au PNUD et vingt auprès des organismes des Nations Unies. Il n'est pas surprenant qu'il ait été déçu de tels résultats, en particulier lorsque des candidats externes ont décroché le poste convoité. Toutefois, il est impossible de conclure à la lumière des faits que l'échec du requérant est dû à l'absence de toute défense de la part du Groupe de la reconversion professionnelle en sa faveur. Je pense que le requérant espérait que cette défense impliquât une action plus forte que le simple fait de porter à l'attention du groupe de sélection ou de l'unité de recrutement qu'il était un candidat interne, par exemple, en mettant en exergue son expérience ou ses qualités personnelles. Toutefois, rien ne lui permettait de se bercer d'illusions et aucune disposition du règlement à l'amiable ne suggère que le Groupe de la reconversion professionnelle assumerait cette tâche supplémentaire. Au-delà du problème des ressources limitées du groupe, ce type de défense aurait été contraire à la nature des processus de sélection. Le requérant regrette que le Groupe de la reconversion professionnelle n'ait pas proposé sa nomination à des postes pertinents. À la lumière du témoignage de la spécialiste RH, il apparaît clairement qu'une telle tâche ne pouvait être assumée par le Groupe de la reconversion professionnelle et qu'il n'était pas raisonnable de la part du requérant de se limiter à supposer que le Groupe de la reconversion professionnelle aurait dû le faire. Les conclusions auraient été différentes si, à sa demande, il avait obtenu des informations contraires, mais il n'a pas formulé cette demande.

24. La deuxième plainte porte sur le fait qu'il existait plusieurs vacances de poste pour lesquelles le requérant aurait pu déposer sa candidature mais il en ignorait la

publication car le Groupe de la reconversion professionnelle ne lui avait communiqué aucune information à ce sujet. À la lecture du site Web du Groupe de la reconversion professionnelle, il apparaît clairement que ce type de communication ne s'inscrit pas dans ses tâches. Une nouvelle fois, il ne dispose pas de ressources suffisantes.

25. Si les attentes du requérant en matière d'aide étaient raisonnables et qu'elles correspondaient aux obligations du défendeur, la réponse de ce dernier n'aurait, bien sûr, pas pu se limiter à l'insuffisance des ressources du Groupe de la reconversion professionnelle. On aurait alors fait valoir une obligation correspondante, en vertu de laquelle des ressources suffisantes auraient dû être rassemblées afin de permettre au défendeur de satisfaire aux obligations qui lui incombent. Toutefois, je ne suis pas convaincu du fait qu'en général, les tâches assumées ou susceptibles d'être assumées par le Groupe de la reconversion professionnelle revêtent une importance moindre par rapport aux responsabilités relevant des fonctionnaires sans affectation du PNUD.

26. Finalement, le requérant n'a pas été en mesure de donner un exemple de poste pour lequel il aurait pu déposer sa candidature alors qu'il ne l'a pas fait et s'est concentré sur les postes *ad hoc* publiés fin octobre, que j'ai déjà évoqués ci-dessus. En effet, il regrette que ceux-ci n'aient pas été portés à son attention à l'instar des annonces QUARRY imminentes, par voie de courrier électronique. Si ces postes avaient été publiés avant le 26 octobre voire à cette date mais plus tôt dans la journée, il aurait pris connaissance non seulement de ces vacances de poste mais aussi du délai de dépôt des candidatures réduit. Toutefois, à la lumière des exemples d'e-mails destinés à porter à l'attention des fonctionnaires l'organisation d'une opération QUARRY, présentés comme preuves, il apparaît clairement que ces derniers étaient envoyés après que les avis avaient été publiés sur le site emploi. Il aurait pu être raisonnable pour le requérant de s'attendre à ce que, les notifications *ad hoc*, fussent portées à l'attention du personnel mais cela ne lui aurait été d'aucune utilité dans le contexte particulier de la fin du mois d'octobre 2006, puisqu'il n'aurait pas pu lire le message électronique dans les délais impartis. Comme je l'ai déjà mentionné, le requérant n'a pas établi qu'il existait d'autres postes *ad hoc* auxquels il aurait pu

postuler mais pour lesquels il n'a pas déposé sa candidature faute d'en connaître l'existence.

