



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/066
Jugement n° : UNDT/2021/017
Date : 3 mars 2021
Original : anglais

Juge : M^{me} Rachel Sophie Sikwese

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

BARUD

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Néant

Conseils du défendeur :

Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines

Maureen Munyolo, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines

Introduction

1. La requérante a déposé la requête à l'examen pour contester la décision de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour (MINUAD) de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée au-delà de sa date d'expiration, soit le 30 juin 2019 (« la décision contestée »). Le défendeur avance que la décision contestée était légale. En effet, la décision de la MINUAD de ne pas renouveler l'engagement de la requérante a été prise à la suite d'une procédure légale de réduction des effectifs et le choix de licencier la requérante a été opéré sur la base d'un examen comparatif équitable et transparent. Pour les raisons exposées ci-après, le Tribunal fait droit à la requête.

Faits et procédure

2. La requérante a été recrutée à un poste d'assistante, en qualité d'agent des services généraux de classe FS-5, le 20 juin 2011. En 2013, à la suite du démantèlement de la Section des services généraux, le personnel a été réparti dans d'autres sections et groupes. La requérante a été réaffectée au Groupe de la gestion des installations de la Section du génie, de l'eau et de l'environnement (« la Section du génie »)¹.

3. Le 16 mars 2018, le Secrétaire général a soumis à l'Assemblée générale le budget de la MINUAD pour 2018–2019. Ce budget contenait une proposition de réduction des effectifs concernant 1 183 agents civils devant être mise en œuvre en 3 phases d'ici au 30 juin 2019, ainsi qu'une proposition de suppression de 6 postes d'agents du Service mobile au sein de la Section du génie².

¹ Requête, par. 1 ; Conclusions finales du défendeur, par. 4.

² Réponse, par. 4, citant le document A/72/794, Budget de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019, p. 4.

4. Le 1^{er} juin 2018, le Président de la Commission de l'Union africaine et le Secrétaire général ont publié conjointement un rapport spécial sur l'examen stratégique de la MINUAD. Dans ce rapport, ils ont recommandé de réduire à nouveau les effectifs civils de la MINUAD et de fermer 13 bases d'opérations et 3 états-majors de secteur, en prévision de la fermeture de la MINUAD le 30 juin 2020. Le 13 juillet 2018, le Conseil de sécurité a prorogé le mandat de la MINUAD jusqu'au 30 juin 2019 et a approuvé les recommandations du rapport spécial³.

5. Les 9 et 17 septembre 2018, la MINUAD a informé l'ensemble du personnel de la mission des réductions d'effectifs proposées et a présenté les règles régissant l'examen comparatif qui serait effectué⁴.

6. Le 30 septembre 2018, le jury de l'examen comparatif a analysé le profil de la requérante par rapport à celui d'un autre fonctionnaire de classe FS-5 qui exerçait des fonctions d'assistant (gestion des installations) au sein de la Section du génie. La requérante a obtenu une note inférieure à celle de son collègue et a été placée dans la catégorie des personnes à licencier⁵.

7. Par un courriel daté du 29 octobre 2018, la Section de la gestion des ressources humaines de la MINUAD a informé la requérante qu'elle faisait partie des fonctionnaires sélectionnés dans le cadre de la réduction des effectifs à compter du 1^{er} juillet 2019⁶.

8. Le 5 novembre 2018, le Secrétaire général a soumis le budget révisé de la MINUAD à l'Assemblée générale. Dans ce document, il était proposé de supprimer d'autres postes, notamment trois postes supplémentaires d'agents du Service mobile au

³ Réponse, par. 5, citant le document S/2018/530, Rapport spécial du Président de la Commission de l'Union africaine et du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur l'examen stratégique de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour, par. 61 à 63, et le document S/RES/2429 (2018) relatif à la prorogation du mandat de l'Opération hybride Union africaine–Nations unies au Darfour (MINUAD) jusqu'au 30 juin 2019.

⁴ Requête, annexe 8.

⁵ Réponse, annexe 4.

⁶ Requête, annexe 1.

sein de la Section du génie⁷.

9. L'Assemblée générale a approuvé le budget révisé le 22 décembre 2018⁸.

10. Par une lettre datée du 24 février 2019, le Directeur par intérim de l'appui à la mission a informé la requérante que son engagement à durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà du 30 juin 2019⁹.

11. Le 18 juin 2019, le Tribunal a reçu une requête incomplète puis, le 23 juin 2019, une requête complétée attaquant la décision contestée.

