



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire no : UNDT/GVA/2017/017  
Ordonnance n° : 85 (GVA/2017)  
Date : 6 avril 2017  
Original : anglais

---

**Juge :** Goolam Meeran  
**Greffé :** Genève  
**Greffier :** René M. Vargas M.

BELFALAH  
contre  
LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**ORDONNANCE SUR REQUÊTE EN SURSIS À EXÉCUTION**

---

**Conseil de la requérante :**

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Bettina Gerber, Office des Nations Unies à Genève

Cornelius Fischer, Office des Nations Unies à Genève

## **Introduction**

1. Le 3 avril 2017, la requérante, traductrice (P-3) à la Section arabe de traduction de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), a demandé le sursis à exécution, durant le contrôle hiérarchique, de la décision de l'exclure du processus de recrutement objet de l'avis de vacance de poste 16-LAN-UNOG-69106-R-GENEVA (L) (« l'avis de vacance de poste 69106 »).

2. La requête a été signifiée au défendeur, qui a déposé sa réponse le 5 avril 2017.

## **Faits**

3. Le 9 novembre 2016 a été publié l'avis de vacance de poste 69106, concernant un poste de réviseur de langue arabe (P-4) à la Section arabe de traduction de l'ONUG. En tout, 151 candidatures ont été présentées. Vingt-deux candidats, dont la requérante, ont été invités à passer une épreuve écrite. Entre autres choses, il était indiqué dans l'invitation à l'épreuve que les candidats ayant obtenu les cinq meilleures notes seraient invités à passer l'entretien d'appréciation des compétences.

4. La prestation des candidats à l'épreuve écrite a été évaluée conformément aux consignes définies pour la vacance de poste en cause. Bien que la requérante ait obtenu une note supérieure au minimum requis pour être reçue (50 %), elle ne s'est pas classée parmi les cinq meilleurs candidats. Elle n'a donc pas été convoquée à l'entretien d'appréciation des compétences. Le 3 avril 2017, elle a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de l'exclure du processus de recrutement.

## **Prétentions des parties**

5. Les principales prétentions de la requérante peuvent être résumées comme suit :

### *Recevabilité*

a. Exclure un candidat d'une procédure de recrutement avant le stade de l'entretien constitue une décision administrative définitive produisant des effets de droit. Partant, elle est susceptible de contrôle judiciaire.

### *Irrégularité prima facie*

b. L'avis de vacance de poste 69106 doit servir à pourvoir deux postes de réviseur de langue arabe P-4. Par conséquent, la décision de réserver l'entretien aux candidats ayant obtenu les cinq meilleures notes constitue, de la part du responsable des postes à pourvoir, un exercice arbitraire de son pouvoir discrétionnaire. Elle est également contraire à ce qui est prévu dans le manuel de recrutement à l'intention du responsable du poste à pourvoir.

c. Compte tenu de la nature des fonctions d'un réviseur, une épreuve écrite manquera toujours d'exactitude et le contenu de l'épreuve tenue aux fins de sélection n'était pas adapté en ce qu'il ne permettait pas d'évaluer les compétences spécialisées des candidats. Par conséquent, la décision de ne convoquer que cinq candidats à l'entretien était manifestement déraisonnable.

d. Le processus n'a pas été conduit conformément à l'objectif de la répartition géographique, car les cinq candidats qui ont été invités à passer l'entretien étaient tous de nationalité marocaine. En outre, la proportion de Marocains parmi les effectifs de la Section arabe de traduction de l'ONUG est actuellement supérieure à cinquante pour cent.

e. Le processus n'a pas non plus été mené conformément à l'instruction administrative relative à l'égalité des sexes, en ce que, sur les cinq candidats convoqués à un entretien, deux sont des femmes, ce qui réduit les chances d'établir la parité des sexes.

f. L'épreuve écrite s'est déroulée à distance, ce qui permettait aux candidats de tricher.

#### *Urgence*

g. Pour les besoins de la demande de sursis à exécution, il y a urgence particulière tant que la décision devant mettre fin à un processus de sélection n'a pas encore été prise. En l'espèce, les candidats qui ont été retenus ont déjà passé l'entretien et il est probable que les décisions prises seront mises à exécution prochainement. Ce critère est donc rempli.

