



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2012/092

Jugement n° : UNDT/2013/128

Date : 17 octobre 2013

Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

LANDGRAF

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Alexandre Tavadian, OSLA

Conseil du défendeur :
Karen Farkas, HCR

Requête

1. Par requête enregistrée au Tribunal du contentieux administratif le 13 décembre 2012 sous le numéro UNDT/GVA/2012/092, la requérante conteste la décision de ne pas la sélectionner pour le poste de classe P-3, Administrateur de Communication-Infrastructure (de par sa dénomination anglaise, « ICT Officer Infrastructure HQ »), au siège du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (« HCR ») et publié sous l'avis de vacance n° 6916, position n° 10017235.

2. Elle demande au Tribunal, à titre principal, d'annuler la décision contestée et d'ordonner sa réintégration à la Division des systèmes d'information et des télécommunications (de par sa dénomination anglaise, « DIST ») du HCR ou sur un poste équivalent à Genève. A titre subsidiaire, elle demande au titre de l'indemnisation du préjudice matériel subi que lui soient versés 24 mois de salaire net et trois mois de salaire net pour le dommage moral.

Faits

3. La requérante est entrée au service du HCR en février 1996, sur la base d'un contrat à durée intermédiaire, en tant que spécialiste des systèmes informatiques, au niveau L-3, à Genève. Suite à plusieurs prolongations de contrat, son engagement a été converti en un contrat de durée indéfinie en janvier 2000, avec le même titre fonctionnel, au grade P-3. Lors d'une restructuration de la DIST, le poste de la requérante a été supprimé le 30 septembre 2011. La requérante a dès lors occupé les fonctions temporaires de spécialiste des systèmes informatiques, à Genève et, à partir de janvier 2012, les fonctions temporaires de spécialiste de projet. Elle et ses collègues de la DIST affectés par la restructuration ont été invités à postuler pour des postes ouverts suite à la restructuration.

Avis de vacance n° 6242

4. Le poste d'Administrateur de Communication-Infrastructure a été publié une première fois le 6 avril 2011, en interne, sous l'avis de vacance n° 6242, dans

l'addenda 1 du compendium de mars 2011. La requérante a postulé à cet avis de vacance le 15 avril 2011. Une liste restreinte de candidats qualifiés susceptibles de convenir a été établie par la Division de la gestion des ressources humaines (« DGRH »), HCR et la Directrice, DIST, HCR, responsable du poste à pourvoir, les a évalués, dont la requérante, dans un mémorandum du 30 juin 2011. Elle n'a pas recommandé la requérante mais un autre candidat interne, M. S. M. En ce qui concerne la requérante, la Directrice, DIST, a noté dans ce mémorandum :

She does not have the relevant experience in ICT infrastructure, video and IP telephony protocol and WLAN technology. She does not have adequate working knowledge of network and network security, LAN, MAN and WAN and internet technologies. In view of this I do not recommend her for this position.

5. En juillet 2011, la DGRH, lors d'une réunion de recommandation finale (de par sa dénomination anglaise, Final Recommendation Meeting, « FRM »), a recommandé un candidat interne, autre que la requérante et que le candidat interne recommandé par la Directrice, DIST, dans son mémorandum du 30 juin 2011 ci-dessus. Etant donné que le candidat recommandé par la DGRH pour l'avis de vacance n° 6242 a été par la suite recommandé pour un autre poste, la DGRH a décidé, en septembre 2011, lors d'une autre FRM, de faire un nouvel appel à candidatures pour l'avis de vacance n° 6242. Suite à celui-ci, la Directrice, DIST, a été invitée à soumettre à nouveau son évaluation des candidats, ce qu'elle a fait par mémorandum du 6 octobre 2011. Elle a de nouveau, d'une part, recommandé le candidat interne, M. S. M. et, d'autre part, n'a pas recommandé la requérante dans les mêmes termes que dans son mémorandum du 30 juin 2011.

6. Etant donné que le candidat interne recommandé pour l'avis de vacance n° 6242 par la Directrice, DIST, était monolingue, la DGRH a décidé le 11 novembre 2011 de republier le poste, en interne et externe.