12. Le défendeur a déposé une réponse le 29 juillet 2019. La requérante a déposé une réplique le 10 janvier 2021.

13. Le Tribunal a tenu une conférence de mise en état le 8 février 2021. Lors de cette conférence, les parties sont convenues que la requête serait tranchée sur la base des écritures et pièces justificatives qu'elles avaient déposées, sans qu'il soit nécessaire de convoquer une audience.

14. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 22 février 2021.

Argumentation des parties

La requérante

15. La requérante a affirmé que la décision de l'inclure dans le groupe des assistants (gestion des installations) était illégale. La suppression de son poste n'avait pas été établie. En effet, d'après un courriel daté du 29 octobre 2018, les postes à supprimer étaient les suivants : technicien du génie, assistant (gestion des installations), technicien (approvisionnement en eau et assainissement), technicien (groupes électrogènes) et électricien. Le poste de la requérante relevait de la catégorie

⁷ Réponse, par. 10, citant le document A/73/488, Budget révisé de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019.

⁸ Réponse, par. 11, citant le document A/RES/73/278, Financement de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour.

⁹ Requête, annexe 2.

des assistants administratifs, comme l'indiquait sa lettre de nomination. Pour agir correctement, la MINUAD aurait dû supprimer sans conditions le poste restant d'assistant (gestion des installations) de classe FS-5, sans qu'il soit nécessaire de procéder à un examen comparatif.

16. Les règles de l'examen comparatif exigeaient que l'analyse porte sur des fonctionnaires possédant le même titre fonctionnel. Dans les cas où le personnel avait le même titre fonctionnel mais exerçait des fonctions différentes, ainsi que dans les cas où les postes seraient supprimés sans conditions, aucune comparaison n'avait été effectuée entre des personnes dont les titres fonctionnels et les fonctions exercées étaient différents.

17. Le poste de la requérante avait été classé dans la catégorie des assistants administratifs par la Division du personnel des missions, lors du projet de classification des missions. Son document de classification signé indiquait que son titre fonctionnel officiel était celui d'assistante administrative. Au moment de l'examen comparatif, sa lettre de nomination indiquait que son poste et son titre fonctionnel étaient ceux d'assistante administrative. Sa notification administrative pour les années 2016–2018 précisait également que son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative.

18. Alors que ces informations indiquaient clairement que son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative, l'Administration de la MINUAD l'avait classée dans le groupe des assistants (gestion des installations) et avait ainsi enfreint les règles de l'examen comparatif.

19. Ces règles précisaient les documents que les fonctionnaires étaient tenus de fournir, à savoir une notice personnelle actualisée et les deux derniers rapports remplis d'e-performance (le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires, e-PAS). La requérante n'avait pas obtenu de bons résultats lors de l'examen comparatif car son expérience pertinente avait été évaluée par rapport aux fonctions d'assistant (gestion des installations), alors qu'elle ne les avait pas exercées pendant sa carrière à la MINUAD. Les deux rapports d'e-performance qu'elle

avait fournis pour l'examen comparatif, pour les périodes e-PAS 2016–2017 et 2017–2018, portaient sur ses fonctions d'assistante administrative.

20. La définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations), qu'elle avait reçue le 15 mai 2018, était le seul élément qui justifiait son examen comparatif avec un collègue exerçant les mêmes fonctions. Cette situation était inacceptable. En effet, la définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) couvrait une période de cinq mois ayant précédé l'examen comparatif. Or cet examen exigeait que la comparaison s'effectue au moyen des deux derniers documents e-PAS qui, dans son cas, portaient sur des tâches administratives. La requérante ne possédait pas d'e-PAS relatif aux fonctions d'assistant (gestion des installations).

21. Le fait de lui remettre une nouvelle définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) cinq mois avant l'examen comparatif était une manœuvre calculée pour justifier son licenciement et constituait la preuve d'un motif illégal. La définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) avait été établie délibérément, pour l'éloigner de son rôle et de ses fonctions véritables. En effet, aucun processus de restructuration n'était en cours au sein du Groupe de la gestion des installations ou de la Section du génie, il n'y avait aucun motif opérationnel légitime et la requérante n'avait pas reçu de nouvelle notification administrative l'informant de la modification de son titre fonctionnel. Cela était attesté par le fait que la MINUAD et le Groupe du contrôle hiérarchique s'étaient appuyés sur la nouvelle description des fonctions d'un assistant (gestion des installations) pour justifier son inclusion dans cette catégorie aux fins de l'examen comparatif et justifier la décision de licenciement.

