



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/078
Jugement n° UNDT/2020/176
Date : 1^{er} octobre 2020
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

PEDREYRA
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Dorota Banaszewska, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Nusrat Chagtai, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,
Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant conteste sa non-sélection à un poste de réviseur(se) hors classe/chargé(e) de projet au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences.
2. Pour les raisons exposées ci-dessous, le Tribunal estime que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable et rejette la requête.

Rappel des faits

3. Le requérant s'est porté candidat au poste le 29 janvier 2019 et a participé à l'évaluation technique et à l'entretien le 13 mars 2019.
4. Le 14 juin 2019, le requérant a été informé officiellement de sa non-sélection.

Examen

Droit applicable

5. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Pour se prononcer sur ce type de décisions, le Tribunal détermine : 1) si la procédure prévue dans le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies a été respectée ; 2) si la candidature du ou de la fonctionnaire a fait l'objet d'un examen équitable et adéquat [arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110), par. 23]. Le Tribunal d'appel a dit par ailleurs que le Tribunal du contentieux administratif avait pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel avaient été appliquées et si elles l'avaient été de manière équitable, transparente et non discriminatoire, et non pas de substituer sa décision à celle de l'Administration [arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30].

6. Le Tribunal d'appel a rappelé dans l'arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), citant l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), que le contrôle du juge se fondait sur la présomption que les actes officiels avaient été accomplis régulièrement (voir par. 32). Dans l'affaire *Rolland*, le Tribunal d'appel a décidé que, si l'Administration était en mesure d'apporter la moindre preuve qu'une candidature avait fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve était reportée sur le (la) candidat(e), qui devait alors démontrer par des preuves évidentes et convaincantes qu'il (elle) avait été privé(e) d'une possibilité équitable d'être sélectionné(e) (arrêt *Rolland*, par. 26).

La candidature du requérant a-t-elle été examinée de manière équitable et complète ?

7. Le requérant soutient que sa candidature n'a pas été examinée de manière équitable et complète car l'Administration a modifié les exigences de l'appel à candidature pour le poste de réviseur(se) hors classe afin de favoriser le candidat qu'elle souhaitait retenir. Il soutient en particulier que l'exigence d'une expérience de réviseur(se) a été supprimée et que l'expérience en matière de traduction a été « nivelée par le bas ».

8. Le défendeur répond, en substance, que la définition d'emploi a été convenue entre les chefs des services de traduction et n'a donc pas été conçue pour favoriser un(e) candidat(e) en particulier. Il déclare en outre que les évaluations écrites et la méthode de notation ont également fait l'objet d'un accord entre les chefs. Par conséquent, il n'y avait aucune intention de favoriser ou de désavantager un(e) candidat(e) en particulier.

9. Le Tribunal a examiné toute la documentation concernant la procédure de sélection contestée. Les définitions d'emploi pour les postes de réviseur(se) hors classe/chargé(e) de projet pour l'espagnol, le chinois, le russe et l'arabe contiennent les mêmes exigences. Par conséquent, le Tribunal est convaincu qu'elles ont fait l'objet d'un accord entre les services avant leur publication et pense qu'elles ont été conçues sans arrière-pensée.

10. Le requérant affirme également qu'il est bien établi en droit que des exigences différentes de celles d'un profil d'emploi type doivent être considérées comme nécessaires ou souhaitables pour le poste en question et ne sont autorisées que si les rédacteurs de l'avis de vacance ne sont pas influencés par des motifs cachés.

11. L'absence de motifs cachés est une condition nécessaire pour qu'une décision administrative soit légale, mais le Tribunal estime que les restrictions mentionnées par le requérant en ce qui concerne les avis de vacance spécifiques ne sont pas reflétées dans le cadre juridique. En effet, la section 4.2 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) est ainsi libellée :

Tout avis de vacance de poste spécifique est inscrit au répertoire dans les cas suivants : a) Quand un poste est créé ou un poste existant reclassé ; b) Quand le titulaire d'un poste cesse ses fonctions ; c) Quand le titulaire d'un poste est choisi pour un autre poste en application de la présente instruction ou est réaffecté par le chef de département ou de bureau à un poste de même classe dans le même département ou bureau.

12. Le défendeur a correctement expliqué en quoi les postes de réviseur(se) hors classe/chargé(e) de projet étaient de nouveaux postes créés à la suite de la réorganisation des services de traduction de la Division de la documentation afin de rééquilibrer les capacités dans toutes les langues officielles et d'adapter les effectifs aux nouvelles réalités et aux nouvelles difficultés rencontrées dans le domaine de la documentation et reflétées dans le budget 2018-2019. Le requérant peut être en désaccord avec la manière dont la restructuration a été organisée et reflétée dans l'avis de vacance de poste contesté, mais il n'a pas montré que l'Administration avait outrepassé son pouvoir discrétionnaire.

13. En ce qui concerne l'évaluation écrite, le défendeur déclare que le requérant a échoué au test et que sa performance à l'entretien n'a donc pas été prise en considération.

14. Le Tribunal a examiné les courriels échangés entre les différentes sections de traduction en février 2019, qui montrent que la méthode d'évaluation écrite était le

résultat d'une discussion entre les services et que la même évaluation a été utilisée pour les vacances de poste dans les différents services. Pour le Tribunal, rien ne montre que la méthode d'évaluation a été conçue pour favoriser ou désavantager l'un(e) ou l'autre des candidat(e)s.

15. En ce qui concerne l'évaluation écrite, le Tribunal a examiné le rapport final du groupe d'évaluation, qui montre que la performance du requérant a été jugée partiellement satisfaisante. Les membres du jury de recrutement ont tous les trois donné à la performance du candidat la note « partiellement satisfaisant ». Le Tribunal est donc convaincu que le requérant a été noté de manière équitable et qu'il a échoué à l'évaluation écrite.

16. Le requérant fait valoir également qu'il satisfait à toutes les exigences en matière de formation et d'expérience professionnelle demandées pour le poste, voire qu'il est surqualifié, alors que le candidat sélectionné avait des qualifications nettement inférieures.

17. Comme il a été dit, le requérant n'a pas été invité à participer à la suite de la procédure de sélection car il a échoué à l'évaluation écrite, ce qui est étayé par des éléments de preuve. En conséquence, les qualifications du candidat sélectionné, aux fins du présent recours, ne sont pas pertinentes étant donné que la candidature du requérant a été examinée de manière équitable et complète.

18. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal est convaincu que le défendeur a montré que les exigences de la procédure étaient satisfaites. Les pièces versées au dossier étayent l'affirmation du défendeur selon laquelle la définition d'emploi et l'évaluation écrite ont été convenues entre les services de traduction sur la base des exigences du service et celle selon laquelle le requérant a été noté de manière équitable à l'évaluation écrite et a échoué. Par conséquent, le Tribunal conclut que la décision contestée est régulière.

Dispositif

19. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 1^{er} octobre 2020

Enregistré au Greffe le 1^{er} octobre 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York