



Tribunal du contentieux administratif
des Nations Unies

| | |
|-----------------|-------------------|
| Affaire n° : | UNDT/GVA/2017/043 |
| Ordonnance n° : | 128 (GVA/2017) |
| Date : | 20 juin 2017 |
| Français | |
| Original | anglais |

Juge : M^{me} Teresa Bravo
Greffe : Genève
Greffier : M. René M. Vargas M.

RIYAZ

c.

**LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES**

**ORDONNANCE SUR LA GESTION
DE L'AFFAIRE ET SUR UNE REQUÊTE
EN SURSIS À EXÉCUTION**

Conseil de la requérante :

M^c Babar Qadri

Conseil du défendeur:

Steven Dietrich, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines

Introduction

1. Par une requête déposée le 14 juin 2017, la requérante demande le sursis à exécution de la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan (UNMOGIP) après le 30 juin 2017, en attendant le contrôle hiérarchique de celle-ci.

Faits

2. Le 8 février 2015, l'UNMOGIP a publié dans le journal local un avis de vacance concernant un poste d'assistant administratif de classe G-7. Le délai de présentation des candidatures expirait le 23 février 2015. L'avis précisait entre autres que les candidats ayant au moins un diplôme d'études secondaires, éventuellement complété par une formation en administration ou en gestion, ou toute autre qualification apparentée, *et au moins 10 ans d'expérience professionnelle pertinente* étaient invités à se présenter.

3. Il apparaît que lors de la présélection l'UNMOGIP a appliqué les directives générales sur la sélection du personnel dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales (Standard Operating Procedure on Staff Selection for Peacekeeping Operations and Special Political Missions), qui fournissent aux membres du personnel des missions des orientations pour l'application des règles énoncées dans la circulaire [ST/AI/2010/3](#) (Système de sélection du personnel).

4. La requérante a postulé et sa candidature a été reconnue valable sur la base de sa notice personnelle, bien qu'elle y ait clairement renseigné une expérience professionnelle de moins de dix ans. Le 1^{er} juillet 2015, elle a été sélectionnée pour le poste à l'issue d'un concours et recrutée pour un engagement de durée déterminée d'un an à la classe G-7.

5. En septembre 2015, la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions a entrepris de contrôler le recrutement de la requérante sur la base d'allégations d'irrégularités faites par un candidat externe.

6. La Division a conclu que la sélection n'était pas conforme aux procédures établies de recrutement du personnel, la requérante n'ayant pas le nombre d'années d'expérience professionnelle demandées dans l'avis de vacance de poste. Elle a conseillé à l'UNMOGIP de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de la requérante mais il l'a renouvelé le 1^{er} juillet 2016, jusqu'au 30 juin 2017.

7. Le 27 mai 2017, la Division du personnel des missions a de nouveau conseillé au Groupe d'observateurs militaires de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée au-delà du 30 juin 2017. Par un mémorandum daté du 30 mai 2017, le chef de la mission a donc fait savoir à la requérante que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 30 juin 2017, indiquant également ce qui suit :

1. Un contrôle effectué par la Division du personnel des missions, au Siège de l'Organisation, à New York, a mis au jour plusieurs erreurs significatives dans le recrutement concernant le poste d'assistant administratif de la classe G-7 auquel vous avez été sélectionnée à compter du 1^{er} juillet 2015.

2. En particulier, il a été établi que vous ne satisfaisiez pas aux conditions requises au moment de votre recrutement et que vous n'y satisferez toujours pas à l'expiration de votre présent engagement de durée déterminée, et donc que sélection à ce poste était contraire aux directives de recrutement.

8. La requérante a demandé un complément d'information sur les motifs du non-renouvellement de son engagement, notamment des documents concernant son recrutement. L'échange de courriers électroniques versé au dossier indique qu'elle a obtenu des documents de son dossier administratif; il y a cependant un différend au sujet de certains documents qui ne lui ont pas été communiqués.

9. Par un courrier électronique du 9 juin 2017, le responsable des ressources humaines de l'UNMOGIP a de nouveau expliqué à la requérante que comme elle ne disposait à son recrutement que d'une expérience professionnelle de 5 ans et non de 10 comme l'exigeait l'avis de vacance de poste, les règles applicables n'avaient alors pas été respectées et il avait donc été décidé de pas renouveler son contrat.

10. La requérante a déposé une demande de contrôle hiérarchique le 12 juin 2017 et la requête en sursis à exécution le 14 juin 2017.

11. La requête a été communiquée au défendeur, qui a déposé sa réponse le 16 juin 2017. Le 17 juin 2017, la requérante a déposé une demande de production de documents.

Arguments des parties

12. Les principaux arguments de la requérante peuvent être résumés comme suit :

Irrégularité de prime abord

a. Lorsqu'elle a présenté sa candidature, elle a communiqué aux ressources humaines toutes les informations pertinentes concernant ses qualifications et son expérience professionnelle; le chapitre 9 du Règlement du personnel n'aurait pu être invoqué que si elle avait dissimulé des informations importantes mais elle ne l'a pas fait; son engagement ne peut donc être résilié;

b. Même si en tant que titulaire d'un engagement de durée déterminée elle n'a aucun droit d'en exiger le renouvellement, comme elle n'a pas fourni d'information mensongère, le droit naturel et la théorie des attentes légitimes lui confèrent un droit sur son poste. Son excellent comportement professionnel durant ses deux années de service justifie sa prétention au renouvellement;

c. Les droits que lui confèrent l'instruction administrative [ST/AI/108](#) (Communication annuelle du dossier administratif) ont été enfreints, l'empêchant de saisir dans les meilleures conditions le Groupe du contrôle hiérarchique et le Tribunal;

d. Conformément à l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) (Système de sélection du personnel), il incombe aux ressources humaines de présélectionner les candidats et de déterminer s'ils remplissent les conditions requises; la candidature de la requérante a été reconnue valable et il a été jugé qu'elle répondait aux exigences formelles et possédait les

compétences requises; en sélectionnant la requérante, l'Organisation a implicitement renoncé à son droit d'invoquer le manque d'expérience professionnelle;

e. La requérante remplit les critères de renouvellement de contrat des dispositions pertinentes de l'instruction administrative [ST/AI/2013/1](#) (Administration des engagements à durée déterminée);

f. La cessation de son contrat est survenue sans motif légitime et l'argument avancé pour l'exercice du pouvoir discrétionnaire n'est pas étayé par les faits (*Islam* 2011-UNAT-115);

g. La requérante ne peut être sanctionnée pour la négligence dont les ressources humaines ont fait preuve lors de son recrutement; le chef du service des ressources humaines de l'UNMOGIP a reconnu que les règles concernant le service mobile avaient été appliquées à tort alors qu'elles ne s'appliquent pas en principe au recrutement du personnel des services généraux; en ne renouvelant pas son engagement de durée déterminée, l'Organisation a agi à l'encontre des valeurs de professionnalisme et d'intégrité, erreur qu'elle ne peut corriger par une nouvelle erreur; et

h. La cessation de son engagement de durée déterminée résulte d'une machination.

13. Les principaux arguments du défendeur peuvent être résumés comme suit :

Irrégularité de prime abord

a. Quelle que soit son ancienneté, le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter son renouvellement : l'engagement vient automatiquement à expiration; l'évaluation du comportement professionnel est sans incidence sur les perspectives de renouvellement; la décision se fondait sur un motif valable : le fait que la requérante n'avait pas les 10 ans d'expérience requis à des postes de responsabilité croissante;

b. Cette erreur a donné à la requérante un avantage injuste vis-à-vis des autres fonctionnaires et des candidats extérieurs qui répondaient aux conditions énoncées dans

l'avis de vacance; l'Administration ne pouvait laisser cette situation persister et devait réparer son erreur.

Examen

14. Le Tribunal rappelle qu'il est saisi d'une requête en sursis à exécution d'une décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée, non pas d'y mettre fin.

15. L'article 2.2 du Statut du Tribunal lui donne compétence pour suspendre l'exécution d'une décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique « lorsque la décision 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 donc être réunies pour qu'un sursis à exécution soit accordé [ordonnance *Ding* n° 88 (GVA/2014), ordonnance *Essis* n° 89 (NBI/2015) et ordonnance *Carlton* n° 262 (NY/2014)].

16. Pour ce qui est du non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée, le Tribunal rappelle la jurisprudence établie du Tribunal d'appel, selon laquelle le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à en escompter le renouvellement (*Syed* 2010-UNAT-061; *Intimé* 2013-UNAT-341). Une décision de non-renouvellement peut être contestée au motif qu'elle était arbitraire, entachée d'un vice de procédure ou résultait d'un parti pris ou d'autres motifs illégitimes (*Morsy* 2013-UNAT-298, *Asaad* 2010-UNAT-021, *Said* 2015-UNAT-500; *Assale* 2015-UNAT-534). La charge de la preuve incombe au fonctionnaire alléguant que la décision repose sur des motifs illégitimes (*Asaad* 2010-UNAT-021, *Jennings* 2011-UNAT-184, *Nwuke* 2015-UNAT-506; *Hepworth* 2015-UNAT-503).

Irrégularité de prime abord

17. Le Tribunal estime que le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante n'est pas irrégulier de prime abord. Il rappelle que le niveau de preuve requis pour établir l'irrégularité de prime abord est « l'existence de doutes sérieux et raisonnables » quant à la régularité de la décision contestée [*Hepworth* UNDT/2009/003, *Corcoran* UNDT/2009/071, *Miyazaki* UNDT/2009/076, ordonnance *Corna* n° 90 (GVA/2010), *Berger* UNDT/2011/134,

Chattopadhyay UNDT/2011/198, *Wang* UNDT/2012/080, ordonnances *Bchir* n° 77 (NBI/2013) et *Kompass* n° 99 (GVA/2015)].

18. L'avis de vacance concernant le poste d'assistant administratif (G-7) exigeait au moins de dix ans d'expérience professionnelle. Il est incontesté qu'à son recrutement, la requérante ne possédait pas l'expérience professionnelle requise. Même après deux ans de service comme assistante administrative (G-7) à l'UNMOGIP, elle n'atteint pas les dix années d'expérience requises pour le poste. Elle ne remplissait donc pas les conditions et ne pouvait donc être sélectionnée au poste d'assistant administratif (G-7).

19. L'Administration a reconnu qu'elle avait commis une erreur lorsqu'elle avait accepté la candidature de la requérante en appliquant la section 1.4.9 des directives générales sur la sélection du personnel dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales. Celles-ci permettent une certaine latitude dans l'appréciation du nombre d'années d'expérience professionnelle requises pour un poste donné de la catégorie du service mobile et notamment la possibilité de faire valoir à la place un diplôme universitaire de premier cycle. Par exemple, un candidat à un poste de la classe FS-6 doit se prévaloir de « 10 ans d'expérience professionnelle et d'un diplôme de fin d'études secondaires ou d'un certificat équivalent de formation professionnelle ou technique (5 ans pour les titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle) ». Il semble que l'UNMOGIP se soit fondé sur cette disposition pour admettre la candidature de la requérante et la recruter au poste de la classe G-7.

20. Le Tribunal rappelle que contrairement aux postes d'agent des services généraux tels que celui occupé par la requérante, ceux du service mobile sont soumis à recrutement sur le plan international. En outre, il fait observer que la section 2 des directives générales prévoit expressément que celles-ci ne s'appliquent pas à la sélection de candidats à des postes d'agents des services généraux recrutés sur le plan local ni d'administrateurs recrutés sur le plan national pour les missions sur le terrain.

21. La sélection au poste d'assistant administratif (G-7) est régie par l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) (Système de sélection du personnel), qui prévoit les conditions requises (art. 6), les modalités de présélection et l'évaluation (art. 7). Son article 7.1 se lit comme suit :

Les candidats à un poste vacant sont présélectionnés au vu des renseignements résultant de leur acte de candidature, à l'effet de vérifier qu'ils satisfont aux exigences minimales du poste.

22. En outre, les parties pertinentes de la section 5.4.1 du Manuel du recruteur figurant sur le système de sélection du personnel (Inspira) (version 3.0, 12 octobre 2012) se lisent comme suit :

6. Pour les postes des services généraux et des catégories apparentées, les conditions minimales peuvent varier d'un poste à l'autre et d'un lieu d'affectation à l'autre.

...

8. Le système détermine automatiquement si un candidat a ou non le nombre d'années d'expérience professionnelle requise en se fondant sur les renseignements qu'il donne dans son acte de candidature.

9. Si le candidat satisfait à cette exigence, sa candidature est acceptée. Dans le cas contraire, on considère que sa candidature ne répond pas aux conditions et elle est écartée.

23. Il ressort des conditions énoncées dans l'avis de vacance de poste et des dispositions susmentionnées que la requérante ne répondait pas aux conditions pour être sélectionnée au poste d'assistant administratif (G-7) au moment de son recrutement et qu'elle n'y répond toujours pas.

24. Le Tribunal note que la requérante ne conteste pas le fait qu'elle n'avait pas l'expérience professionnelle requise. Elle soutient toutefois qu'elle ne peut être tenue responsable de l'erreur faite par l'Administration.

25. Dans plusieurs décisions récentes, le Tribunal a souligné qu'il importait qu'un fonctionnaire remplisse les conditions requises aux fins de la légalité de l'engagement [voir ordonnance *Kauf* n° 116 (GVA/2017); *Valentine* UNDT/2017/004).

26. En outre, dans le jugement *Boutruche* UNDT/2009/085 (non porté en appel), le Tribunal a dit ce qui suit :

Contrairement à ce que soutient le requérant, l'Administration, dès lors qu'elle est tenue d'appliquer la réglementation existante, a le droit et même l'obligation de mettre fin aux situations illégales qui sont portées à sa connaissance lorsqu'elle découvre leur existence, tout en préservant les droits que des fonctionnaires auraient pu acquérir de bonne foi.

27. Rien n'empêche donc l'Administration de mettre fin à une situation illégale, ce qu'elle a fait décidant de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée de la requérante. Que la requérante, en postulant au poste d'assistant administratif (G-7) ait fourni de bonne foi toutes les informations voulues, notamment sur son expérience professionnelle, ne change rien au fait que l'Administration était tenue d'appliquer les règles et avait le droit et même l'obligation de mettre fin à la situation illégale engendrée par sa propre erreur.

28. Le Tribunal estime donc que l'Administration n'impute pas à la requérante la responsabilité de sa propre erreur mais a simplement rétabli la légalité de la procédure de recrutement, compte tenu des dix ans d'expérience professionnelle exigés. Les conditions énoncées dans un avis de vacance de poste doivent en effet être respectées afin de garantir la transparence et la légalité du recrutement. Lorsqu'une erreur est relevée, l'Administration est tenue de la réparer par souci d'équité.

29. Ayant conclu que la décision de non-renouvellement était justifiée, le Tribunal note également que la requérante ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve pour ce qui est de l'arbitraire, du parti pris ou des motifs illégitimes, et que rien dans le dossier ne permet de conclure que la décision ait été fondée sur des motifs illégitimes ou sur une machination.

30. Puisque la décision n'est pas de prime abord irrégulière, le Tribunal n'examinera pas les deux autres conditions cumulatives d'un sursis à exécution, à savoir l'urgence et le préjudice irréparable.

Demande de production de documents

31. Compte tenu de ce qui précède et puisqu'il n'a fondé ses conclusions que sur des points de droit, le Tribunal est convaincu de disposer de tous les documents nécessaires pour statuer équitablement sur la requête en sursis à exécution.

Dispositif

32. Compte tenu de ce qui précède :

- a. La requête en sursis à exécution est rejetée; et
- b. La demande de la requérante aux fins de la production de documents est rejetée.

(Signé)

M^{me} Teresa Bravo, Juge

Ainsi jugé le 20 juin 2017

Enregistré au Greffe le 20 juin 2017 à Genève

(Signé)

René M. Vargas M., Greffier