



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/114
Jugement n° : UNDT/2011/173
Date : 6 octobre 2011
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe

GORDON

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Marcus Joyce, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Le requérant conteste la décision en date du 27 mai 2010 par laquelle sa candidature au poste de classe P-5 de Chef de la Section de la publication au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (« DGACM », selon son sigle anglais) a été rejetée.

2. Il demande à être indemnisé du préjudice résultant de l'illégalité de ladite décision.

Faits

3. Le requérant est entré au service des Nations Unies le 10 janvier 1986. A la date de la décision contestée, il occupait le poste de Chef de la Section de l'impression, au sein du Service des publications de l'Office des Nations Unies à Genève, à la classe P-4.

4. Le 22 février 2007, le poste de Chef de la Section de la publication, au sein de la Division des séances et des services de publication, DGACM, à la classe P-5, a été publié sur Galaxy, l'ancien site Internet de recrutement de l'Organisation.

5. Le requérant, qui avait présenté sa candidature pour ce poste, a été convoqué à un entretien. Le 10 mai 2007, il s'est vu notifier la décision du Secrétaire général adjoint, DGACM, de sélectionner un autre candidat pour le poste de Chef de la Section de la publication et de placer le requérant sur le fichier des candidats non sélectionnés mais retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues, à la classe P-5.

6. Le 17 août 2007, le poste de Chef adjoint de la Section de la publication, à la classe P-4, a été mis au concours.

7. Le 24 août suivant, le requérant a présenté sa candidature en qualité de candidat admissible dans un délai de 15 jours et il a été convoqué peu après à un entretien. Il a été informé le 15 février 2008 que le Secrétaire général adjoint,

DGACM, avait décidé de ne pas retenir sa candidature et de sélectionner un candidat admissible dans un délai de 30 jours. Le requérant avait en conséquence été placé sur le fichier des candidats non sélectionnés mais retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues, à la classe P-4.

8. Le 25 janvier 2010, le poste de Chef de la Section de la publication a de nouveau été publié sur Galaxy, avec comme date limite de candidature le 26 mars 2010.

9. Le requérant s'est porté candidat le 9 février 2010 et il a été convoqué à un entretien le 22 mars suivant après avoir passé le 19 mars une épreuve écrite.

10. Par une lettre datée du 1^{er} juin 2010, le Chef du Service administratif, DGACM, a informé le requérant de la décision du Secrétaire général adjoint, DGACM, de sélectionner le candidat qui avait été nommé au poste de Chef adjoint de la Section de la publication au mois de février 2008. Il a également informé le requérant qu'il serait placé sur le fichier des candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues.

11. Le 15 juillet 2010, le requérant a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision du 1^{er} juin de ne pas le sélectionner au poste de Chef de la Section de la publication. Sa demande a été rejetée par lettre datée du 13 septembre 2010.

12. Le requérant a saisi le Tribunal le 10 décembre 2010. Le défendeur a, le 13 janvier 2011, déposé sa réponse ainsi que des documents ayant trait à la procédure de sélection et, par une ordonnance en date du 21 mars 2011, le juge saisi de l'affaire a ordonné au requérant de présenter de nouvelles observations, ce qu'il a fait le 7 avril suivant.

13. Par ordonnance du 11 août 2011, le nouveau juge saisi de l'affaire a ordonné au défendeur de présenter ses commentaires sur les observations du requérant, ce qu'il a fait le 1^{er} septembre 2011.

Arguments des parties

14. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. L'Administration n'a pas défini les critères de sélection utilisés. Trois des cinq membres du jury lui ont attribué la meilleure note et il disposait de plus de 24 années d'expérience requise pour le poste vacant ;

b. Il appartenait au service en charge des ressources humaines de vérifier que les candidats au poste litigieux remplissaient la condition de deux mutations latérales pour pouvoir prétendre à une promotion à la classe P-5. Or en dépit de la demande formulée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique, l'Administration n'a pas apporté la preuve que le candidat retenu avait fait l'objet de deux mutations latérales. Les documents produits par le défendeur ne permettent pas de déterminer la durée de sa réaffectation survenue en 2002 et la prétendue mutation latérale de 2004 correspond en fait à la prorogation du versement d'une indemnité de fonctions. Quant aux formules de notification administratives versées au dossier, elles ne mettent en évidence aucune mutation latérale ;

c. Le candidat retenu ne remplissait pas les critères mentionnés dans l'avis de vacance de poste en ce qui concerne l'expérience professionnelle requise. Les documents produits par le défendeur n'établissent pas de façon certaine qu'il disposait de 10 années d'expérience à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés. Par ailleurs, il n'était Chef adjoint de la Section de la publication que depuis deux ans et ainsi ne remplissait pas l'obligation de posséder trois années d'expérience à un niveau de direction dans le secteur de l'impression, des publications, des médias ou de la conception graphique. Le défendeur n'a pas expliqué pourquoi le candidat retenu s'était vu attribuer 50 points au titre de l'expérience dans le cadre de l'évaluation préliminaire des candidatures (« évaluation Galaxy »), se contentant de se référer aux « diverses fonctions » que le candidat avait assumées. De même, à l'occasion de la procédure de sélection organisée en 2008 pour le poste de Chef adjoint de la Section de la publication, le

candidat sélectionné aurait dû être considéré comme inéligible au titre du nombre d'années d'expérience ;

d. La décision de sélection a été prise avant même que la procédure n'ait été validée par l'organe central de contrôle ;

e. La procédure de sélection en vue de pourvoir le poste de Chef de la Section de la publication (P-5) est entachée de parti pris en faveur du candidat sélectionné. La candidature de ce dernier avait déjà été retenue pour le poste de Chef adjoint (P-4) de la Section en 2007, alors qu'il était admissible dans un délai de 30 jours et que le requérant était admissible dans un délai de 15 jours. La candidature du requérant n'a donc pas été examinée en priorité à l'époque et ce fait devrait être pris en considération aux fins d'apprécier l'irrégularité de la procédure de sélection organisée en 2010. En outre, c'est la même personne, en l'espèce le Secrétaire général adjoint, DGACM, qui a pris les décisions de rejeter la candidature du requérant en 2007, 2008 et 2010.

15. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Le requérant n'a pas apporté la preuve qui lui incombe des irrégularités alléguées ;

b. La candidature du requérant a été examinée de manière complète et impartiale. Aucun candidat admissible dans un délai de 15 jours n'a présenté sa candidature, et quatre candidats étaient admissibles dans un délai de 30 jours. L'un de ceux-ci ayant retiré sa candidature et un autre ayant été considéré comme ne remplissant pas les exigences du poste, il ne restait donc que deux candidatures en lice, celle du requérant et celle du candidat finalement retenu. Conformément à la section 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 (Système de sélection du personnel), tous deux ont passé une épreuve écrite puis ont été convoqués pour un entretien, à la suite duquel le requérant a reçu la note de 116,5 sur un total de 130 points alors que le candidat retenu a obtenu la note de 122 points ;

- c. Il appartient au directeur de programme, c'est-à-dire de chef de service responsable du poste à pourvoir, et non au Tribunal d'évaluer si le candidat retenu remplit le critère de l'expérience professionnelle nécessaire. Or, en l'espèce, le candidat sélectionné remplissait bien ce critère, de même que celui des mutations latérales ;
- d. Le Secrétaire général adjoint, DGACM, a approuvé la sélection du candidat retenu après que la procédure a été validée par l'organe central de contrôle ;
- e. Les irrégularités qui auraient été commises lors de procédures de sélection antérieures et non contestées à l'époque ne démontrent aucun parti pris en ce qui concerne la procédure de sélection pour le poste de Chef de la Section de la publication ;
- f. Le fait que le Secrétaire général adjoint, DGACM, ait pris les décisions de sélection à l'occasion de trois procédures différentes n'établit en rien que ces dernières ont été viciées dès lors qu'il lui appartient d'approuver les recommandations faites pour toutes les procédures de sélection jusqu'à la classe D-2 ;
- g. Il est demandé au Tribunal de préserver les données confidentielles du candidat sélectionné.

Jugement

16. Il ressort des pièces du dossier que l'avis de vacance du poste de Chef de la Section de la publication a été publié le 25 janvier 2010 et qu'ainsi, par application de la section 12.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) du 21 avril 2010, qui précise que l'instruction ST/AI/2006/3/Rev.1 publiée le 11 janvier 2010 « continue de régir les opérations de recrutement, de nomination et de promotion consécutives aux avis de vacance de poste parus avant le 22 avril 2010 dans le réseau Galaxy », l'instruction du mois de janvier s'applique au présent litige.

17. La section 4.4 de l'instruction ST/AI/2006/3/Rev.1 dispose :

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 candidats, à moins qu'un organe central de contrôle n'ait déjà approuvé les critères d'évaluation applicables à un poste équivalent de la même classe. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, et correspondre aux fonctions liées au poste et aux compétences requises.

18. Si le requérant soutient que les dispositions du texte précité ont été violées dès lors qu'aucun critère de sélection n'avait été déterminé en même temps que l'avis de vacance de poste, le défendeur a soutenu en défense, sans être contredit par le requérant que, conformément à l'instruction précitée, les critères d'évaluation applicables avaient déjà été approuvés par un organe central de contrôle et que c'est sur la base de ces critères, indiqués dans l'avis de vacance de poste, que les candidats ont été interrogés lors des entretiens.

19. Le requérant soutient que le candidat finalement sélectionné ne remplissait pas la condition de deux mutations latérales exigée par la section 5.3 de l'instruction ST/AI/2006/Rev.1, qui prévoit :

5.3 Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs doivent avoir fait l'objet d'au moins deux mutations latérales, à n'importe quelle classe, avant de pouvoir prétendre à une promotion à la classe P-5, sous réserve des dispositions suivantes :

a) Compte tenu des taux de vacance de postes élevés que l'Assemblée générale juge préoccupants dans certaines commissions régionales et dans certains lieux d'affectation, en particulier dans les pays en développement, une seule mutation latérale est requise dans le cas des fonctionnaires ayant accompli au moins un an de service à un poste de la catégorie des administrateurs à Nairobi ou dans une commission économique régionale autre que la Commission économique pour l'Europe, ou lorsqu'un fonctionnaire fait acte de candidature à un poste de classe P-5 dans ces lieux d'affectation à partir d'un autre lieu d'affectation;

b) Les fonctionnaires recrutés à la classe P-4 peuvent prétendre à une promotion à un poste de classe P-5 après une mutation latérale à la classe P-4;

c) Des périodes de service en mission ou d'autres affectations temporaires d'une durée totale d'un an, s'accompagnant ou non

d'un versement d'une indemnité de fonctions, sont assimilées à une mutation latérale.

20. Selon les termes de l'instruction, une mutation latérale correspond à une « [r]éaffectation, pour une durée d'au moins un an, sans changement de classe, dans le même département ou bureau ou non, dans le même lieu d'affectation ou non, et dans le même groupe professionnel ou non ».

21. Or, il ressort des documents versés au dossier par le défendeur que le candidat retenu, qui travaillait auparavant au sein de la Division de l'information et des médias du Département de l'information, a été réaffecté, sans changer de classe, à la Section des ventes et commercialisation des publications des Nations Unies de la Division de la bibliothèque et des services de documentation électronique au sein du même Département, à compter du 1^{er} septembre 2002 et qu'il est demeuré dans cette Section jusqu'à sa promotion à la classe supérieure au mois de septembre 2006. Ainsi, la réaffectation susmentionnée doit être regardée comme une mutation latérale au sens des dispositions précitées.

22. L'instruction administrative ST/AI/2006/Rev.1 précise en outre que « les affectations temporaires de plus de trois mois mais de moins d'un an, s'accompagnant ou non du versement d'une indemnité de fonctions, sont assimilé[e]s à des mouvements latéraux si leur durée cumulée atteint un an ».

23. En l'espèce, le candidat retenu a été affecté, à compter du 2 juillet 2004, à un poste vacant d'une classe plus élevée que la sienne. Cette affectation, qui s'est prolongée jusqu'au 31 août 2006, lui a permis de percevoir une indemnité de fonctions. Elle doit dès lors être également considérée comme une mutation latérale et le candidat sélectionné, contrairement à ce que soutient le requérant, possédait bien le nombre requis de mutations latérales lui permettant de prétendre à une promotion à la classe P-5.

24. S'agissant de l'expérience professionnelle requise, l'avis de vacance du poste précisait :

Work experience

At least 10 years of progressively responsible experience, including at least 3 years at the managerial level, in

printing/publishing, media, graphic, or related area. Experience in project or programme management, including management of contracts, budget and financial resources is required. Experience in multicultural institutions is desirable.

25. Les documents versés au dossier montrent que le candidat retenu est entré au service de l'Organisation au mois de juin 2000 au sein du Département de l'information, Département dans lequel il a d'abord été en charge de la radiodiffusion des messages émanant de l'Organisation, puis, à partir de septembre 2002, de la vente des publications de l'Organisation. Il est en outre indiqué dans sa notice personnelle qu'en qualité de fonctionnaire de l'information de juin 2000 à août 2002, il a participé au lancement et à la mise en œuvre d'un projet pilote et que, lorsqu'il travaillait au sein de la Section des ventes et commercialisation des publications des Nations Unies, il a « [s]upervis[é] le personnel responsable du marketing, de la technologie et de la librairie », « gér[é] le personnel sous contrat » et « supervis[é] le lancement d'un nouveau site internet de commerce électronique ». Il a en outre été nommé Chef adjoint de la Section de la publication en février 2008 et a, à ce titre, encadré le personnel en charge de la reprographie et de la distribution des documents et supervisé le lancement du site internet de la Section. Le Tribunal considère au vu de l'ensemble de ces activités que l'Administration n'a pas commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'expérience du candidat retenu.

26. Si le requérant soutient que son expérience professionnelle était supérieure à celle du candidat sélectionné, il résulte de l'avis de vacance de poste qu'une expérience professionnelle minimale de 10 ans était exigée des candidats et ensuite que leur sélection n'avait pas à être effectuée uniquement sur ce critère mais a pu, à bon droit, être faite par le jury d'entretien et de sélection en appréciant leur professionnalisme, leur ouverture à la technologie, leur aptitude à la communication, leur souci du client, leur suivi du comportement professionnel et enfin leurs qualités de chef. De plus il n'appartient pas au Tribunal, en dehors de l'erreur de fait ou de l'erreur manifeste d'appréciation, de substituer son appréciation à celle du jury concernant les deux candidats présélectionnés.

27. Enfin, le requérant soutient que la procédure de sélection a été entachée de parti pris à son encontre en raison notamment du fait qu'il a été inscrit

antérieurement plusieurs fois sur le fichier des candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues sans être finalement sélectionné par le même Secrétaire général adjoint, DGACM. Toutefois la circonstance qu'il n'ait pas été sélectionné pour des postes auxquels il a été candidat antérieurement ne saurait établir un tel parti pris, dès lors que lesdites procédures de sélection n'ont soit pas été contestées devant le présent Tribunal, soit, lorsqu'une de ces procédures de sélection a été jugée illégale (voir le jugement n° UNDT/2011/172), elle ne l'a pas été pour motif de parti pris. En outre, le fait que ce soit le même chef de département qui ait pris les décisions de ne pas sélectionner le requérant ne peut être regardé comme une présomption de parti pris dès lors que, par application de la section 9.1 l'instruction ST/AI/2006/3, il lui appartenait de prendre de telles décisions en sa qualité de chef de département.

28. Il résulte de tout ce qui précède que le requérant n'a pas établi l'irrégularité de la procédure de sélection contestée.

Décision

29. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE:

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 6 octobre 2011

Enregistré au greffe le 6 octobre 2011

(Signé)

Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe, Genève