22. La définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) du 15 mai 2018 lui avait été appliquée rétroactivement. En effet, elle ne correspondait pas aux fonctions qu'elle exerçait réellement pendant la période couverte par l'examen comparatif, qui exigeait de fournir les deux derniers documents e-PAS et la notice personnelle. L'examen comparatif devait porter sur une période de travail ne dépassant pas le 31 mars 2018, date de la fin de la deuxième période e-PAS. Le fait qu'elle ait été placée dans un groupe d'assistants (gestion des installations) aux fins de l'examen

comparatif constituait un vice de procédure qui entachait la décision de mettre fin à son engagement.

23. Tout au long de sa carrière au sein de la MINUAD, la requérante s'était acquittée fidèlement de ses tâches administratives et avait toujours fait preuve de diligence raisonnable dans l'intérêt de l'Organisation. Cette attitude consistait aussi à alerter la direction de la MINUAD sur les pratiques du Groupe de la gestion des installations qui exposaient l'Organisation à divers risques, notamment la corruption, le vol, le népotisme et le versement de sommes indues. Aucune de ses préoccupations n'avait été prise en compte. Dans certains cas, ses supérieurs avaient manqué à leur devoir de traiter les problèmes soulevés, alors qu'ils savaient qu'ils relevaient de leur responsabilité, et lui avaient ordonné de s'adresser à d'autres bureaux. À la suite de ses démarches, on lui avait injustement reproché au fil du temps d'être une trouble-fête qui ne s'entendait pas avec les autres. En outre, plusieurs mesures avaient été prises à son encontre pour la marginaliser et lui retirer tout rôle de supervision, alors qu'elle était la fonctionnaire du Groupe de la gestion des installations la plus haut placée après le chef. Par ailleurs, la finalisation de son e-PAS avait régulièrement été retardée.

24. Aucun des responsables du Groupe de la gestion des installations n'avait été correctement nommé à son poste. L'un d'eux avait abusé de son autorité et la requérante avait fait part de ses inquiétudes concernant de tels agissements. L'intéressé avait été autorisé à démissionner pour éviter de se soumettre à une enquête sur ses titres universitaires dont le résultat aurait été négatif. L'autre collègue n'avait aucune expérience du Groupe de la gestion des installations et se reposait entièrement sur le collègue de classe FS-5 avec lequel elle avait été comparée à tort dans le cadre de l'examen comparatif. Un autre collègue avait été nommé responsable du Groupe de la gestion des installations alors que la requérante possédait une expérience plus longue et plus variée.

25. La requérante fait valoir qu'en raison de la décision contestée, elle a subi une souffrance morale qui s'est manifestée par de l'anxiété, du stress, des insomnies, des migraines, ainsi que des douleurs cardiaques et stomacales.

26. La requérante demande les réparations suivantes :

- a. Annulation de la décision contestée ;
- b. Réintégration rétroactive en service à compter du 1^{er} juillet 2019, en considérant que le service a été assuré en continu et sans interruption, avec tous les avantages et droits applicables ;
- c. Établissement de la responsabilité des administrateurs de la MINUAD pour partialité, pratiques déloyales et abus d'autorité, ainsi que pour avoir mené des pratiques ayant conduit à la violation de son droit à une procédure régulière ; et
- d. Versement d'un an de salaire à titre d'indemnisation pour la souffrance morale, l'atteinte à la réputation, l'humiliation et l'incertitude subies.

Le défendeur

27. Le défendeur a affirmé que l'engagement de la requérante n'avait pas été renouvelé à la suite d'une procédure légale de réduction des effectifs. Au total, neuf postes d'agents du Service mobile devaient être supprimés au sein de la Section du génie le 30 juin 2019.

28. Comme le budget et le budget révisé du Secrétaire général ne précisaient pas quels postes d'agents du Service mobile de la Section du génie devaient être supprimés, le chef de la Section du génie les avait sélectionnés en fonction des besoins opérationnels de la mission après le 30 juin 2019. Il avait décidé que près de la moitié des postes d'agents du Service mobile, appartenant à divers groupes professionnels au sein de la Section du génie, ne seraient plus nécessaires. En effet, la réduction considérable des effectifs et la fermeture de 13 bases d'opérations et de 3 états-majors

de secteur allaient entraîner une forte réduction des besoins en matière de logements pour le personnel dans l'ensemble de la mission. En conséquence, le chef de section avait décidé que sur les deux fonctionnaires de classe FS-5 exerçant des fonctions d'assistant (gestion des installations) au sein de la Section du génie, dont la requérante, un seul devait être conservé. La requérante et l'autre assistant (gestion des installations) de classe FS-5 avaient donc été soumis à l'examen comparatif.

29. La requérante avait fait l'objet d'un examen comparatif correct par rapport au rôle d'un assistant (gestion des installations) de classe FS-5, sur la base des fonctions qu'elle avait exercées. L'allégation de la requérante selon laquelle elle exerçait des fonctions d'assistante administrative au moment des faits n'était pas étayée.

30. Comme l'avait reconnu la requérante, la Section des services généraux avait été démantelée en 2013 et la requérante avait été réaffectée au poste qu'elle avait occupé au sein du Groupe de la gestion des installations. Sa notification administrative confirmait qu'elle avait travaillé au Groupe de la gestion des installations au sein de la Section du génie. Même si son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative, elle exerçait des fonctions d'assistante (gestion des installations) au moment de l'examen comparatif.

31. L'examen comparatif avait été équitable, transparent et impartial. Le jury avait examiné correctement, et en toute indépendance, la notice personnelle et les appréciations du comportement professionnel des deux fonctionnaires pour les périodes d'évaluation 2016–2017 et 2017–2018. Contrairement à ce qu'affirmait la requérante, le fait que ses appréciations du comportement professionnel pour les périodes 2016–2017 et 2017–2018 ne portent pas sur le moment où elle avait exercé des fonctions d'assistante (gestion des installations) était sans importance. Le jury avait correctement noté la requérante sur la base de ses appréciations du comportement professionnel pour 2016–2017 et 2017–2018 et de son expérience professionnelle antérieure. Par rapport à l'autre fonctionnaire de classe FS-5, la requérante avait moins d'années d'expérience pertinente et de service au sein de l'Organisation. En outre,

ses notes étaient inférieures à celles de son homologue. Par conséquent, le jury avait décidé de licencier la requérante.

32. L'affirmation de la requérante selon laquelle le poste de l'autre fonctionnaire de classe FS-5 de la Section du génie aurait dû être supprimé sans conditions était infondée. D'après les règles de l'examen comparatif, les suppressions sans conditions ne devaient être opérées que lorsqu'elles concernaient un poste ou une fonction unique. Tel n'était pas le cas en l'espèce. Au contraire, le budget révisé ne précisait pas quels postes ou fonctions d'agents du Service mobile devaient être supprimés.

33. Les allégations de partialité ou de considérations malveillantes soulevées par la requérante n'étaient pas étayées. Le jury qui avait procédé à l'examen comparatif était composé d'un nombre égal de représentants nommés par la direction de la MINUAD et de représentants du personnel membres du Syndicat du personnel des missions hors Siège des Nations Unies et du Syndicat du personnel national. Aucun des membres du jury ne faisait partie de la Section du génie. En outre, le barème de leur notation était bien documenté.

34. D'après les règles de l'examen comparatif, la MINUAD devait passer en revue fonctionnaires par section, par fonctions et par classe dans tous les lieux d'affectation. Au sein d'une même section, les fonctionnaires devaient être comparés à d'autres fonctionnaires de même classe et de même catégorie exerçant des fonctions identiques ou similaires. La détermination des fonctionnaires à comparer dans chaque section s'était principalement basée sur le titre fonctionnel figurant dans la lettre de nomination du fonctionnaire.

35. Dans les cas où le titre fonctionnel ne correspondait pas aux fonctions réellement exercées, le responsable des ressources humaines avait déterminé quelles personnes appartenaient à quel groupe professionnel au sein de la même classe et avait documenté les critères sur lesquels il avait fondé son choix.

36. Le titre fonctionnel de la requérante ne correspondait pas aux fonctions réelles qu'elle exerçait. Alors que son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative, la définition de son emploi que lui avait envoyée le chef du Groupe de la gestion des installations le 15 mai 2018 montrait qu'elle exerçait des fonctions d'assistante (gestion des installations). La notice personnelle que la requérante avait fournie en vue de l'examen comparatif précisait que depuis le 15 mai 2018, elle exerçait les fonctions d'assistante (gestion des installations) au sein du Groupe de la gestion des installations.

37. La requérante formulait diverses allégations à l'encontre des anciens et actuels responsables du Groupe de la gestion des installations. Cependant, aucun d'eux n'avait exercé de pressions sur l'examen comparatif. La requérante ne s'était pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver que la décision contestée était fondée sur des motifs illégitimes. Les allégations de la requérante selon lesquelles la décision contestée avait été prise à titre de représailles, pour la punir d'avoir mis en garde l'équipe dirigeante contre des actes de corruption et d'avoir dénoncé des abus, n'étaient pas étayées par des preuves.

38. Au vu de ce qui précède, le défendeur avance que la requérante n'a droit à aucune réparation. Elle n'a pas prouvé que ses droits avaient été violés sur le fond ou sur le plan de la procédure et n'a pas non plus fourni de preuve d'un quelconque préjudice. La requérante doit étayer une allégation de violations de procédure et de violations fondamentales. En outre, la requérante a le devoir d'atténuer sa perte de gain. Puisqu'elle n'a pas démontré qu'elle avait tenté de chercher un autre emploi convenable pour éviter le chômage, le Tribunal devrait évaluer l'incidence de cet élément sur l'attribution d'une indemnité.

39. La requérante n'a établi aucune base pour que le Tribunal défère l'affaire aux fins d'action récursoire en responsabilité au titre de l'article 10.8 du Statut du Tribunal. La requérante n'a pas prouvé l'existence de défauts graves, de partialité, de représailles ou d'abus d'autorité de la part des responsables des ressources humaines ou de ses chefs de section.

Examen

40. Il existe une présomption de régularité des actes officiels¹⁰. Une charge de la preuve minimale incombe au défendeur pour justifier ses actions en matière administrative¹¹. Une fois cette tâche accomplie, il incombe ensuite au fonctionnaire de démontrer le contraire par des preuves claires et convaincantes¹².

41. Dans la présente requête, le Tribunal a pour mission d'examiner la question de savoir si l'examen comparatif mené le 30 septembre 2018 concernant la requérante et un autre fonctionnaire de classe FS-5 et ayant abouti à la décision contestée était légal.

42. L'examen comparatif a été réalisé afin de déterminer quel fonctionnaire de classe FS-5 il convenait de garder, qu'il s'agisse de la requérante ou de son collègue. En effet, à la suite de la recommandation de supprimer six postes d'agents du Service mobile dans la Section du génie, un seul d'entre eux pouvait être accueilli dans la nouvelle structure approuvée.

43. Selon la requérante, son poste d'assistante administrative était sûr. De fait, seul le poste d'assistant (gestion des installations) devait expressément être supprimé et seul un fonctionnaire occupait ce poste et exerçait les fonctions d'assistant (gestion des installations) au moment du lancement de la restructuration au sein de la MINUAD, c'est-à-dire précisément le 16 mars 2018¹³.

¹⁰ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 26 ; arrêt *Ibekwe* (2011-UNAT-179), par. 30, et arrêt *Landgraf* (2014-UNAT-471), par. 28. Ce principe a également été confirmé dans l'arrêt *Dhanjee* (2015-UNAT-527), par. 30 ; l'arrêt *Zhuang, Zhao & Zie* (2015-UNAT-536), par. 48 ; l'arrêt *Staedtler* (2015-UNAT-547), par. 27 ; l'arrêt *Survo* (2015-UNAT-595), par. 68 ; l'arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 23 ; l'arrêt *Ngokeng* (2017-UNAT-747), par. 33.

¹¹ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 26 ; réaffirmé dans l'arrêt *Ibekwe* (2011-UNAT-179), par. 30 ; l'arrêt *Luvai* (2014-UNAT-417), par. 40 ; l'arrêt *Simmons* (2014-UNAT-425), par. 23 ; l'arrêt *Landgraf* (2014-UNAT-471), par. 28 ; l'arrêt *Dhanjee* (2015-UNAT-527), par. 30 ; l'arrêt *Zhuang, Zhao & Zie* (2015-UNAT-536), par. 48 ; l'arrêt *Staedtler* (2015-UNAT-547), par. 27 ; l'arrêt *Survo* (2015-UNAT-595), par. 68 ; l'arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 23.

¹² *Ibid.*

¹³ Réponse, par. 4.

44. D'autre part, le défendeur fait valoir qu'au moment de la mise en œuvre de la restructuration proposée, le Secrétaire général disposait du pouvoir discrétionnaire de déterminer les six postes de classe FS-5 à supprimer. À cet égard, et afin de garantir l'équité et la transparence, il a créé un jury composé de membres indépendants représentatifs pour effectuer un examen comparatif sur la base de lignes directrices et de règles préétablies.

45. Les principales règles de l'examen comparatif sont reprises dans l'annexe 1 de la requête, aux paragraphes 3 et 4, comme suit [traduction non officielle] :

Les règles de l'examen comparatif imposaient (annexe 1) de fournir les documents suivants : 1) les deux derniers rapports e-performance du fonctionnaire pour les périodes 2016/2017 et 2017/2018 et 2) la notice personnelle du fonctionnaire.

46. Selon ces règles, le champ d'application de l'examen (annexe 1) était le suivant [traduction non officielle] :

a) les fonctionnaires doivent être comparés à d'autres fonctionnaires de même classe et de même catégorie exerçant des fonctions identiques ou similaires ;

b) la détermination des fonctionnaires à comparer dans chaque section est principalement basée sur le titre fonctionnel figurant dans la lettre de nomination du fonctionnaire ;

c) dans les cas où le titre fonctionnel ne correspond pas aux fonctions réellement exercées, le responsable des ressources humaines doit déterminer quelles personnes appartiennent à quel groupe professionnel au sein de la même classe et documenter clairement les critères sur lesquels il a fondé son choix ; et

d) l'examen comparatif n'est pas nécessaire en cas de suppression d'un poste ou d'une fonction unique au regard des postes ou fonctions, catégories et classes comparables au sein d'une même section/d'un même groupe. De tels postes sont supprimés sans conditions.

47. En application de l'article 101 de la Charte des Nations Unies et des articles 1.2 c) et 4.1 du Statut du personnel, le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Dans l'affaire *Sanwidi*, le Tribunal d'appel des Nations Unies a affirmé [traduction non officielle] :

Les tribunaux administratifs du monde entier ne cessent de faire évoluer les normes juridiques afin de parvenir à contrôler les abus de pouvoir discrétionnaire. On ne saurait établir de liste exhaustive des normes juridiques applicables en droit administratif, mais l'injustice, le caractère déraisonnable, l'illégalité, l'irrationalité, l'irrégularité de procédure, la partialité, la versatilité, le caractère arbitraire et le manque de proportionnalité sont quelques-uns des motifs pour lesquels les tribunaux peuvent, à juste titre, s'ingérer dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'administration¹⁴.

48. Si le rôle du Tribunal n'est pas de substituer sa décision à celle de l'Administration, il peut intervenir lorsque, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, l'Administration a manqué à son devoir d'agir avec justice, équité et transparente à l'endroit de ses fonctionnaires et n'a pas respecté son propre Statut et Règlement¹⁵.

i. *L'examen comparatif était-il légal ?*

49. Le Tribunal estime que, contrairement à ce qu'affirme le défendeur dans ses écritures¹⁶, l'allégation de la requérante selon laquelle elle exerçait des fonctions d'assistante administrative au moment des faits est étayée par ses documents e-PAS pour les périodes 2016–2017 et 2017–2018, par sa notice personnelle et par sa lettre de nomination, qui étaient les documents pertinents aux fins de l'examen comparatif.

50. Le défendeur soutient que le titre fonctionnel de la requérante ne correspondait pas aux fonctions qu'elle exerçait réellement. Alors que son titre fonctionnel était celui d'assistante administrative, la définition de son emploi envoyée par le chef du Groupe

¹⁴ 2010-UNAT-084, par. 38.

¹⁵ Arrêt *Hersh* (2014-UNAT-433), par. 29, citant l'arrêt *Brisson* (2013-UNAT-371), par. 16 ; arrêt *Obeijn* (2012-UNAT-201), par. 33.

¹⁶ Par. 30 ci-dessus.

de la gestion des installations le 15 mai 2018 montre qu'elle exerçait des fonctions d'assistante (gestion des installations). La notice personnelle que la requérante a fournie en vue de l'examen comparatif précisait que depuis le 15 mai 2018, elle exerçait les fonctions d'assistante (gestion des installations) au sein du Groupe de la gestion des installations. Comme l'a fait valoir à juste titre la requérante, cette analyse est irrégulière et constitue une déformation délibérée des critères clairs et préétablis de l'examen comparatif. Le défendeur n'avait pas le droit d'évaluer la requérante sur la base d'une définition d'emploi. Les seuls documents légitimes à prendre en compte pour déterminer les fonctions réelles de la requérante, conformément à son titre fonctionnel, étaient ses « lettres de nomination » correctement consignées dans sa notice personnelle, et non la définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations), document controversé créé par le responsable des ressources humaines local¹⁷.

51. Toute référence à la définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) du 15 mai 2018 est irrégulière et illégale car il ne s'agissait pas d'une norme d'examen. En outre, la requérante a exposé les fonctions administratives qu'elle a réellement exercées au cours de la période pertinente, de 2016 à mars 2018. Selon elle, ces fonctions étaient les suivantes [traduction non officielle] :

Assurer un appui fiable, rentable, flexible et rapide en matière de gestion des ressources humaines aux vacataires du Groupe de la gestion des installations dans les secteurs ; faire office de personne référente pour le recrutement et la gestion des vacataires du Groupe de la gestion des installations ; utiliser le portail UMOJA pour créer des transactions de type demande d'achat (« panier » dans la terminologie UMOJA) pour les recrutements initiaux et les prolongations de contrats ; utiliser la composante ECC dans UMOJA, qui permet de planifier les ressources, pour créer des feuilles de saisie des services afin de traiter la rémunération des vacataires du Groupe de la gestion des installations ; faire office de personne référente et de chef d'équipe de la cellule de recrutement des vacataires du Groupe de la gestion des installations ; former les vacataires ; contrôler les opérations de paiement des feuilles de saisie des services traitées dans UMOJA par les assistants (gestion des installations) nationaux moins expérimentés,

¹⁷ La requérante avait contesté cette définition d'emploi, voir par. VII.3, VIII.4, 7 et 8 de la requête.

afin d'éviter les versements trop ou pas assez élevés et de les signaler aux superviseurs le cas échéant.

En revanche, les fonctions d'assistant (gestion des installations) étaient les suivantes [traduction non officielle] :

assurer les fonctions administratives quotidiennes, fournir des informations sur le taux d'occupation des postes, surveiller les installations d'approvisionnement en eau, gérer les bureaux intérimaires, les bureaux des questions de qualité de vie, les magasins d'alimentation, le stock de carburant, les services de restauration, les groupes électrogènes, les transports, les communications, la sensibilisation à la sécurité et à la sûreté, les besoins en équipement, les activités d'entretien et autres. Servir le Groupe de la gestion des installations et résoudre les problèmes auxquels il est confronté, dresser l'inventaire des ressources et des articles stockés, assurer le suivi des ressources, faire des demandes d'approvisionnement et accuser réception de tous les articles pour tous les biens consommables et non consommables, etc.

52. La requérante a démontré que ses fonctions n'étaient ni identiques ni similaires à celles exercées par le fonctionnaire avec lequel elle avait été comparée et dont le poste devait explicitement être supprimé.

53. Dans la mesure où, sur les six postes de classe FS-5, le seul poste d'assistant (gestion des installations) était expressément et clairement destiné à être supprimé dans la nouvelle structure de la MINUAD approuvée par l'Assemblée générale, le Secrétaire général n'avait aucune latitude pour mettre en place un examen comparatif. Il a abusé de son pouvoir discrétionnaire.

54. L'Administration a enfreint les lignes directrices et les règles de l'examen comparatif. Aucun fondement juridique ne justifie ni la réalisation d'un tel examen ni l'introduction d'un document, à savoir la définition de l'emploi d'assistant (gestion des installations) datée du 15 mai 2018, afin qu'il fasse partie des normes appliquées dans l'examen comparatif. Les règles de l'examen définissaient clairement les documents à utiliser et ceux-ci ont été dûment fournis par la requérante. Ils ont montré qu'à l'époque concernée, elle travaillait comme assistante administrative et s'acquittait des fonctions correspondantes. La définition de l'emploi d'assistant

(gestion des installations) qui a été remise à la requérante en mai 2018 ne pouvait pas se substituer aux e-PAS et à la notice personnelle expressément définis et le jury de l'examen comparatif ne pouvait pas se fonder sur ce document sans modifier les règles de l'examen.

55. Le fait que les appréciations du comportement professionnel de la requérante pour les périodes 2016–2017 et 2017–2018 portaient sur les fonctions qu'elle exerçait au moment de l'évaluation et conformément aux règles de l'examen comparatif est certainement important. Il s'agissait des fonctions réelles que le jury aurait dû examiner par rapport à un autre fonctionnaire. Le fait qu'au moment de l'examen comparatif, la requérante exerçait des fonctions d'assistante (gestion des installations) était plutôt sans importance, car celles-ci n'apparaissaient ni dans ses lettres de nomination, ni dans sa notice personnelle, ni dans ses e-PAS. Selon l'arrêt *Sanwidi*, en s'appuyant sur la définition d'emploi de mai 2018, le défendeur a ignoré des lignes directrices pertinentes et claires et a pris en compte des éléments inutiles, ce qui a abouti à une décision illégale.

56. Le défendeur admet que le seul fondement qui justifiait de soumettre la requérante à un examen comparatif était les fonctions d'assistante (gestion des installations) qu'elle avait exercées à compter de mai 2018 pendant environ cinq mois. Comme nous l'avons vu plus haut, ce motif était irrégulier en ce qu'il était contraire aux lignes directrices préétablies de l'examen comparatif.

Conclusion

57. L'Administration a le devoir de respecter son propre Statut et Règlement du personnel en matière de sélection. Lors de l'examen de telles décisions, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, ou le Tribunal d'appel des Nations Unies, a pour fonction de vérifier si les dispositions et les articles du Statut et du Règlement du personnel ont été appliqués et s'ils l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Il n'appartient pas aux tribunaux de substituer leur décision à

celle de l'Administration¹⁸. Le fait de ne pas respecter et appliquer ses propres règlements et règles rend la décision illégale.

ii. Représailles et action récursoire en responsabilité

58. La requérante a soulevé des allégations concernant ses superviseurs. Elle déclare avoir dénoncé des cas de mauvaise administration de la part de ses supérieurs hiérarchiques et craindre que la suppression de son poste ne soit une mesure de rétorsion à son encontre. La requérante a signalé les faits aux autorités compétentes, le présent Tribunal ne peut intervenir avant qu'une décision ne soit prise à cet égard¹⁹.

59. En outre, la requérante demande au Tribunal de renvoyer certains fonctionnaires devant la justice afin de les amener à rendre compte d'actes d'abus d'autorité. Le Tribunal n'est pas compétent pour se prononcer sur cette demande sans accorder aux parties nommées les garanties d'une procédure régulière. Dans l'arrêt *Atuya*²⁰, le Tribunal d'appel des Nations Unies a affirmé [traduction non officielle] :

L'obligation d'assurer à une partie les garanties d'une procédure équitable s'étend à tous les décideurs administratifs agissant en vertu d'un pouvoir officiel, comme le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel. La teneur de l'obligation varie selon la fonction exercée par le décideur administratif. Le droit à un procès équitable est le fondement de l'équité procédurale. Il comprend le droit d'une partie de connaître les faits qui lui sont reprochés et le droit de répondre.

Jugement

60. La requérante est parvenue à infirmer la présomption de régularité en démontrant par des preuves claires et convaincantes que l'examen comparatif était illégal. L'Administration a enfreint ses propres règlements et règles régissant

¹⁸ Arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30.

¹⁹ ST/SGB/2017/2/Rev.1 (Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés).

²⁰ 2020-UNAT-984, par. 26.

sa conduite.

61. La requérante a instamment demandé au Tribunal de conclure que le défendeur avait enfreint la politique en faveur de l'égalité des genres en lui imposant un examen comparatif injuste avec un fonctionnaire masculin, en procédant ensuite à son licenciement et en accordant ainsi un avantage indu au collègue masculin.

62. Le Tribunal convient que la requérante a fait l'objet d'un examen comparatif inique, effectué en violation des règles et règlements qui régissent ce processus. En outre, bien qu'il ne s'agisse pas d'un critère spécifique pour l'examen comparatif, ce processus était contraire à l'initiative du Secrétaire général des Nations Unies en faveur de la parité, qui fixe des objectifs de représentation égale des hommes et des femmes au sein de l'Organisation des Nations Unies et conseille sur les pratiques de recrutement et de rétention du personnel. En l'espèce, compte tenu des longs états de service de la requérante et du dévouement dont elle avait fait preuve dans le système pendant 28 ans, il était injuste de la licencier sur la base d'un examen comparatif irrégulier, au profit d'un collègue masculin, au motif qu'il avait obtenu de meilleures notes en termes de service et de compétence.

63. La décision contestée est annulée. La requérante doit être réintégrée à son poste à compter de la date de licenciement. Conformément à l'article 10 du Statut du Tribunal, le défendeur peut choisir de verser une indemnité en lieu et place de l'annulation de la décision. L'indemnisation est fixée à un an de salaire de base net.

Domages-intérêts pour préjudice moral

64. La requérante a fait valoir qu'elle avait subi un préjudice du fait de la violation de son contrat de travail. Elle n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation²¹. Cette prétention est rejetée.

²¹ Arrêt *Kallon* (2017-UNAT-742) et arrêts ultérieurs.

(Signé)

Rachel Sophie Sikwese, juge

Ainsi jugé le 3 mars 2021

Enregistré au Greffe le 3 mars 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi