



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/051/T

Jugement n° UNDT/2022/029

Date : 25 mars 2022

Français

Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffe :** New York

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

PONCE GONZÁLEZ  
contre  
LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil des requérantes :**

George G. Irving

**Conseil du défendeur :**

Nicole Wynn, Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines,  
Secrétariat de l'ONU

Maureen Munyolo, Division du droit administratif du Bureau des ressources  
humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant, fonctionnaire de la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei (FISNUA), a formé un recours contre le « refus d'examen complet et équitable de sa candidature au poste P-5 de Chef de la gestion des opérations et des ressources ("le poste") à la FISNUA ».
2. Le défendeur soutient que la requête est sans fondement.
3. Pour les motifs exposés ci-dessous, le Tribunal juge régulière la décision de ne pas retenir la candidature du requérant et rejette la requête.

## **Faits**

4. Le 14 septembre 2020, le requérant s'est porté candidat au poste.
5. Le 14 décembre 2020, le requérant a appris qu'une décision finale concernant sa candidature avait été prise.
6. Le 5 janvier 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas retenir sa candidature. Cette décision a été confirmée le 17 février 2021.

## **Examen**

### *Arguments des parties*

7. Le requérant fait valoir que le Chef de l'appui à la Mission, qui a pris la décision finale, ne disposait pas pour ce faire de la délégation de pouvoir nécessaire du Chef de la Mission. De plus, il met en doute l'authenticité du mémorandum daté du 24 novembre 2019 adressé par le Chef de la Mission par intérim au Chef de l'appui à la Mission, portant délégation de pouvoir à ce dernier pour gérer les ressources

humaines de la Mission, ainsi que celle de la capture d'écran du portail en ligne attestant de ladite délégation de pouvoir.

8. Le défendeur répond que le mémorandum du 12 décembre 2019 est authentique, qu'il porte l'en-tête de la FISNUA, ainsi qu'un numéro de référence et le cachet de la Mission. Une note manuscrite, confirmant que le Chef de l'appui à la Mission a reçu la délégation de pouvoir le 15 décembre 2019, lui a été adjointe. La délégation de pouvoir a ensuite été enregistrée dans le portail en ligne, comme le montre la capture d'écran versée au dossier.

9. Le requérant se réfère en outre aux conclusions du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel concernant d'autres décisions finales de sélection de candidatures prises par le même responsable de poste à pourvoir que dans la présente affaire, contre lesquelles il avait formé des recours. Il affirme que ces conclusions sont contraignantes en l'espèce.

10. Le défendeur fait valoir que la procédure de sélection examinée en l'espèce n'est liée à aucune décision de recrutement antérieure contre laquelle le requérant a formé un recours.

11. Le requérant fait en outre valoir que les spécifications du poste de Chef de la gestion des opérations et des ressources, en ce qui concerne l'expérience requise de son titulaire, avaient été sensiblement modifiées par rapport à la définition d'emploi type précédemment utilisée lors d'une procédure de recrutement concernant ce même poste. Il affirme que la définition d'emploi aurait dû rester conforme à la définition type et que ces modifications avaient pour objet de le discriminer.

12. Le requérant affirme en outre qu'il satisfait aux conditions minimales et souhaitables pour occuper le poste et que sa candidature n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

13. Le défendeur répond que la candidature a été évaluée conformément aux critères publiés et rappelle que l'offre d'emploi mentionnait deux conditions

souhaitables, à savoir 1) une expérience de la mise en œuvre des politiques et pratiques administratives ou financières du système commun des Nations Unies, et 2) une expérience de la planification et de l'administration de ressources organisationnelles complexes dans un environnement instable. Il fait valoir que selon le responsable du poste à pourvoir, qui avait examiné la notice personnelle du requérant dans son intégralité, celle-ci ne faisait état d'aucune expérience de la gestion opérationnelle propre à démontrer que la condition souhaitable concernant la planification et l'administration de ressources organisationnelles complexes dans un environnement instable était remplie. En conséquence, le responsable du poste à pourvoir n'a pas inscrit la candidature du requérant sur la liste restreinte.

14. Le requérant affirme en outre que l'Administration a indûment modifié les critères d'évaluation par rapport aux précédentes procédures de recrutement concernant un poste dont l'intitulé est le même et qu'elle aurait dû soumettre les candidats à une évaluation écrite suivie d'un entretien fondé sur les compétences.

15. Le requérant conteste aussi le rejet de sa candidature au motif que celle-ci a été évaluée par le même responsable du poste à pourvoir qui l'avait « irrégulièrement » écarté d'une précédente procédure de sélection.

16. Le requérant tire en outre grief de ce que le responsable du poste à pourvoir, chargé d'exécuter la décision, exerçait également les fonctions de chef d'entité chargé de prendre la décision, ce qui, selon lui, est contraire aux dispositions de la section 2.3 de la circulaire ST/SGB/2019/2 (Délégation de pouvoir dans l'application du Statut et du Règlement du personnel et du Règlement financier et des règles de gestion financière).

17. Le requérant affirme que les documents produits par le défendeur ne montrent pas que sa candidature ait été dûment examinée. Il se réfère en particulier au fait que, selon le défendeur, sa candidature figurait sur la liste non restreinte mais n'a pas été versée à la liste restreinte parce que les conditions souhaitables concernant l'expérience de la gestion opérationnelle ainsi que de la planification et l'administration de

ressources organisationnelles complexes n'étaient pas réunies. Or, fait-il valoir, rien n'indique que les candidatures retenues sur la liste restreinte aient été évaluées au regard de ces conditions souhaitables.

18. Le requérant affirme que, selon l'avis de vacance de poste, le poste requiert une expérience de la gestion opérationnelle dans les domaines des finances et du budget, des ressources humaines, de la technologie et de l'administration générale, expérience qu'il possède ainsi qu'en atteste sa notice personnelle. Il soutient que le défendeur a appliqué de façon arbitraire les conditions requises.

19. Le requérant conteste également l'évaluation qui a été faite de l'une des candidatures retenues sur la liste restreinte qui, en raison d'un manque d'expérience du candidat sur le terrain, aurait dû selon lui être écartée.

20. Le défendeur précise que le requérant faisait partie des 15 candidats pressentis pour la prochaine étape de la procédure de recrutement sur la base d'un examen de leur notice personnelle, dont la liste a été remise au responsable du poste à pourvoir.

21. À la suite d'une analyse comparative des candidatures, celle qui était jugée être la mieux adaptée au poste a été retenue.

#### *Droit applicable*

22. Le Tribunal d'appel a constamment statué que l'Administration jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Appelé à contrôler toute décision en cette matière, le Tribunal du contentieux doit apprécier si l'Administration a suivi la procédure applicable de façon équitable, transparente et non discriminatoire, et non substituer sa décision à celle de l'Administration (voir, par exemple, *Kinyanjui* 2019-UNAT-932, par. 14).

*Examen*

Question préliminaire

23. D'emblée, et en ce qui concerne les allégations du requérant relatives aux conclusions du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel concernant d'autres décisions finales de sélection de candidatures contre lesquelles il avait formé des recours, le Tribunal ne constate, au vu des éléments de preuve, aucun lien entre la décision finale examinée en l'espèce et ces décisions finales antérieures. Il n'est donc lié par aucune décision de justice résultant d'autres recours et tranchera l'affaire sur la seule base des éléments de preuve produits par les parties dans la présente procédure.

Délégation de pouvoir

24. Le Tribunal constate que le mémorandum du 12 décembre 2019, adressé au Chef de l'appui à la Mission par le chef de la Mission, concernant la délégation de pouvoir dans le domaine des ressources humaines, présente tous les indices d'authenticité. Il note également que le Chef de l'appui à la Mission a accepté la délégation de pouvoir le 12 décembre 2019. Celle-ci a été enregistrée dans le portail en ligne des délégations de pouvoir, comme le montre la capture d'écran produite par le défendeur.

25. Le Tribunal est donc convaincu que le Chef de l'appui à la Mission disposait de la délégation de pouvoir requise pour s'occuper des questions de ressources humaines, y compris le recrutement à des postes jusqu'à la classe D-1, conformément à la circulaire ST/SGB/2019/2. Il ne juge pas fondées les affirmations du requérant selon lesquelles le défendeur a manipulé les éléments de preuve à cet égard.

Avis de vacance de poste

26. Le requérant affirme que l'avis de vacance de poste comportait d'importants changements de spécifications concernant l'expérience requise du titulaire par rapport

à l'avis précédemment publié pour le poste de Chef de la gestion des opérations et des ressources.

27. Le requérant affirme que ces changements ont été effectués dans le but de discriminer sa candidature car la procédure de sélection « doit être considérée comme un continuum ».

28. Le défendeur nie que la procédure de sélection pour le poste faisait partie d'un continuum comme le prétend le requérant.

29. Le Tribunal ne trouve aucune preuve d'un lien entre la procédure de sélection considérée et les précédentes procédures. Rien n'indique non plus, sinon les conjectures du requérant, que l'avis de vacance du poste ait été conçu de manière à écarter sa candidature, et le requérant n'explique pas pourquoi le défendeur aurait outrepassé son pouvoir discrétionnaire en posant les conditions énumérées dans cet avis.

#### Examen par l'Administration de la candidature du demandeur

30. Le Tribunal rappelle que dans l'arrêt *Ross* (2019-UNAT-926), au paragraphe 48, le Tribunal d'appel a déclaré qu'il était constant que toute irrégularité (de procédure ou de fond) dans les affaires de promotion ne pouvait donner lieu à une annulation ou au versement d'une indemnité que si le membre du personnel avait eu de bonnes chances d'être promu. Les irrégularités doivent être d'une nature telle que, si elles ne s'étaient pas produites, le membre du personnel aurait eu de grandes chances d'être promu.

31. À la lumière de cette jurisprudence, pour pouvoir déterminer si les vices de fond et de procédure invoqués par le requérant justifient l'annulation de la décision finale ou ouvrent droit au versement d'une indemnité, le Tribunal examinera d'abord la sélection de la candidate retenue pour le poste.

32. L'avis de vacance comportait une mention spéciale selon laquelle le poste était réservé aux candidats inscrits sur une liste de réserve et faisait état de deux conditions

souhaitables, à savoir 1) une expérience de la mise en œuvre des politiques et pratiques administratives ou financières du système commun des Nations Unies, et 2) une expérience de la planification et de l'administration de ressources organisationnelles complexes dans un environnement instable.

33. Les éléments de preuve montrent que la candidate sélectionnée était inscrite sur la liste de réserve et occupait le poste de Chef de la section des finances et du budget, de la classe P-5, dans une mission depuis juillet 2019.

34. Il ressort de la notice personnelle de la candidate sélectionnée que celle-ci possède plus de 20 années d'expérience dans les domaines de la gestion des ressources humaines, des finances, de la technologie et de l'administration générale, notamment dans le système des Nations Unies, et qu'elle a assuré la gestion de diverses équipes, dont plusieurs grandes missions, où elle a occupé les postes de Chef adjointe et de responsable de la Section des finances et du budget et avait 12 à 30 administrateurs sous sa responsabilité.

35. Dans le mémorandum de sélection, le responsable du poste à pourvoir a déclaré que la candidate sélectionnée était à son avis la mieux à même, au vu de son expérience professionnelle, de remplir les fonctions du poste. « [La candidate sélectionnée] possède plus de 20 années d'expérience professionnelle dans les domaines de la finance, de l'établissement du budget, de l'administration et de la gestion de projets, tant dans le système des Nations Unies que dans le secteur privé. Elle a également une vaste expérience des grandes opérations sur le terrain en Afrique de l'Est et en Afrique centrale [...] ».

36. Le Tribunal considère que les éléments de preuve étayent l'évaluation faite par le responsable du poste à pourvoir de la candidature retenue.

37. Un examen de la notice personnelle du requérant montre que celui-ci occupait le poste de Chef du Bureau du budget et des finances à la FISNUA depuis 2016 et avait six membres du personnel hors siège sous sa responsabilité. L'examen comparatif montre qu'il s'agit d'un poste de la classe P-4.

38. Avant ce poste, le requérant en a occupé plusieurs autres dans des missions des Nations Unies, notamment celui de Chef de la Section des finances et du budget à la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (de la classe P-4), où il encadrait 10 membres du personnel hors siège, et celui de Chef du budget à la FISNUA (de la classe P-4), où il encadrait trois fonctionnaires.

39. Auparavant, le requérant avait occupé depuis 1996 plusieurs postes de la classe P-4 dans différentes entités à New York.

40. Le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de substituer ses propres critères à ceux de l'Administration. Au vu des éléments de preuve, le Tribunal estime que le requérant n'a pas outrepassé son pouvoir discrétionnaire en portant son choix sur la candidate sélectionnée.

41. De plus, le Tribunal n'est pas convaincu que le requérant ait démontré qu'il eût eu, en l'absence des vices de forme qu'il allègue, de bonnes chances de voir sa candidature préférée à celle de la candidate sélectionnée.

42. Le Tribunal estime donc qu'il n'y a aucune raison de remettre en cause la décision contestée.

### **Dispositif**

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

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joëlle Adda

Ainsi jugé le 25 mars 2022

Enregistré au Greffe le 25 mars 2022

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York