#### *Préjudice irréparable*

h. Le préjudice est considéré comme irréparable dès lors qu'il peut être démontré que le sursis à exécution est la seule façon de garantir le respect des droits du requérant. Il est possible que son exclusion du processus de recrutement compromette à ce point les perspectives de carrière de la requérante qu'aucune indemnisation ne saurait la réparer.

6. Les principales prétentions du défendeur peuvent être résumées comme suit :

#### *Recevabilité*

a. La requête n'est pas recevable *ratione materiae*, puisque la décision d'exclure la requérante du processus de sélection ne représente qu'une mesure préparatoire et que, à ce titre, elle ne constitue pas une décision administrative définitive susceptible de contrôle judiciaire.

#### *Irrégularité prima facie*

b. La décision n'est pas de prime abord irrégulière. Lorsque l'avis de vacance de poste a été publié, un seul poste de réviseur arabe de la classe P-4 était vacant à la Section arabe de traduction de l'ONUG. Or, peu de temps après, un second poste de réviseur s'est libéré. Il a été ajouté à la vacance de poste existante, sans toutefois qu'il soit mentionné dans l'avis que deux postes étaient à pourvoir. Cela n'étant pas conforme aux règles applicables, l'Administration a rectifié l'erreur et l'avis de vacance de poste 69106 ne servira à pourvoir qu'un seul poste. L'autre poste vacant fera l'objet d'un nouvel avis. En conséquence, le moyen que la requérante tire du caractère arbitraire de la décision de limiter à cinq le nombre de candidats à considérer pour les deux postes mentionnés est sans objet. En tout état de cause, l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) n'impose pas au responsable du poste à pourvoir l'obligation de convoquer à un entretien un nombre donné de candidats et le Tribunal d'appel a déjà jugé que le manuel de recrutement sur lequel se fonde la requérante n'a pas force contraignante.

c. Rien n'indique que la méthode utilisée pour évaluer les candidats était manifestement déraisonnable et la prétention selon laquelle la tenue de l'épreuve à distance aurait permis aux candidats de tricher n'est que pure spéculation. La requérante n'a fourni aucune preuve que tel a été le cas.

d. En matière de sélection, les questions de l'équilibre entre les sexes et de la répartition géographique n'entrent en jeu qu'au stade de la décision finale.

e. La requête en sursis à exécution doit être rejetée.

## Examen

### *Recevabilité*

7. Le Tribunal doit d'abord examiner l'argument du défendeur selon lequel la décision de ne pas inviter la requérante à passer un entretien constitue non pas une décision administrative définitive, mais une simple mesure préparatoire, et que la requête n'est donc pas recevable *ratione materiae*.

8. Le Tribunal a déjà jugé à plusieurs reprises que le fait de déclarer qu'un candidat ne remplissait pas les conditions requises ou n'était pas qualifié pour un poste constituait une « décision administrative » au sens de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 de son statut, puisqu'il excluait le candidat du processus de recrutement avant le choix définitif d'un lauréat [*Gusarova* UNDT/2013/072; *Willis* UNDT/2012/044; *Nunez*, ordonnance n° 17 (GVA/2013); *Essis*, ordonnance n° 89 (NBI/2015); *Korotina* UNDT/2012/178 (non porté en appel); *Melpignano* UNDT/2015/075 (non porté en appel)].

9. Dans l'affaire *Melpignano* (UNDT/2015/075), le Tribunal a dit que la décision d'éliminer un candidat à l'une des étapes « intermédiaires » d'un processus de sélection avait des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du requérant, en particulier celle de lui retirer toute possibilité d'être sélectionné pour occuper tel poste vacant déterminé, avant d'ajouter ce qui suit :

La décision contestée a des répercussions directes et très concrètes sur le droit du requérant à voir sa candidature prise en considération pleinement et équitablement dans le cadre d'un concours (voir *Liarski* UNDT/2010/134). De ce point de vue, elle ne peut être considérée comme un simple acte préparatoire, car les mesures ou décisions préparatoires ont précisément pour principale caractéristique de ne pas modifier, en elles-mêmes, la situation juridique des intéressés (voir *Ishak* 2011-UNAT-152, *Elasoud* 2011-UNAT-173).

10. Il ne fait pas de doute que le fait d'avoir éliminé la requérante du processus de recrutement à l'issue de l'épreuve écrite constitue une décision définitive à son égard. Par conséquent, la requête est recevable et le Tribunal doit donner effet aux conditions énoncées au paragraphe 2 de l'article 2 de son statut et au paragraphe 1 de l'article 13 de son règlement de procédure, qui concernent la requête en sursis à exécution.

11. Le paragraphe 2 de l'article 2 du Statut dispose que le Tribunal est compétent pour suspendre l'exécution d'une décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique lorsque celle-ci paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable. Ces trois conditions sont cumulatives et doivent être remplies pour que le sursis à exécution de la décision soit accordé.

### *Irrégularité prima facie*

12. Pour que la décision contestée soit de prime abord irrégulière, il faut qu'il existe des « doutes sérieux et raisonnables » quant à sa régularité [*Hepworth* UNDT/2009/003; *Corcoran* UNDT/2009/071; *Miyazaki* UNDT/2009/076; *Corna*, ordonnance n° 90 (GVA/2010); *Berger* UNDT/2011/134; *Chattopadhyay* UNDT/2011/198; *Wang* UNDT/2012/080; *Bchir*, ordonnance n° 77 (NBI/2013); *Kompass*, ordonnance n° 99 (GVA/2015)].

13. En ce qui concerne le contrôle judiciaire en matière de nomination et de promotion, le Tribunal d'appel a jugé ce qui suit dans l'affaire *Ljungdell* (2012-UNAT-265) :

Il ressort du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, ainsi que de l'alinéa c), paragraphe 2 de l'article 1 et du paragraphe 1 de l'article 4 du Statut du personnel, que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. La jurisprudence du Tribunal a précisé que, appelés à examiner ce type de décisions, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel ont pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été appliqués et si elles l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Leur fonction n'est pas de substituer leur décision à celle de l'Administration.

14. Le Tribunal prend acte du moyen avancé par le défendeur quant à la primauté des dispositions réglementaires dûment promulguées sur les indications fournies pour leur donner effet. Il lui faut cependant accorder le poids qu'il estime indiqué à telle façon de procéder ou pratique lorsqu'il existe un risque réel de conséquences disproportionnées eu égard à la politique générale de l'Organisation en matière de parité des sexes et de répartition géographique.

15. Le Tribunal relève que, selon l'avis de vacance de poste 69106, seul un poste de réviseur de langue arabe de la classe P-4 est à pourvoir à la Section arabe de traduction de l'ONUG. Le défendeur a donné l'assurance que le second poste de réviseur arabe P-4, qui s'est libéré peu après la publication de cet avis, fera l'objet d'un avis distinct. La requérante aura ainsi la possibilité de postuler.

16. Toutes les personnes qui ont été invitées à passer l'épreuve écrite ont été informées que seuls les candidats ayant obtenu les cinq meilleures notes seraient convoqués à un entretien. Cette décision a été prise avant que les résultats de l'épreuve écrite ne soient connus. La requérante ne figurait pas parmi les candidats ayant obtenu les cinq meilleures notes.

17. Il n'y a rien d'irrationnel dans la décision de convoquer à un entretien les cinq meilleurs candidats à un poste : ce faisant, l'Administration élargissait la liste des candidats susceptibles d'être sélectionnés.

18. La question de savoir si l'Administration aurait dû répondre d'une autre manière à toute préoccupation sérieuse concernant les politiques de l'Organisation en matière de parité des sexes et de répartition géographique n'a pas lieu d'être examinée dans le cadre de la présente requête présentée au titre du paragraphe 2 de l'article 2 du Statut du Tribunal. Les parties observeront que le Tribunal n'est pas tenu d'entendre leurs moyens de preuve ou de se prononcer sur les faits pour accorder ou refuser les mesures provisoires d'urgence demandées à l'occasion d'une telle requête. Les preuves et les faits ne seront examinés que dans le cadre d'une éventuelle requête au fond.

19. Le défendeur a fourni une explication qui semble faire tomber l'affirmation de la requérante selon laquelle la décision de ne pas retenir plus avant sa candidature était de prime abord irrégulière. Les trois conditions que doit remplir la requête en sursis à exécution étant cumulatives, le paragraphe 2 de l'article 2 de son statut n'oblige pas le Tribunal à examiner les questions de l'urgence particulière et du préjudice irréparable.

**DISPOSITIF**

20. Par ces motifs, la requête en sursis à exécution est rejetée.

*(Signé)*

Juge Goolam Meeran  
Ainsi ordonné le 6 avril 2017

Enregistré au Greffe le 6 avril 2017

*(Signé)*

René M Vargas M., Greffier, Genève