7. Le 28 Octobre 2011, la requérante a présenté au Haut Commissaire une demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas la sélectionner au poste publié sous l'avis de vacance n° 6242. Elle a par la suite soumis une requête au Tribunal, enregistrée sous le numéro UNDT/GVA/2012/018, demandant un délai supplémentaire pour soumettre sa requête au fond, en attente de la réponse à sa

demande de contrôle hiérarchique. La requérante s'est désistée de sa requête et le Tribunal en a pris acte par ordonnance n° 72 (GVA/2012) du 12 avril 2012.

Avis de vacance n° 6916

8. Le 22 novembre 2011, le poste d'Administrateur de Communication-Infrastructure, P-3, a été republié, sous l'avis de vacance n° 6916, cette fois-ci en interne et externe, dans l'addenda du compendium de septembre 2011.

9. La requérante avait été informée auparavant que sa candidature pour le poste sous l'avis de vacance n° 6242 serait prise en compte pour l'avis de vacance n° 6916, sans qu'il y ait besoin pour elle de soumettre une nouvelle candidature. La DGRH a établi une liste restreinte de candidats qualifiés pour l'avis de vacance n° 6916 susceptibles de convenir, dont la requérante, et cette liste a été communiquée à la Directrice, DIST, afin d'obtenir son avis sur les candidats y figurant.

10. Par mémorandum du 12 avril 2012, la Directrice, DIST, a conclu qu'aucun des candidats internes n'était susceptible de convenir pour le poste. Etant donné que le poste avait été publié en interne et en externe, elle a donc demandé à recevoir la liste complète de tous les candidats externes. En ce qui concerne la requérante, la Directrice, DIST, a noté, *inter alia* :

She does not have working knowledge of complex networking environment and network security, Messaging, mobile devices, LAN, WAN and telephony protocols. She does not have work experience with configuring and supporting firewalls and routers, and skills in ICT infrastructure to provide 2nd level line support. In view of this I do not recommend her for this position.

11. Lors du FRM du 18 avril 2012, un candidat interne, autre que la requérante, a été présélectionné. Ce candidat n'avait pas été recommandé auparavant, ni par la DGRH, ni par la Directrice, DIST, alors qu'il avait déjà postulé sous l'avis de vacance n° 6242. Le procès-verbal du FRM du 21 mai 2012 mentionne que suite aux consultations avec la Directrice, DIST, qui avait des réserves quant à la recommandation de la DGRH, l'avis de vacance avait été « republié » et que la DGRH avait communiqué la liste des candidats externes. Le 12 juillet 2012, la

Directrice, DIST, a rappelé qu'aucun candidat interne n'avait été retenu, malgré le fait que le poste ait été publié plusieurs fois, a donné son avis quant aux candidats externes, dont quatre avaient été interviewés, et en a recommandé un, M. S. W..

12. Lors d'une réunion du 24 juillet 2012, la DGRH a soutenu la recommandation du candidat externe par la Directrice, DIST. Cette recommandation a par la suite été approuvée par la Commission mixte de supervision (de par sa dénomination anglaise, Joint Review Board, « JRB »).

13. Le 3 août 2012, les décisions du Haut Commissaire concernant les nominations ont été envoyées à tout le personnel du HCR. En ce qui concerne la nomination au poste publié sous l'avis de vacance n° 6916, il a été indiqué qu'un candidat externe avait été sélectionné.

14. Le 1^{er} octobre 2012, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas la sélectionner au poste affiché sous l'avis n° 6916 (poste n° 10017235). Elle a présenté sa requête au Tribunal le 13 décembre 2012. Le défendeur a présenté sa réponse le 16 janvier 2013.

15. Par ordonnance n° 53 (GVA/2013) du 6 mai 2013, le Tribunal a demandé au défendeur de lui soumettre tous les documents liés à la procédure de sélection pour les avis de vacance nos. 6242 et 6916. Le défendeur a transmis des documents au Tribunal le 21 mai 2013, certains de ces documents ayant été communiqués comme confidentiels.

16. Par ordonnance n° 76 (GVA/2013) du 7 juin 2013, le Tribunal a ordonné de communiquer à la requérante tous les documents qualifiés de confidentiels par le défendeur, sauf un, dont certains dans une version occultée. Le Tribunal a donné à la requérante l'opportunité de soumettre des commentaires sur ces documents et sur la réponse du défendeur, ce qu'elle a fait le 20 juin 2013.

17. Le 1^{er} octobre 2013, le conseil de la requérante a déposé une requête en vue d'introduire des éléments supplémentaires de preuve et une demande d'autorisation pour entendre un « témoin expert ». Par ordonnance n° 141 (GVA/2013) du même jour, le Tribunal a ordonné de verser au dossier comme

élément supplémentaire de preuve uniquement une des deux pièces jointes à la dite requête. Le Tribunal a aussi rejeté la demande d'autorisation pour entendre le « témoin expert ».

18. Le 2 octobre 2013, le conseil de la requérante a déposé une nouvelle demande d'autorisation pour entendre un « témoin expert », en avançant que celui-ci pourrait éclaircir objectivement le Tribunal sur les aspects techniques et scientifiques du dossier et donner une opinion sur les qualifications du candidat sélectionné en examinant sa formation universitaire et son expérience professionnelle.

19. Par ordonnance n° 146 (GVA/2013) du 3 octobre 2013, le Tribunal a rappelé l'objet du litige et a rejeté la nouvelle demande d'autorisation pour entendre un témoin expert. Il a aussi rappelé les arguments de la requérante par rapport à ses qualifications pour le poste ainsi que le motif donné par le défendeur pour ne pas la sélectionner, à savoir son manque d'expérience dans certains domaines techniques. Le Tribunal a noté que la requérante, en tant qu'expert informatique, devrait être à même de répondre à toutes les questions techniques par rapport à ses qualifications pour le poste objet du litige. Le Tribunal a également ordonné que le défendeur prenne des mesures pour s'assurer qu'il pourrait répondre aux questions techniques que pourrait lui poser le Juge lors de l'audience et, le cas échéant, de se faire accompagner par un employé du HCR qui serait en mesure d'y répondre.

20. Une audience a eu lieu le 8 octobre 2013, en présence du conseil du défendeur ainsi que la requérante. Le conseil de la requérante était présent par vidéoconférence. Le conseil du défendeur était accompagné par la Directrice, DIST. Lors de l'audience, le conseil du requérant a posé des questions à la requérante. Le Tribunal a posé des questions techniques au défendeur, auxquelles la Directrice, DIST, a répondu. Le Tribunal a également invité le conseil de la requérante à poser des questions à la Directrice, DIST, ce qu'il a fait.

Arguments des parties

21. Les arguments de la requérante sont les suivants :

- a. Sa candidature a été rejetée pour des motifs illégaux et est basée sur des faits inexacts. La Directrice, DIST, se réfère à un projet dont elle était en charge dans les années 90 après avoir travaillé seulement pendant 18 mois pour le HCR ; il est injuste de lui reprocher l'échec de ce projet alors qu'il n'y avait pas les ressources et le support technique nécessaires ;
- b. Les remarques de la Directrice, DIST, à son égard par rapport à la vacance de poste n° 6243, très similaire à l'avis de vacance de poste n° 6242, sont injustes, et ne sont pas reflétées dans ses évaluations de performance, qui n'ont jamais mis en cause sa connaissance technique et sa performance ;
- c. Contrairement à ce qui est soutenu par la Directrice, DIST, elle dispose de l'expérience requise concernant la gestion de projets informatiques ;
- d. Elle dispose de l'expérience de soutien au 2^{ème} niveau (de par sa dénomination anglaise, 2nd line support), tel que requis par l'avis de vacance ;
- e. Ayant été considérée comme éligible et inscrite à trois reprises sur la liste des candidats présélectionnés par la DGRH, elle avait droit à être convoquée à un entretien ou à un test écrit,
- f. Dans ses commentaires sur la liste des candidats présélectionnés, la DGRH avait indiqué que certains éléments du profil de la requérante seraient à examiner davantage, chose qui n'a pas été faite, vu que la requérante n'a pas été convoquée pour un test ou un entretien ;
- g. Suite à la restructuration de la DIST, l'Administration avait promis au personnel de celle-ci qu'il pourrait profiter de formations afin de faciliter leur sélection pour d'autres postes ce qui n'a jamais été fait ;
- h. La procédure de sélection concernant les candidats internes a été symbolique et a servi uniquement à pouvoir faire appel à des candidats externes, afin de pouvoir choisir le candidat qui a à la fin été sélectionné ;

- i. Le candidat sélectionné était, auparavant, Assistant exécutif de la Directrice, DIST, et la décision est entachée de favoritisme ; ce candidat n'est pas plus qualifié pour le poste qu'elle-même, il dispose uniquement de six années d'expérience en informatique et sa notice personnelle ne démontre pas qu'il possède l'expertise technique demandée pour le poste; il ne parle qu'une langue alors que le HCR demande d'avoir une deuxième langue ;
- j. Le candidat sélectionné avait travaillé pour le HCR et son contrat avait pris fin en novembre 2012 pour le recruter en externe le même mois. Ceci va à l'encontre de la politique du HCR prévoyant que des anciens fonctionnaires ne peuvent pas être réembauchés dans les trois mois suivant la fin de leur contrat avec l'Organisation ;
- k. La Directrice, DIST, a disposé d'un pouvoir discrétionnaire absolu dans la décision de sélection ce qui entraîne nécessairement de l'abus ; elle avait une opinion prédéterminée des compétences techniques de la requérante et a voulu éliminer sa candidature ;
- l. Afin d'éviter des abus et des décisions arbitraires, il convient de comparer des candidats ayant des profils différents sur la base de critères objectifs, ce que l'Administration du HCR n'a pas fait en l'espèce ;
- m. La politique du HCR en matière de sélection comparative, c'est-à-dire accordant une priorité absolue aux candidats internes, titulaires de contrats indéfinis, dont les postes sont abolis, a été violée en l'espèce ; le but primordial de cette politique est de s'assurer que les candidats internes, titulaires de contrats indéfinis, ne sont pas privés de leur poste ;
- n. Suite à l'exercice de restructuration dont a résulté l'abolition de son poste, l'Administration a recruté un grand nombre de candidats externes ;
- o. Certains des postes créés en Jordanie et à Budapest, suite à la restructuration, n'ont toujours pas été pourvus et les fonctions correspondantes sont exercées à Genève par des anciens fonctionnaires de la

DIST affectés par la restructuration de celle-ci; son poste a été aboli alors que les fonctions qu'elle occupait étaient encore nécessaires, au moins temporairement car elle aurait pu travailler sur son poste pendant encore au moins 18 mois.

22. Les arguments du défendeur sont les suivants :
- a. La procédure de sélection a été menée en conformité avec le IOM/FOM/033/2010 (de par sa dénomination anglaise, *Policy and Procedure on Assignments and promotions*) et la candidature de la requérante a été examinée conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies ;
 - b. Les arguments de la requérante se rapportant aux commentaires de la Directrice, DIST, par rapport à ses qualifications, sont inopérants car ces commentaires se réfèrent à une autre procédure de sélection et non pas à celle de l'avis de vacance n° 6916 ;
 - c. La requérante n'a pas demandé la documentation sur la procédure de sélection de l'avis de vacance n° 6916, alors qu'elle était en droit de le faire ; l'évaluation pour l'avis de vacance n° 6916 ne contient pas les mêmes commentaires de la part de la Directrice, DIST, que ceux que la requérante avait considérés comme étant incorrects et non pertinents ;
 - d. La Directrice, DIST, a considéré dans le cadre de la procédure de sélection pour le poste n° 6916 que la requérante manquait de certaines connaissances techniques considérées comme essentielles pour le poste ;
 - e. Le candidat externe sélectionné dispose d'une maîtrise de l'Université d'Oxford en informatique (de par sa dénomination anglaise, *Computer Science*) et de l'expérience requise pour le poste, notamment la gestion de matériel informatique;
 - f. L'argument selon lequel la Directrice, DIST, a eu un pouvoir entièrement discrétionnaire dans le processus décisionnel n'est pas exact, ce

qui est démontré par l'implication de la DGRH et la surveillance par le JRB, en conformité avec les procédures établies ;

g. Une révision comparative n'est pas applicable dans le cas d'espèce, car la requérante travaille actuellement sur une affectation temporaire et l'abolition de son poste n'a pas eu d'impact sur son engagement indéfini ; les nécessités du service ne nécessitent pas qu'il soit mis fin à son engagement et par conséquent, la révision comparative prévue par la disposition 9.6(e) du Règlement du personnel n'a pas lieu d'être ;

h. La requérante n'a pas contesté l'abolition de son poste dans le cadre de la restructuration de la DIST.

