



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/108  
Jugement n° : UNDT/2011/165  
Date : 16 septembre 2011  
Original : français

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe

KISSELEV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Alan Gutman, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

## **Requête**

1. Par requête enregistrée le 12 novembre 2010, le requérant conteste la décision qui lui a été notifiée le 31 mai 2010 de ne pas le promouvoir sur le poste de Chef (D-1) du Service de la gestion des ressources humaines (« SGRH ») à l'Office des Nations Unies à Genève (« ONUG »).
2. Il demande au Tribunal :
  - a. De déférer l'affaire au Secrétaire général afin que ce dernier prenne les mesures adéquates pour empêcher le Directeur général de l'ONUG d'abuser de son autorité dans les décisions de sélection ;
  - b. De lui octroyer une indemnité équivalente à un an de salaire pour le préjudice matériel et moral subi.

## **Faits**

3. Le requérant est entré au service de l'ONUG le 24 septembre 1990 à la classe P-3 en tant que Spécialiste des ressources humaines. Il a été promu, au sein du même service, à la classe P-4 en 2000, puis à la classe P-5 en 2003. De janvier 2004 à septembre 2006, il a occupé les fonctions d'Administrateur chargé du SGRH jusqu'à ce que le nouveau Chef prenne ses fonctions. Il a ensuite continué d'exercer les fonctions de Chef adjoint du SGRH et celles de Chef de la Section des opérations des ressources humaines.
4. Le 28 janvier 2010, suite au transfert du Chef du SGRH au Siège, le poste a été publié sous avis de vacance n° 10-HRE-UNOG-423723-R-GENEVA, avec comme date limite de candidature le 29 mars 2010. Le requérant a postulé le 22 février 2010.
5. Le 2 mars 2010, un jury d'entretien et de sélection a été formé. Il devait se composer des trois membres suivants :

a. La Directrice de la Division de l'administration (« Directrice de l'administration ») à l'ONUG en sa qualité de directeur de programme, c'est-à-dire de chef de service responsable du poste à pourvoir ;

b. La Directrice de la Division de la planification stratégique du recrutement et des affectations du Bureau de la gestion des ressources humaines au Siège, désignée par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines ; et,

c. Le Chef du Service de la planification centrale et de la coordination de la Division de la gestion des conférences à l'ONUG, nommé en accord avec le Directeur général de l'ONUG.

6. Dans une note du 3 mars 2010, la Directrice de l'administration, qui devait partir à la retraite le 31 mars de la même année, a indiqué qu'elle se sentait obligée de se retirer de la procédure de sélection pour le poste de Chef du SGRH du fait d'un désaccord avec le Directeur général de l'ONUG. Ce dernier lui avait demandé le même jour d'inclure deux membres supplémentaires dans le jury d'entretien et de sélection, ce à quoi elle s'était refusée. Selon la note, le Directeur général voulait ainsi suivre la pratique du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, alors que la Directrice de l'administration souhaitait s'en tenir à la pratique du Département de la gestion d'avoir un jury composé de trois membres, y compris le directeur de programme et un représentant du Bureau de la gestion des ressources humaines au Siège. Cette note a été transmise en copie au Directeur général de l'ONUG, à la Secrétaire générale adjointe à la gestion, à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, et aux deux autres membres du jury d'entretien et de sélection.

7. Le 8 mars 2010, le Directeur général a nommé comme suppléant à la Directrice de l'administration et présidente du jury d'entretien et de sélection le Directeur du Service du Secrétariat de la Conférence du désarmement. Il a également désigné deux membres supplémentaires pour faire partie du jury, à savoir son Chef de cabinet ainsi que le Chef du Service de la gestion des ressources financières à l'ONUG.

