

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2020/001

Jugement n° : UNDT/2020/210

Date : 16 décembre 2020

Français

Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda

**Greffé :** New York

**Greffière :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

AUNG

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Brandon Gardner, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Christine Graham, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU



## **Introduction**

1. Par une requête introduite le 15 janvier 2020, le requérant, titulaire d'un contrat continu, conteste les décisions de l'Administration de mettre fin à son engagement continu à la suite de la suppression de son poste et de ne pas le sélectionner pour le poste d'assistant aux systèmes informatiques de classe FS-5.
2. Dans sa réponse du 14 février 2020, le défendeur souligne que, la décision de mettre fin à son engagement n'ayant pas été mise en application, le requérant demeure membre du personnel de l'Organisation. Il fait valoir en outre que, faute de posséder les expériences professionnelles requises, le requérant ne convenait pas pour le poste en question.
3. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

## **Faits**

4. À la suite de la décision prise par le Conseil de sécurité de clore la Mission des Nations Unies pour l'appui à la justice en Haïti (MINUJUSTH), le requérant a été informé le 11 septembre 2019 que son engagement continu prendrait fin le 12 janvier 2020.
5. Le 14 octobre 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement. Le 10 janvier 2020, l'Administration a informé le requérant que l'exécution de la décision serait suspendue jusqu'à ce qu'il soit statué sur sa demande de contrôle hiérarchique et qu'il était mis en congé spécial à plein traitement.
6. Le requérant a présenté sa candidature pour le poste en question le 22 août 2019. Il a ensuite découvert sur le portail de recrutement de l'ONU (Inspira) que sa candidature n'avait pas été retenue.

## **Examen**

### *Décision de mettre fin à l'engagement du requérant*

7. Aux termes de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 de son statut, le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour connaître des requêtes introduites pour :

... contester une décision administrative en invoquant l'inobservation [des] conditions d'emploi ou [du] contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée ...

8. Il résulte de la jurisprudence constante du Tribunal d'appel que, pour être susceptible de recours, une décision administrative doit produire des conséquences juridiques directes pour les conditions d'emploi du requérant (voir, par exemple, arrêt *Hassanin* (2017-UNAT-759), par. 37).

9. Le requérant fait observer que, si l'Administration n'a pas mis fin à son service dans l'Organisation, elle n'a pas réussi à lui trouver un autre poste depuis la clôture de la MINUJUSTH. Il soutient que l'Administration a manqué à son obligation de lui trouver un emploi convenable pendant plus de quatorze mois, ce qui lui est nettement préjudiciable dans la mesure où celui-ci a été de ce fait privé de la possibilité d'accumuler de l'expérience professionnelle pendant tout ce temps.

10. Le Tribunal constate avec préoccupation que l'Administration n'a pas trouvé de poste qui corresponde aux aptitudes du requérant près d'un an après l'avoir placé en congé spécial à plein traitement en attendant l'issue de la demande de contrôle hiérarchique. Selon le Tribunal, il s'agit là d'une grave faute de gestion.

11. Cela étant, dans la mesure où son exécution reste suspendue, la décision de mettre fin à l'engagement du requérant n'a aucune incidence sur les conditions d'emploi de l'intéressé.

12. Le Tribunal constate dès lors que la requête est irrecevable *ratione materiae*.

13. Le Tribunal fait toutefois observer que cette constatation ne préjuge pas de l'éventuel recours qui pourrait être exercé dans l'hypothèse où l'Administration déciderait de lever la suspension de la décision de licenciement et de mettre fin aux fonctions du requérant. Une telle décision constituerait une nouvelle décision administrative susceptible de recours si toutes les conditions de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut étaient par ailleurs remplies.

*Manquement de l'Administration à son obligation de déployer des efforts raisonnables pour trouver un poste de remplacement au requérant*

14. Le requérant fait valoir que, malgré ses nombreux actes de candidature, l'Administration ne lui a toujours pas trouvé de poste. Il estime en conséquence avoir été privé d'un emploi convenable pendant plus de quatorze mois.

15. Le Tribunal relève que cette décision administrative implicite n'a pas préalablement fait l'objet d'une demande contrôle hiérarchique conformément à l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 de son statut et constate par conséquent qu'il n'est pas régulièrement saisi.

*Décision de ne pas sélectionner le requérant*

16. Le requérant affirme ne pas avoir été sélectionné pour le poste alors même qu'il figurait sur une liste de candidates et candidats présélectionnés pour des emplois similaires et qu'il a occupé un poste identique à la MINUJUSTH, auquel il était très apprécié.

17. Le défendeur indique que la circonstance que le requérant soit titulaire d'un engagement continu et visé par une réduction d'effectifs a été prise en compte. Il fait toutefois valoir que, à la différence du candidat finalement retenu, le requérant ne disposait pas de l'expérience professionnelle requise en matière d'« établissement de

rapports sur l'exécution des budgets et des programmes » et ne remplissait en conséquence pas les exigences du poste considéré.

18. Le défendeur soutient en outre que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le poste n'est pas identique à celui qu'il occupait auparavant à la MINUJUSTH, le premier comportant des responsabilités administratives et des fonctions d'encadrement plus vastes.

19. Aux termes de l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire licencié par suite de la suppression de son poste ou de compression d'effectifs, et à condition qu'il existe un poste correspondant à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, est maintenu en poste selon l'ordre de priorité suivant, compte dûment tenu de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé : i) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu ; ii) Le fonctionnaire qui a été recruté par voie de concours en vue d'un engagement de carrière ; iii) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée.

20. Dans l'arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847), le Tribunal d'appel a estimé que l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel créait à la charge de l'Administration une obligation de faire, de bonne foi, des efforts raisonnables pour chercher à trouver un poste qui corresponde aux aptitudes des fonctionnaires dont le poste avait été supprimé (par. 31).

21. Comme l'a jugé le Tribunal d'appel, l'Administration est tenue de démontrer qu'elle a déployé tous efforts raisonnables pour examiner la candidature du fonctionnaire concerné à des postes vacants correspondant à ses aptitudes. Lorsqu'on ignore si la candidature du fonctionnaire a bien fait l'objet d'un examen raisonnable, il incombe à l'Administration de prouver que tel a bien été le cas (arrêt *Timothy*, par. 32).

22. Le Tribunal d'appel a considéré que, si l'Administration était tenue d'examiner à titre préférentiel la candidature du fonctionnaire concerné aux postes vacants correspondant à ses aptitudes, il ressortait clairement du libellé de cette disposition

qu'elle devait également déterminer son aptitude pour le poste, en tenant compte de sa compétence, de son intégrité et de son ancienneté, ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe. Si le fonctionnaire licencié n'est pas pleinement compétent pour exercer les fonctions et responsabilités essentielles afférentes à un poste, l'Administration n'est nullement tenue de le prendre en considération pour ce poste (arrêt *Timothy*, par. 38).

23. Dans l'arrêt *Zachariah* (2017-UNAT-764) (par. 35), le Tribunal d'appel a en outre statué ainsi :

À l'issue du dépôt des candidatures, l'Administration est tenue, en vertu de l'alinéa d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel, d'examiner, à titre préférentiel ou sans mise en concurrence avec d'autres candidats, la candidature de tout fonctionnaire nommé à titre permanent, le but étant de le maintenir en poste. Cette obligation suppose d'apprécier si l'intéressé possède les aptitudes requises pour le poste en question, en tenant compte de sa compétence, de son intégrité et de son ancienneté, ainsi que d'autres facteurs comme sa nationalité et son sexe. Ce n'est que dans l'hypothèse où aucun fonctionnaire nommé à titre permanent ne justifierait des aptitudes requises pour le poste que l'Administration peut examiner si d'autres fonctionnaires nommés à titre non permanent et candidats au poste sont aptes à l'occuper.

24. Dans l'avis de vacance relatif au poste considéré sont énumérées, entre autres expériences professionnelles requises, les expériences suivantes : « Expérience des tâches administratives ou des tâches liées aux programmes nécessaires au bon fonctionnement du Groupe, notamment de l'élaboration de prévisions de dépenses ou de budgets, de l'établissement de rapports sur l'exécution des budgets et des programmes, de la conclusion de contrats avec des prestataires. »

25. Il ressort des documents produits que l'Administration a comparé le profil du requérant à celui d'autres candidats et que sa candidature n'a pas été examinée à titre prioritaire.

26. Cependant, après examen de la notice personnelle du requérant, le Tribunal relève que l'intéressé ne justifiait en effet pas d'une expérience dans le domaine de

l'établissement de rapports sur l'exécution des budgets et des programmes. Or, une telle expérience était une condition d'attribution du poste.

27. Par conséquent, le Tribunal considère que la conclusion de l'Administration selon laquelle le requérant n'était pas apte à occuper le poste reposait sur des faits et était étayée par des éléments de preuve. Il observe également que l'Administration serait parvenue à la même conclusion quant à l'aptitude du requérant à occuper le poste si, au lieu de le comparer à d'autres candidats, elle avait examiné sa candidature en priorité sans procéder à une mise en concurrence.

28. Le Tribunal estime par conséquent que la décision de ne pas sélectionner le requérant pour le poste était régulière.

29. Par ces motifs,

### **Dispositif**

30. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 16 décembre 2020

Enregistré au Greffe le 16 décembre 2020

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York