Jugement

23. Le Tribunal doit d'abord déterminer l'étendue du litige qui est nécessairement limitée par les décisions administratives objet de la demande de contrôle hiérarchique.

24. Bien que dans sa requête devant le Tribunal, la requérante ait évoqué l'exercice de restructuration de la DIST, la décision de restructuration n'a pas fait l'objet d'une demande de contrôle hiérarchique et le Tribunal n'en est donc pas régulièrement saisi. En outre, dans sa demande de contrôle hiérarchique, ainsi que dans la requête devant le Tribunal, la requérante conteste uniquement la décision de ne pas la sélectionner pour le poste publié sous l'avis de vacance n° 6916, décision dont elle demande l'annulation. Elle ne demande pas l'annulation de la décision de sélectionner le candidat retenu et le Tribunal doit donc se borner à examiner si la décision de ne pas sélectionner la requérante était illégale.

25. Ensuite, il y a lieu pour le Tribunal d'expliquer la procédure suivie pour entendre les parties à l'audience. La question principale qui se pose dans le présent litige est celle de savoir si la requérante répondait aux exigences du poste auquel elle était candidate. Compte tenu du caractère très technique des motifs du refus de recommander la requérante pour ce poste d'Administrateur de Communication-Infrastructure, le conseil de la requérante a demandé au Tribunal

d'entendre un expert choisi par elle-même qui pourrait donner au Tribunal des renseignements techniques. Le Tribunal a rejeté cette demande en considérant que dès lors que les motifs du refus de la recommander étaient clairement explicités, la requérante elle-même avait tout à fait les compétences pour critiquer lesdits motifs. Par contre, le Tribunal a demandé au conseil du défendeur, qui est un juriste et non un technicien des Communications-Infrastructure, de se faire accompagner par une personne de l'administration capable de donner au Tribunal des précisions sur les motifs techniques du refus de recommander la requérante. Le conseil du défendeur s'est présenté à l'audience avec la Directrice, DIST, qui est l'auteur de la recommandation contestée.

26. Bien que le conseil de la requérante ait demandé que celle-ci et la Directrice, DIST, puissent être entendues comme témoins après avoir prêté serment conformément à l'art. 17 du Règlement de procédure du Tribunal, le Tribunal a rejeté cette demande aux motifs, d'une part, qu'il considère que ces personnes ne peuvent être considérées comme témoins dès lors que l'une est la requérante et l'autre l'auteur de la recommandation contestée, donc partie à la défense ; d'autre part, les faits de la cause n'étaient en aucun cas contestés. Toutefois, il a été précisé aux deux conseils qu'ils pourraient poser toutes questions à la requérante et à la Directrice, DIST, ce qui d'ailleurs a été fait par le conseil de la requérante.

27. La requérante soutient tout d'abord que la décision de ne pas la sélectionner est entachée d'irrégularités procédurales, dès lors qu'en tant que candidate considérée comme éligible et inscrite à trois reprises sur la liste des candidats présélectionnés par la DGRH, elle aurait dû être convoquée à un test écrit ou à un entretien. Elle soutient, de plus, que les documents versés au dossier établissent que tous les candidats internes éligibles, sauf elle, ont été convoqués à un entretien.

28. Il y a donc lieu pour le Tribunal de rappeler les règles applicables au HCR en la matière et la procédure suivie dans le cas d'espèce.

29. Le paragraphe 15 du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel (« Policy and Procedures on

Assignments and Promotions » (PPA) du HCR, disponible uniquement en anglais)
en date du 14 juin 2010, prévoit :

A post may be re-advertised internally and externally, following the matching process when no suitable internal applicants are identified using the following criteria: competency, performance and language requirements (where applicable) ...

30. En ce qui concerne la procédure de présélection, la PPA prévoit :

79. DHRM will undertake a matching exercise of eligible applicants to vacant positions.

...

81. The matching process is not a one-off activity but iterative ...

e. Matching sessions shall take place ... Applicants shall be matched to positions in accordance with the matching criteria to arrive at a short list.

f. DHRM shall provide the short list to the manager who shall give his or her views in respect of suitability in writing no later than 10 days after having received the short list....

h. DHRM will consider the manager's views, make the final selection and minute its recommendation.

31. Ensuite, la PPA dispose:

83. Where no suitable internal applicants are available, the short listed external applicants will be interviewed by a panel which shall comprise of at least three members, including the manager of the position ...a designated representative of DHRM, and an expert in the same functional area, if necessary from outside UNHCR. Written tests may be required.

32. Aux termes des règles pré-citées, rien n'impose la convocation à un test ou à un entretien des candidats éligibles figurant sur la liste restreinte de ceux susceptibles de convenir établie par la DGRH et soumise à la recommandation de la gestionnaire. En l'espèce, la requérante en tant que candidate interne, a été inscrite par la DGRH sur la liste restreinte des candidat éligibles et susceptibles de convenir pour le poste ouvert sous l'avis de vacance n° 6916; puis, la Directrice,

DIST, a conclu par mémorandum en date du 12 avril 2012 qu'aucun des candidats internes n'était susceptible de convenir pour le poste et en ce qui concerne la requérante, a porté l'avis suivant, *inter alia* :

She does not have working knowledge of complex networking environment and network security, Messaging, mobile devices, LAN, WAN and telephony protocols. She does not have work experience with configuring and supporting firewalls and routers, and skills in ICT infrastructure to provide 2nd level line support. In view of this I do not recommend her for this position.

33. Egalement, suite à cette recommandation négative, par la Directrice, DIST, la FRM a noté lors d'une réunion du 18 avril 2012, que la requérante avait un profil qui serait plus en accord avec le support des applications, et qu'elle ne serait pas convenable pour ce poste, qui demandait de l'expertise plutôt dans le domaine du matériel informatique.

34. Ainsi, aucun texte n'imposait que la requérante soit convoquée à un entretien et si celle-ci soutient que les autres candidats internes ont été reçus en entretien, ces allégations, qui ont été contredites par le défendeur, ne sont établies par aucune des pièces du dossier.

35. La requérante prétend que priorité aurait du lui être donnée en application de la politique de révision comparative du HCR. Toutefois, celle-ci n'est pas applicable au cas d'espèce car il ne s'agit pas d'une situation d'abolition de poste, le poste de la requérante ayant été supprimé en 2011. En outre, la requérante, qui a gardé son statut de fonctionnaire avec un contrat indéfini, bien qu'actuellement en affectation temporaire, n'a par ailleurs pas contesté cette suppression dans les délais du recours contentieux. Il résulte de ce qui précède que la procédure qui a abouti au refus de sélectionner la requérante n'est pas entachée d'irrégularité.

36. Ensuite la requérante conteste le bien fondé des motifs du refus de la Directrice, DIST de la recommander, motifs déjà cités ci-dessus.

37. Il y a lieu de rappeler qu'en matière de sélection pour un poste, l'Administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire et que le contrôle qu'exerce le Tribunal sur les motifs du refus de recommander un candidat pour

une sélection se limite à la vérification qu'aucune erreur de fait ou une erreur manifeste d'appréciation n'a été commise par l'Administration. Le Tribunal d'appel a précisé qu'il existe une présomption de régularité des actes officiels de l'Administration et qu'à partir du moment où l'Administration est en mesure de montrer, de façon minimale, que la candidature du requérant a été pleinement et équitablement examinée, la charge de la preuve incombe au requérant qui doit montrer à travers des preuves convaincantes qu'on lui a refusé une chance équitable de promotion (*Rolland 2011-UNAT-122*).

38. L'avis de vacance du poste demandait, entre autre :

2.1 ORGANIZATIONAL CONTEXT

Size and scope of role

- The role is responsible for the effective operation and 2nd line support of infrastructure that is hosted at HQ or can only be supported from HQ
- The scope of the services are all communications, LAN, WAN, servers, messaging, fixed and mobile telephony, web collaboration and online presence for UNHCR
- The role is also responsible for resolving incidents that affect the infrastructure that may cut across multiple technologies and/or managed service providers

...