8. La Directrice de l'administration est partie à la retraite le 31 mars 2010.
9. Aucun candidat admissible dans le délai de 15 jours n'a postulé pour le poste litigieux. Six candidats admissibles dans le délai de 30 jours ont postulé, et quatre d'entre eux, y compris le requérant et le candidat finalement sélectionné, ont été convoqués pour un examen écrit le 22 mars 2010. Les entretiens ont eu lieu les 23 et 24 mars.
10. Le jury d'entretien et de sélection a estimé que deux candidats, le requérant et le candidat finalement sélectionné, avaient les qualifications requises et il envoyé sa proposition au Conseil central de contrôle le 14 avril 2010.
11. Le 17 mai 2010, le Conseil central de contrôle a informé le Directeur général de l'ONUG que les critères d'évaluation avaient été correctement appliqués et que les procédures en vigueur avaient été suivies. Il a également informé le Directeur général que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines avait approuvé la désignation du requérant et du candidat finalement sélectionné comme fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources humaines.
12. Le même jour, le Directeur général de l'ONUG a sélectionné l'autre candidat pour le poste litigieux.
13. Par courrier électronique du 31 mai 2010, une fonctionnaire du SGRH a transmis au requérant un mémorandum en date du 17 mai 2010 l'informant de la décision du Directeur général de l'ONUG de ne pas le sélectionner pour le poste litigieux mais de l'inscrire dans le fichier des candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues.
14. Le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision susmentionnée par courrier électronique du 29 juillet 2010.
15. Par lettre du 13 septembre 2010, la Secrétaire générale adjointe à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de rejeter sa demande de contrôle hiérarchique, estimant que la décision contestée était légale.

16. Le 12 novembre 2010, le requérant a introduit une requête devant le présent Tribunal et le 20 décembre le défendeur a soumis sa réponse.

17. Le 12 septembre 2011, le Tribunal a tenu une audience à laquelle ont participé le requérant en personne et le conseil du défendeur par vidéoconférence.

### **Arguments des parties**

18. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. La décision contestée est entachée d'abus d'autorité de la part du Directeur général de l'ONUG. L'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 relative au système de sélection du personnel délimite clairement les responsabilités respectives du chef de département et du directeur de programme. C'est ce dernier et non le chef de département qui a la responsabilité des entretiens de sélection. Par conséquent, la nomination des membres du jury d'entretien et de sélection par le chef de département constitue une violation des règles applicables et un abus d'autorité ;

b. Conformément à la section 7.5 et au paragraphe 1(f) de l'annexe II de l'instruction administrative susmentionnée, c'est au directeur de programme qu'il incombe d'évaluer les candidats et d'établir pour chacun un dossier d'évaluation motivé et étayé compte tenu des conditions et compétences requises. Or en l'espèce, le Directeur général de l'ONUG a nommé comme suppléant au directeur de programme un expert en désarmement et non en ressources humaines, et qui de plus n'est pas fonctionnaire de l'ONUG. Ceci constitue un autre abus d'autorité qui a privé le requérant d'une évaluation juste et équitable de ses compétences ;

c. Dans son jugement *Contreras* UNDT/2010/154, aux paragraphes 45 et 46, le Tribunal du contentieux administratif a confirmé que dans le cadre des règles applicables en matière de sélection le seul pouvoir du chef de département est de prendre la décision de sélection finale ;

d. Même si le nom du requérant a été inclus dans la liste des candidats recommandés pour le poste, l'interférence du Directeur général de l'ONUG dans la procédure d'entretien et le remplacement illégal du directeur de programme démontrent que celui-ci a délibérément manipulé la procédure de sélection afin de parvenir au résultat désiré.

19. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. La candidature du requérant a été prise pleinement et équitablement en considération. Le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de nomination et de promotion du personnel. Le rôle du Tribunal est de vérifier si la candidature des fonctionnaires a été régulièrement examinée, il ne peut substituer son appréciation des candidats à celle du Secrétaire général ;

b. Aucune règle applicable au moment des faits n'interdisait au chef de département de nommer les membres du jury d'entretien et de sélection ;

c. Aucune règle applicable au moment des faits ne prescrivait le nombre de membres que doit comporter ledit jury ou les qualifications que ceux-ci doivent avoir. Si dans la pratique, un tel jury est habituellement composé de trois membres, rien n'interdit la formation d'un jury de plus de trois membres. La nomination par le Directeur général de l'ONUG d'un directeur de programme suppléant se justifiait du fait de la décision de la Directrice de l'administration de se retirer de la procédure ;

d. L'argument du requérant selon lequel ses qualifications techniques n'ont pu être appréciées correctement par le jury d'entretien et de sélection est infondé. Le jury comprenait des hauts fonctionnaires expérimentés, dont un expert en matière de gestion des ressources humaines. De plus, les qualifications du requérant ont également été évaluées au moyen d'un examen écrit préparé par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Enfin, le jury était appelé à évaluer d'autres compétences qui ne sont pas uniques à la gestion des ressources humaines ;

e. Les faits dans le jugement *Contreras* UNDT/2010/154 sont distincts de ceux de l'espèce puisqu'il y était question d'un candidat initialement recommandé par le directeur de programme puis retiré de la liste des candidats recommandés à la demande du chef de département ;

f. L'argument du requérant selon lequel le Directeur général de l'ONUG a abusé de son autorité et manipulé la procédure de sélection est vague et sans fondement. Il n'apporte aucune preuve à l'appui de cet argument.

### **Jugement**

20. Le requérant, pour contester la décision de ne pas le promouvoir au poste de Chef (D-1) du SGRH à l'ONUG, se borne à soutenir que le Directeur général de l'ONUG n'avait pas le pouvoir de nommer les membres du jury d'entretien et de sélection des candidats.

21. Il n'est pas contesté que, suite au refus de la Directrice de l'administration de modifier la composition du jury qu'elle avait constitué pour la sélection des candidats au poste litigieux et de participer à la procédure de sélection, le Directeur général de l'ONUG, par une décision du 8 mars 2010, a, d'une part, désigné comme suppléant de la Directrice de l'administration et président du jury d'entretien et de sélection le Directeur du Service du Secrétariat de la Conférence du désarmement et, d'autre part, désigné deux membres supplémentaires pour faire partie du jury.

22. La réglementation en vigueur à la date à laquelle la sélection litigieuse a eu lieu est l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1, relative au système de sélection du personnel.

23. Ladite instruction administrative stipule notamment :

#### **Section 1, Définitions**

...

*Chef de département ou de bureau* : Fonctionnaire chargé de diriger un département, un bureau, une commission régionale ou une autre grande unité administrative du Secrétariat, qui relève

directement du Secrétaire général dans l'exercice des fonctions énoncées à la section 5 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/1997/5, telle que modifiée par la circulaire ST/SGB/2002/11.

...

*Directeur de programme* : Fonctionnaire d'un département ou bureau chargé d'aider le chef du département ou du bureau à assurer l'exécution des activités prescrites ...

## **Section 2, Dispositions générales**

2.3 Les sélections sont opérées par le chef du département ou du bureau une fois que l'organe central de contrôle s'est assuré que les critères d'évaluation ont été correctement appliqués et que les procédures en vigueur ont été respectées ...

24. Ainsi, au sens des dispositions précitées, le Directeur général de l'ONUG doit être regardé comme le chef du département et le Directeur du Service du Secrétariat de la Conférence du désarmement, en tant que suppléant de la Directrice de l'administration, comme le directeur de programme.

25. Les dispositions ci-après citées de l'instruction administrative et de ses annexes déterminent les attributions respectives du directeur de programme et du chef de département dans la procédure de sélection des candidats :

## **Section 4, Répertoire de postes vacants – établissement des critères d'évaluation**

4.3 Il incombe au directeur de programme de demander sans retard l'inscription dans le répertoire des postes à pourvoir immédiatement ou dans un avenir prévisible ...

4.4 En même temps que l'avis de vacance de poste, le directeur de programme élabore, à l'intention de l'organe central de contrôle compétent, les critères à appliquer à l'évaluation des candidates ...

## **Section 7, Examen des candidatures et sélection des candidats**

7.4 Le directeur de programme évalue les nouveaux candidats et les candidats inscrits sur le fichier dont les noms sont communiqués par le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le service du personnel ... sur la base des critères préapprouvés par l'organe central de contrôle.

7.5 Des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés tels qu'épreuves écrites ou autres techniques d'évaluation sont requis pour les candidats dont on a établi qu'ils réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises. Pour les nominations et les promotions, des

entretiens portant sur les compétences doivent être conduits dans tous les cas. Les directeurs de programme établissent, pour chaque candidat, un dossier d'évaluation motivé et étayé compte tenu des conditions et compétences requises, telles qu'énoncées dans l'avis de vacance de poste.

7.6 Pour chaque poste vacant, le directeur de programme établit un dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables aux fins d'examen par l'organe central de contrôle et/ou de décision par le chef du département ou du bureau.

7.7 Dans le cas d'un poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure, les directeurs de programme communiquent leurs propositions concernant un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés non classés à l'organe central de contrôle, par l'intermédiaire du chef du département ou du bureau ... Le chef du département ou du bureau formule sa proposition en veillant à prendre en considération les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines ...

### **Section 9, Décision**

9.1 Une fois que l'organe central de contrôle s'est assuré que les critères d'évaluation ont été appliqués et les procédures en vigueur respectées, le chef de département ou de bureau concerné prend la décision de sélection lorsqu'il s'agit d'un poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure ...

9.2 Lorsqu'un directeur de programme recommande à son chef de département ou de bureau un candidat à un poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure, il doit étayer sa recommandation par un dossier. Le chef de département ou de bureau choisit le candidat qu'il juge le plus qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste, compte tenu des buts et objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'énoncés dans le plan d'action du département intéressé en la matière ...

### **Annexe I, Responsabilités du chef de département ou de bureau**

1. Le chef de département ou de bureau est habilité à :

...

c) Procéder à la sélection du candidat, après que les organes centraux de contrôle se sont assurés que les critères d'évaluation ont bien été appliqués et que les procédures en vigueur ont été respectées ...

...

Dans l'exercice de ses pouvoirs en matière de sélection du personnel, le chef de département ou de bureau choisit le candidat qu'il juge le plus qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste, compte tenu des buts et objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'énoncés dans le plan d'action du département concerné en la matière ...

2. Le chef de département ou de bureau doit rendre compte au Secrétaire général de la manière dont la sélection est opérée dans son département ou bureau ...

3. Dans l'exercice de ses responsabilités relatives à l'exécution des activités et des programmes prescrits, le chef de département ou de bureau travaille en étroite coopération avec les directeurs de programme ... afin de s'assurer que : ... Les candidats les plus qualifiés pour exercer les fonctions attachées au poste sont sélectionnés dans le strict respect des dispositions prévues dans le cadre du nouveau système ...

## **Annexe II, Responsabilités du directeur de programme**

1. Lorsque des postes vacants ne sont pas pourvus par mutation latérale à l'intérieur du département ou du bureau et sont susceptibles de rester vacants pendant au moins un an, le directeur de programme doit, dès que possible, avec l'aide du service administratif ou du service du personnel local concerné :

...

e) S'assurer que des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés, tels qu'épreuves écrites ou autres techniques d'évaluation, sont utilisés pour les affectations et promotions de fonctionnaires dont la candidature doit être examinée dans un délai de 15, 30 ou 60 jours;

f) Évaluer, conformément à la section 7 de la présente instruction, les candidats ...

h) S'il n'y a pas dans le fichier de candidat qualifié pour le poste, présenter aux organes centraux de contrôle, par l'intermédiaire du chef de département ou de bureau, une proposition motivée et étayée par un dossier dans lequel sont consignés les résultats de l'évaluation des candidats en fonction des critères applicables.

...

3. Pour les postes de la classe D-1 et des classes inférieures, les directeurs de programme proposent, par l'intermédiaire du chef de département ou de bureau, un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés qu'ils jugent aptes à exercer les fonctions considérées, sans les classer. Si un organe central de contrôle estime que les candidats proposés ont été évalués sur la base des critères

d'évaluation préalablement approuvés et que les procédures en vigueur ont été respectées, le directeur de programme recommande à son chef de département ou de bureau l'un de ces candidats, en étayant sa recommandation par un dossier ...

4. Les directeurs de programme peuvent déléguer les fonctions régies par la présente instruction ... Toutefois, ils restent pleinement comptables devant leur chef de département ou de bureau de la façon dont ces fonctions sont exercées.

26. Il ressort des textes précités que, même s'ils ne précisent pas l'autorité qui nomme le jury de sélection, en raison notamment du fait qu'un tel jury n'y est pas mentionné, leur auteur a entendu faire une nette distinction entre les fonctions, d'une part, du chef de département chargé de choisir parmi les candidats proposés celui qui lui paraît le plus qualifié et, d'autre part, le directeur de programme chargé d'organiser la procédure de sélection des candidats. Le Tribunal considère donc que l'auteur de l'instruction a entendu séparer lesdites fonctions pour que d'une part le chef de département ne puisse nommer qu'un candidat proposé par le directeur de programme et que d'autre part le directeur de programme ne soit jamais assuré qu'un des candidats proposés sera nommé.

27. Le Tribunal considère que la séparation entre les fonctions de chef de département et celles de directeur de programme était un élément essentiel dans le système de sélection permettant d'éviter qu'une seule personne à la fois évalue et nomme les candidats. Ainsi, le chef de département ne pouvait légalement intervenir dans le choix des membres du jury de sélection, dès lors qu'un tel jury était créé, sans porter atteinte au principe de séparation des deux fonctions tel qu'il ressort de l'instruction précitée.

28. Le requérant est donc fondé à soutenir que la procédure de sélection au poste de Chef (D-1) du SGRH à l'ONUG a été entachée d'irrégularité.

29. Toutefois, dès lors que le requérant ne demande pas l'annulation de l'ensemble des opérations de sélection mais se borne à demander à être indemnisé du préjudice subi, il y a lieu pour le Tribunal d'examiner si l'illégalité commise lui a causé un quelconque préjudice.

30. Il ressort des faits tels qu'ils ont été relatés ci-dessus que le requérant ainsi qu'un autre candidat, après avoir subi un examen écrit et un entretien, ont été reconnus par le jury comme ayant les qualifications requises pour le poste et ensuite proposés pour une nomination. Ainsi, l'irrégularité commise lors du choix des membres du jury de sélection n'a causé au requérant aucun préjudice et le fait qu'il n'ait pas obtenu le poste convoité ne résulte en rien de ladite irrégularité mais de la seule décision du chef de département qui, comme il pouvait le faire, a choisi l'autre candidat proposé.

31. A l'audience, le requérant a soutenu que si le jury avait été constitué par l'autorité compétente, l'éventualité existait qu'il ait été considéré comme le seul candidat qualifié et par suite le seul à être proposé à la nomination du Directeur général. Toutefois, ces suppositions ne sont soutenues par aucun document ou tout autre type de preuve et le Tribunal considère qu'il s'agit de pures spéculations de la part du requérant.

32. Ainsi, alors même qu'un vice de procédure a été reconnu par le Tribunal, le requérant n'établit aucun lien direct de cause à effet entre ladite irrégularité et le refus de le nommer sur le poste litigieux. Il y a donc lieu de rejeter la demande d'indemnisation présentée par le requérant.

33. Le Tribunal ne peut que rejeter également sa demande tendant à ce que le Tribunal défère la présente affaire au Secrétaire général afin qu'il prenne toutes mesures pour éviter à l'avenir une telle irrégularité, dès lors qu'à la date à laquelle le présent jugement est rendu non seulement la réglementation traitant des procédures de sélection a changé, mais encore le Directeur général auteur de la décision contestée a quitté ses fonctions à l'ONUG.

34. Enfin, à l'audience, le défendeur a demandé que le requérant soit condamné aux dépens pour avoir proféré, au cours de l'audience, des allégations contre l'ancien Directeur général dont il n'avait pas fait état dans ses écritures. L'article 10.6 du Statut stipule que le Tribunal peut condamner une partie aux dépens lorsque celle-ci a manifestement abusé de la procédure devant lui. Le Tribunal estime qu'en l'espèce il n'y a pas eu d'abus manifeste de procédure et qu'il y a donc lieu de rejeter la demande du défendeur.

**Décision**

35. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE:

La requête est rejetée.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 16 septembre 2011

Enregistré au greffe le 16 septembre 2011

*(Signé)*

Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe, Genève