27. Outre ses plaintes à l'encontre du Groupe de la reconversion professionnelle, la troisième partie du dossier du requérant indique que son impossibilité à obtenir une nomination est due au fait que l'Organisation des Nations Unies n'a pas sérieusement pris en compte le rôle prioritaire de sa candidature en tant que candidat interne. Pour étayer cette allégation, il aurait fallu examiner chaque processus de sélection dans lequel il s'était engagé. Or le requérant ne l'a pas fait (à l'exception du cas mentionné dans le paragraphe suivant)) mais, pour des raisons pratiques, il s'est appuyé uniquement sur ses qualifications professionnelles, certainement impressionnantes, et sur fait qu'il n'ait pas été sélectionné, ni même dans de nombreux cas, retenu dans la liste restreinte. Toutefois, tout aussi décevant que cet état de fait puisse être, ne permet pas d'établir un quelconque manquement quant au fond ou à la procédure ou une injustice : la conclusion du requérant est simplement *non sequitur*, bien que compréhensible au vu de son insuccès.

28. Le requérant a évoqué un processus de sélection spécifique lancé au terme du dépôt de sa candidature à un poste publié lors de la quatrième opération QUARRY de 2006, pour laquelle il a reçu une notification le 20 septembre. En octobre 2006, il a passé une épreuve d'évaluation écrite pour ce poste. Il a été retenu dans la liste restreinte et convoqué à un entretien prévu quelques jours plus tard. Il n'a fait l'objet d'aucune recommandation aux fins de son engagement. Il a découvert plus tard que le groupe avait mentionné dans son rapport d'évaluation, à deux reprises, que l'homme était « attaché à ses vieilles habitudes ». Le requérant s'est offusqué de ces observations qui semblaient vouloir dire qu'il était trop vieux pour le poste et s'apparentaient à une forme de préjudice, fondée sur l'âge qui, selon lui, a influé sur la décision dans le cadre d'autres vacances de poste ainsi que celui-ci. Je ne confère pas le même sens à ces observations : elles sont simplement le fruit d'une évaluation, qui relève parfaitement de la tâche qui incombe audit groupe : le requérant a fait preuve lors de son entrevue d'une certaine réticence à s'ouvrir à de nouvelles pratiques et d'un certain degré d'inflexibilité considéré comme inapproprié. Le

groupe a admis qu'il était doté de solides connaissances techniques et qu'il disposait d'une excellente compréhension de la planification du travail. En revanche, le fait que le requérant relevait de la catégorie P-5 aurait inévitablement des répercussions financières dans le cadre d'un poste P-4 et nécessiterait d'autres modifications organisationnelles. Au final, le requérant n'a pas réussi à étayer cette plainte relative à l'âgisme.

Le PNUD a-t-il respecté les termes du règlement à l'amiable ?

29. À mon sens, le PNUD est tenu envers ses fonctionnaires d'indiquer clairement que le délai de dépôt des candidatures à des postes *ad hoc* peut être inférieur aux deux semaines prévues pour les postes QUARRY. Dans le cas contraire, les fonctionnaires ne disposent pas d'une information suffisante pour apprécier valablement la fréquence à laquelle ils doivent consulter le site emploi lorsqu'ils sont à la recherche d'un autre poste. Le respect de cette obligation est également important pour contrer l'effet trompeur d'une part, des lignes directrices, et ce, même si l'on suppose qu'elles prévoient un délai inférieur à deux semaines pour les postes *ad hoc* et d'autre, part, des e-mails destinés à avertir les fonctionnaires de toute organisation des opérations QUARRY.

30. Il est clair que toutes les meilleures pratiques en matière d'encadrement ne donnent pas lieu à la création d'obligations juridiques ou de droits à faire valoir celles-ci. Toutefois, je ne suis pas tenu de statuer, dans le présent cas, sur le fait de savoir si l'obligation d'information que j'ai identifiée constitue une obligation juridique générale pour les fonctionnaires et les membres du personnel sans affectation, car je suis convaincu que le règlement à l'amiable du requérant crée une obligation juridique de ce type par le seul fait de l'engagement à apporter « une aide dédiée à l'organisation de sa carrière ». Dans ce contexte, cette disposition crée une obligation pour le défendeur en vertu de laquelle il est tenu de conseiller le requérant en tant qu'individu et non d'appliquer à son cas, une simple responsabilité d'encadrement telle qu'elle est en général envisagée pour tous les fonctionnaires sans affectation. La question cruciale soulevée par le requérant porte, ainsi que l'a démontré très clairement le précédent procès, sur les difficultés qu'il a rencontrées

pour obtenir un poste, une situation d'autant plus poignante dans son cas qu'il était proche de la retraite. À mon sens, le défendeur était tenu légalement d'informer le requérant de toute information importante aux fins du dépôt de sa candidature dans le cadre de vacances de poste susceptibles de lui convenir, du moins au sein du PNUD. Par conséquent, il aurait dû être informé du fait que des postes *ad hoc* pouvaient être publiés en dehors des opérations QUARRY et qu'il pouvait être exigé que les candidatures pour ces postes soient déposées dans un délai de sept jours suivant sa publication. Même si l'on admet que la première de ces conditions est stipulée dans les lignes directrices et que, par conséquent, elle ne devait pas être portée spécifiquement à l'attention du requérant, la durée du délai, qui n'est pas mentionnée dans les lignes directrices revêt, une importance essentielle. Compte tenu des circonstances, la divulgation de ces informations ne devait pas être réservée à l'entrevue prévue avec la spécialiste RH, en particulier parce que ses relations avec le groupe étaient quelque peu tendues. Dans tous les cas, j'ai conclu que ces informations spécifiques n'auraient de toute façon probablement pas été communiquées au requérant, même si ladite entrevue avait eu lieu, sauf si pour une raison quelconque ce point avait été soulevé, compte tenu des illusions dont se berçait le requérant, induites, du moins en partie, par les publications du requérant. Je dois ajouter que le PNUD a adressé un courrier au requérant en date du 7 juillet 2005 contenant des informations sur ses obligations en matière de recherche d'un emploi. Sans surprise, étant donné les termes des lignes directrices « Opérations d'affectation » désormais en vigueur, il ne contenait aucune référence au délai fixé pour le dépôt des candidatures qui était alors fixé, comme je l'ai signalé ci-dessus, de deux semaines pour toutes les vacances de poste, y compris les postes *ad hoc*. Malheureusement, alors que les critères avaient évolué, du moins selon la direction, ces modifications n'ont pas été portées à la connaissance du requérant. Or, pour les raisons susmentionnées, il incombait à la direction de le faire.

31. Compte tenu des circonstances particulières, le défendeur avait l'obligation légale de revoir les communications par écrit avec le requérant et de s'assurer (par le biais du Groupe de la reconversion professionnelle notamment) qu'elles suffisaient pour lui permettre de déposer sa candidature dans les délais impartis dans le cadre des

vacances de poste au fur et à mesure qu'elles étaient publiées, y compris les postes *ad hoc*. Le non-respect de cette obligation constitue une violation du règlement à l'amiable.

Existe-t-il une décision administrative ?

32. L'article 2 du statut du Tribunal dispose que ce dernier est compétent pour « connaître et statuer » sur toute requête visant à contester « une décision administrative en invoquant l'inobservation des conditions d'emploi [d'un fonctionnaire] ou du contrat de travail », lesquelles conditions incluent tous les instruments réglementaires pertinents. Le défendeur n'a pas cherché dans ce cas à arguer du fait que si le PNUD n'avait pas satisfait aux obligations qui lui incombent en vertu du règlement à l'amiable, celui-ci ne pouvait être apparenté à une décision administrative. Cette concession implicite est justifiée. Les dispositions du règlement à l'amiable font partie du contrat de travail du requérant qui à ce stade est toujours en vigueur, bien qu'il ne soit plus affecté à un poste. Comme je l'ai déjà déclaré, la décision de limiter le délai de dépôt des candidatures dans le cadre des postes publiés le 26 octobre n'est pas autorisée par les lignes directrices. Le défendeur, en vertu du règlement à l'amiable, était tenu de respecter notamment les lignes directrices, en particulier parce qu'elles ont trait à l'objet du règlement, à savoir l'aide auprès du requérant dans le cadre de sa recherche d'un nouveau poste. Une approche implique de se concentrer sur la décision administrative d'appliquer au requérant les mêmes processus d'encadrement que celles généralement adoptées aux fonctionnaires sans affectation, plutôt que de considérer que sa situation particulière pourrait nécessiter des actions plus spécifiques ou différentes. Lorsque, comme je l'ai découvert, il existe un devoir spécifique d'information imposé par le règlement à l'amiable et que l'absence d'information constitue une violation dudit règlement, toute décision de ne pas s'acquiescer de ce devoir constitue évidemment une décision administrative quelle que soit la forme qu'elle revêt. Elle est probablement le fait d'un agent du défendeur. Par conséquent, une décision selon laquelle les obligations envers le requérant se limitent à fournir à ce dernier les mêmes services que ceux proposés en général aux fonctionnaires sans affectation constitue une décision implicite, en l'espèce, de ne pas

l'informer du délai de dépôt des candidatures dans le cadre d'un poste *ad hoc*. J'estime qu'il s'agit-là aussi d'une décision administrative relevant des compétences du tribunal et qu'elle est erronée. Je rappelle toutefois que cette décision est admise, en substance par le défendeur.

Conclusions

33. Le défendeur a adopté une mesure administrative contraire aux droits juridiques que le requérant vante en vertu de son contrat de travail. Il est donc tenu d'indemniser ce dernier à ce titre. Toutefois, je ne suis pas en mesure de déterminer la nature des dommages-intérêts sur la base des preuves en l'état actuel. Je dois préciser néanmoins que je suis d'avis que les preuves fournies ne permettront pas de définir des dommages-intérêts calculés à partir de l'hypothèse selon laquelle le requérant aurait été sélectionné dans le cadre de l'une ou l'autre vacance de poste publiée le 26 octobre 2006. Il conviendrait plutôt d'utiliser comme base le fait qu'il ait perdu une chance de nomination. L'évaluation chiffrée pourrait alors correspondre à un pourcentage des émoluments perçus. Je tiens à souligner que ce n'est pas là une conclusion, loin s'en faut. Ces dispositions sont fournies à titre indicatif dans le seul but d'aider les parties à clarifier les questions et les éléments de preuve dont il convient de tenir compte en l'espèce.

34. Le défendeur prétendait dans l'instance au fond que le requérant n'obtiendrait pas réparation car il n'avait rien fait pour limiter le dommage subi. Lorsque la responsabilité est établie, il appartient au défendeur de prouver, sur la base de probabilités raisonnables, que le requérant n'a pas limité ledit dommage de sorte que toute compensation soit revue à la baisse voire supprimée. L'argument principal du défendeur à cet égard est une référence à une liste de postes faisant l'objet d'un avis pour lesquels le requérant aurait dû poser sa candidature alors qu'il ne l'a pas fait. Comme le requérant n'établit pas que le requérant aurait probablement été sélectionné dans le cadre de l'un d'eux, cet élément ne mène nulle part. Dans tous les cas, le requérant fournit une explication raisonnable au fait qu'il n'a pas déposé sa candidature dans le cadre des postes visés. Par conséquent, l'argumentation du défendeur relative à l'atténuation des dommages est irrecevable.

Instructions auxiliaires

35. Par conséquent, j'invite le requérant à déposer et à signifier, dans un délai de vingt et un jours, une déclaration spécifiant les dommages-intérêts qu'il souhaite obtenir, les motifs sur lesquels il se fonde et les éléments de preuve (déjà produits ou nouveaux), susceptibles d'étayer lesdits motifs. Dans un délai de vingt et un jours suivant la réception de ladite déclaration (hors vacances), le défendeur doit déposer et signifier une déclaration exposant les faits, les questions et autres éléments exploités dans le cadre de ce dossier, tout en mettant en exergue les éléments de preuve, le cas échéant, sur lesquels il se fonde.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 20 novembre 2009

Enregistré au greffe le 20 novembre 2009

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York