2.4 ESSENTIAL MINIMUM QUALIFICATIONS AND PROFESSIONAL EXPERIENCE

Work years experience

- Minimum 8 years experience in complex networking environment delivering support for Messaging, LANs, WANs and/or communications infrastructure

39. Il n'est pas contesté que la candidature de la requérante n'a pas été retenue à cause d'un manque de connaissance et d'expérience de travail dans certains domaines techniques essentiels pour le poste, tel qu'expliqué dans le mémorandum du 12 avril 2012 de la Directrice, DIST, précité.

40. Lors de l'audience, la Directrice, DIST, a précisé que pour rendre sa recommandation, elle s'est basée sur la notice personnelle de la requérante, ainsi que sur la lettre de motivation soumise lors de sa candidature au poste. Ensuite, elle a expliqué clairement au Tribunal quelles étaient les compétences recherchées pour ce poste d'expert informatique, à savoir la construction et le maintien de l'infrastructure plutôt que des applications informatiques utilisées. Si la requérante a expliqué elle-même oralement pourquoi elle avait le profil recherché et les compétences requises, le Tribunal considère qu'elle n'a pas établi que la recommandation de la Directrice, DIST, était erronée lorsqu'elle était évaluée comme manquant de l'expertise technique requise en infrastructure informatique et en sécurité de réseaux. De plus, si la requérante soutient qu'elle a de l'expérience dans le support technique au 2^{ième} niveau, l'Administration a précisé qu'il y a lieu de distinguer le support technique au 2^{ième} niveau par rapport aux applications, compétence dont dispose la requérante, de celui au niveau de l'infrastructure, qui était demandé par l'avis de vacance et dont la requérante ne dispose pas.

41. Il résulte de ce qui précède que la requérante n'a pas établi que l'Administration avait abusé du pouvoir discrétionnaire dont elle dispose en matière de sélection et que la décision de ne pas la sélectionner était basée sur une erreur de fait ou une erreur manifeste d'appréciation.

42. Si la requérante a critiqué les compétences du candidat qui a été sélectionné pour le poste litigieux, le Tribunal considère que cet argument ne peut en aucun cas être utilisé pour critiquer le refus de la recommander qui a mis fin à la procédure de sélection en ce qui concerne la requérante.

43. La requérante a soutenu de plus, et notamment à l'audience, que l'ensemble de la procédure de sélection était entachée de favoritisme car le but de la Directrice, DIST, était de ne recommander aucun candidat interne afin de lui permettre de faire appel à des candidats externes pour aboutir à la sélection d'un candidat qui avait auparavant travaillé comme son Assistant exécutif.

44. Il ressort du dossier que la Directrice, DIST, avait, lors de l'ouverture du poste sous l'avis de vacance n° 6242, de prime abord recommandé un candidat interne, qui a été par la suite refusé par la DGRH. De plus, le candidat externe finalement sélectionné a été recommandé suite à un entretien avec un jury de sélection, composé, outre la Directrice, DIST, de fonctionnaires dont il n'y a aucune raison de soupçonner l'impartialité.

45. Par ailleurs, la requérante n'a pas pu préciser à l'audience la règle selon laquelle le recrutement du candidat sélectionné immédiatement après sa séparation en novembre 2012 irait à l'encontre d'une politique du HCR selon laquelle il serait interdit de réembaucher des anciens fonctionnaires dans les trois mois suivant la fin de leur contrat avec l'Organisation. Le défendeur a en outre, suite à l'audience, envoyé une copie du IOM/FOM/36/2010/Corr.2 *Administration of Temporary Appointments-Revised*, selon lequel aucune interruption n'est requise en cas de recrutement, sur la base d'un contrat à durée déterminé ou indéfini, après sélection pour un poste d'un employé auparavant titulaire d'un contrat temporaire au HCR.

46. Finalement, si la requérante a soutenu que le fait de ne pas avoir reçu les formations que le HCR avaient promises au personnel de la DIST lors de la restructuration l'a empêchée d'être recommandée pour le poste litigieux, le Tribunal ne peut que constater que quand bien même la requérante aurait suivie de telles formations, il n'est pas établi que cela aurait eu le moindre impact sur la décision contestée.

47. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de rejeter la requête tendant à l'annulation de la décision de ne pas sélectionner la requérante au poste publié sous l'avis de vacance n° 6916.

Décision

48. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 17 octobre 2013

Enregistré au greffe le 17 octobre 2013

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève