



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2015/004
Jugement n° : UNDT/2018/030
Date : 28 février 2018
Français
Original : anglais

Juge : La juge Ebrahim-Carstens
Grefe : New York
Greffier : Morten Albert Michelsen, fonctionnaire chargé du Greffe

CARDWELL

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Mariam Munang, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Thomas Jacob, Programme des Nations Unies pour le développement

Introduction

1. Le 12 février 2015, le requérant, ancien chef de la communication en ligne et multimédia (P-5) au Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après « PNUD »), a déposé une requête attaquant les décisions suivantes : la suppression/le déclassement de son poste, sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir, le retrait de certaines de ses fonctions et le non-renouvellement de son contrat. Ultérieurement, par des écritures déposées le 4 août 2017, il a précisé qu'il souhaitait contester uniquement sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir et le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée, décisions qui constituaient d'après lui l'aboutissement d'une série de mesures préparatoires elles-mêmes irrégulières.

2. À titre de réparation, le requérant demande l'annulation des décisions contestées et le versement rétroactif de son traitement jusqu'à la date de cessation de service ou, à titre subsidiaire, le versement d'un montant équivalant à 18 mois de traitement de base net ou au traitement qu'il aurait dû percevoir pendant toute période de durée inférieure qui lui serait nécessaire pour retrouver un emploi équivalent du point de vue des attributions et de la rémunération. En outre, il demande a) une indemnité pour préjudice moral d'un montant équivalant à trois mois de traitement de base net au titre des atteintes graves commises contre ses droits de fonctionnaire et de la détresse psychologique subie ; b) l'application d'intérêts sur les montants susmentionnés, au taux préférentiel des États-Unis et composé tous les six mois, depuis la date à laquelle les traitements auraient dû être versés jusqu'à la date du jugement ; c) l'application d'intérêts sur les montants susmentionnés, au taux préférentiel des États-Unis majoré de 5 % et composé tous les six mois, depuis la date du présent jugement jusqu'à la date de son exécution, même en cas d'appel infructueux.

3. Le défendeur soutient que la requête n'est pas recevable, le requérant n'ayant demandé le contrôle hiérarchique d'aucune desdites décisions. Par ailleurs, la

contestation du non-renouvellement de l'engagement du requérant était selon lui prématurée. Il affirme en outre que la requête est infondée au motif qu'elle n'est pas étayée par les faits.

Faits

4. Par des écritures communes datées du 20 mai 2016, les parties ont présenté les faits admis ci-après (soulignements dans l'original et références aux annexes non reproduits) :

1. Le 27 septembre 2009, le requérant a pris ses fonctions au Programme des Nations Unies pour le développement, où il a été nommé chef de la communication en ligne et multimédia à la classe P-5 au sein de ce qui correspond aujourd'hui à l'équipe Communication en ligne et numérique du Groupe de la communication du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer.

2. En 2013 et 2014, le PNUD a procédé à une restructuration et à un rééquilibrage de ses services, dont les modalités sont précisées dans le document intitulé « People Realignment Policy and Processes » (politique et processus de rééquilibrage du personnel).

3. Le 19 mai 2014, l'Administratrice du PNUD a annoncé que, conformément au nouveau plan stratégique du Programme, de nouveaux organigrammes rendant compte du réaménagement, de la révision et de la réduction d'un certain nombre de postes et de classes seraient publiés le 21 mai 2014. Elle a notamment indiqué que de nombreux emplois étaient concernés et que les nouveaux postes seraient pourvus à l'issue d'un processus de rééquilibrage aussi juste et transparente que possible. Tous les organigrammes seraient affichés sur un site intranet dédié et l'ensemble du personnel du siège et des centres régionaux concernés par la restructuration serait officiellement informé au même moment. Les responsables de bureaux informeraient par la suite chaque fonctionnaire de l'avenir de son poste. Les fonctionnaires dont le poste ne serait pas maintenu dans la nouvelle structure pourraient poser leur candidature aux postes restant vacants dans le cadre d'un salon de l'emploi. Des informations détaillées sur les offres de conditions de départ volontaire ont également été fournies.

4. Le 21 mai 2014, l'Administratrice du PNUD a publié les nouveaux organigrammes, qui rendaient compte de la nouvelle structure du siège, des centres régionaux, des bureaux de représentation, des Centres mondiaux de services partagés et du Centre

de politiques mondiales, et étaient présentés comme la première étape du rééquilibrage des postes entre les bureaux et à l'intérieur de ceux-ci. Des ajustements seraient apportés aux organigrammes au fil du processus de rééquilibrage, la répartition des fonctions informatique et technologie, achats, ressources humaines et finances entre tous les bureaux et le Bureau de la gestion, en particulier, étant quant à elle toujours en cours.

5. A ainsi été publié un organigramme concernant l'équipe Communication en ligne et numérique du Groupe de la communication, dont relevait le requérant, et il est apparu que le poste de ce dernier avait cessé d'exister et été remplacé par un poste de responsable d'équipe (P-4). Un avis de vacance pour ce poste a été affiché ultérieurement et la date limite de dépôt des candidatures, fixée au 18 août 2014.

6. Le 23 mai 2014, M. MON (nom caviardé), Administrateur assistant au Bureau des relations extérieures et du plaidoyer, et M^{me} FG (nom caviardé), Directrice adjointe du Bureau, se sont entretenus avec le requérant pour lui faire part de la nouvelle répartition des postes au Groupe de la communication exposée dans l'organigramme. Le requérant a alors appris que, dans la nouvelle structure, il n'y aurait plus de chef à la classe P-5, mais un responsable d'équipe de classe P-4, qui dirigerait l'équipe chargée de la communication en ligne et numérique. Le même jour, le requérant a envoyé un message indiquant que, à son avis, cette décision était une erreur.

7. Le 13 juin 2014, soit après la publication de l'organigramme, le requérant a assisté à une réunion du Groupe de la communication, lors de laquelle le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer a évoqué le poste de directeur adjoint (P-5) du Groupe. Le Groupe se composait de six équipes : Médias et plaidoyer ; Communication en ligne et numérique ; Services et sensibilisation ; ExO (abréviation inconnue) Communication extérieure ; Services des communications extérieures [du Bureau des politiques et de l'appui aux programmes] ; Services des communications extérieures des centres régionaux.

8. Le 17 juin 2014, le requérant a participé à une réunion dont l'objet était d'élaborer les définitions d'emploi pour les postes figurant dans l'organigramme du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer. À la suite de cette réunion, le requérant a rédigé un projet de définition d'emploi pour le poste P-4.

9. Le 21 juillet 2014, le requérant a reçu un courriel d'un administrateur associé du PNUD lui faisant savoir que les fonctionnaires maintenus à leur poste dans la nouvelle structure en

avaient été informés par le Bureau des ressources humaines et que les autres fonctionnaires étaient invités à participer au salon de l'emploi. Le requérant n'avait reçu aucun courriel l'informant qu'il aurait été maintenu à son poste.

10. Le 22 juillet 2014, l'Administrateur assistant du Bureau des relations extérieurs et du plaidoyer a demandé à la Section de la structuration organisationnelle de définir la classe de cinq postes, y compris le poste de responsable de l'équipe communication en ligne et numérique qu'il était proposé de créer au Groupe de la communication.

11. Le 23 juillet 2014, un consultant externe a dans un premier temps estimé que le poste correspondait à la classe P-5, après avoir appliqué les règles établies par la Commission de la fonction publique internationale.

12. Le 24 juillet 2015, la Section de la structuration organisationnelle a appliqué les normes-cadres mondiales et le poste a été classé au niveau P-4.

13. Le libellé de la définition d'emploi a été légèrement remanié, après quoi le poste de responsable d'équipe a été officiellement classé à P-4. Le 1^{er} août 2014, la Section de la structuration organisationnelle a fait savoir à l'Administrateur assistant du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer que l'évaluation du poste était terminée et que ce dernier correspondait à la classe P-4.

14. Le 26 juillet 2014, le requérant a présenté sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5). Le 7 septembre 2014, il s'est également porté candidat aux postes de conseiller principal (D-1), dans l'équipe chargée de l'efficacité du développement, et de conseiller en politiques mondiales (P-5), dans l'équipe chargée de la gestion des connaissances au Bureau des politiques et de l'appui aux programmes.

15. Le 8 octobre 2014, le requérant a été informé que ses candidatures n'avaient pas été retenues, y compris sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5), pour lequel un candidat externe avait été choisi.

16. Le 16 octobre 2014, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique : 1) de la décision de déclasser son poste ; 2) de la décision de mettre fin à son engagement par suite du déclassement de son poste ; 3) de la décision de lui retirer ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, forme de licenciement déguisé ; 4) de la décision d'exclure à son égard toute possibilité de réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à l'intention de candidats externes ; b) en mettant au point un processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, avait été rendu opaque par la modification continue de ses modalités.

17. Le 4 novembre 2014, le requérant a reçu une lettre l'informant qu'il ne serait pas reconduit dans ses fonctions après l'expiration de son engagement le 31 décembre 2014.

18. Le 13 novembre 2014, le PNUD a répondu à la demande de contrôle hiérarchique déposée par le requérant et informé ce dernier de sa décision de considérer ses prétentions comme infondées.

19. Le requérant a été licencié le 31 décembre 2014.

Rappel de la procédure

5. Le 12 février 2015, le requérant, représenté par un conseil du Bureau de l'aide juridique au personnel, a introduit la présente requête.

6. Par l'ordonnance n° 32 (NY/2015) du juge de permanence en date du 18 février 2015, le Tribunal a fait droit à la demande de prorogation de délai du défendeur, après quoi ce dernier a déposé sa réponse le 6 avril 2015.

7. Par l'ordonnance n° 56 (NY/2015) du 7 avril 2015, le Tribunal a demandé au requérant de déposer sa réplique, ce que ce dernier a fait le 8 mai 2015.

8. Par l'ordonnance n° 79 (NY/2015) du juge de permanence en date du 11 mai 2015, le Tribunal a ordonné l'inscription de l'affaire au rôle.

9. Le 12 juillet 2015, le conseil du requérant a informé le Tribunal que l'affaire avait été confiée à un autre conseil du Bureau de l'aide juridique au personnel.

10. Le 13 janvier 2016, l'affaire a été attribuée à la juge soussignée.

11. Le 5 avril 2016, le Tribunal a été informé d'un nouveau changement de conseil, l'affaire ayant été confiée au conseil occupant actuellement. Il apparaît donc que le requérant a été représenté par quatre conseils différents en l'espèce.

12. Par l'ordonnance n° 108 (NY/2016) du 9 mai 2016, le Tribunal a demandé aux parties de déposer une déclaration commune signée contenant une liste chronologique des faits admis et des faits contestés, la liste des points d'accord sur des questions de

droit et, le cas échéant, une liste motivée des documents qu'elles souhaitaient produire ou dont elles demandaient la production par l'autre partie, et précisant si une audience sur la recevabilité ou le fond était nécessaire.

13. Comme suite à l'ordonnance n° 108 (NY/2016), les parties ont, le 20 mai 2016, déposé une déclaration commune signée contenant la liste des faits admis susmentionnés. Dans la déclaration commune signée et déposée à nouveau le 10 juin 2016 comme suite à l'ordonnance n° 130 (NY/2016), le requérant a demandé que le défendeur lui communique plusieurs documents. Certains ont été joints à la déclaration, mais le défendeur a refusé de produire les autres et motivé sa décision. Au dernier paragraphe de la déclaration, les parties ont indiqué ne pas demander d'audience, sachant qu'elles ne souhaitaient faire appel à aucun témoin et que le Tribunal pourrait statuer d'après elles sur la base des pièces déjà versées au dossier. Ayant décidé qu'il était à même de trancher sur la base des documents dont il disposait et le requérant n'ayant pas demandé que d'autres documents soient communiqués ou produits, le Tribunal a procédé à l'examen des pièces au dossier.

14. Étant donné les questions de droit exposées conjointement par les parties (dont certaines étaient imprécises et ne correspondaient pas à celles figurant dans les écritures déposées antérieurement) et les différentes formulations utilisées par les divers conseils du requérant pour désigner les décisions contestées (notamment l'emploi du terme « licenciement déguisé », qui suppose en principe que le fonctionnaire ait démissionné, ce qui n'est pas le cas en l'espèce), le Tribunal a demandé des éclaircissements aux parties. Par l'ordonnance n° 143 (NY/2016) en date du 15 juin 2016, il a enjoint au requérant de répondre à des questions spécifiques, notamment de préciser quelles étaient les décisions administratives qu'il entendait contester. En outre, le défendeur a été prié de remplacer par le bon document celui qui figurait erronément à l'annexe 4 de sa réponse.

15. Le 17 juin 2016, le requérant a répondu aux questions du Tribunal et le défendeur a déposé à nouveau l'annexe 4 de sa réponse. Il est alors apparu que le

requérant ne contestait plus la décision de lui retirer ses fonctions d'encadrement ni celle de supprimer ou de déclasser son poste, mais uniquement celle de ne pas le sélectionner à l'issue de la détermination des postes à maintenir et celle de ne pas renouveler son engagement.

16. Le 27 avril 2017, le conseil du défendeur a informé le Tribunal que l'affaire avait été confiée au conseil occupant actuellement.

17. Par l'ordonnance n° 137 (NY/2017) du 20 juillet 2017, le Tribunal, pour préciser l'objet de l'affaire et être en mesure d'examiner correctement les questions ayant trait à la recevabilité et de déterminer la suite de la procédure, a ordonné aux parties ce qui suit :

... Le requérant a jusqu'au vendredi 4 août 2017 à 17 heures pour confirmer par écrit que les décisions qu'il conteste sont sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir et le non-renouvellement de son engagement, en précisant a) la date de la décision ; b) l'auteur de celle-ci. S'il entend contester d'autres décisions administratives, le requérant en précisera l'objet de façon claire et concise.

... Les parties ont jusqu'au vendredi 18 août 2017 à 17 heures pour déposer leurs conclusions finales sur la base des écritures et pièces déjà versées au dossier, faisant état de tous les moyens pertinents du point de vue de la recevabilité et du fond. Sauf instruction contraire, le Tribunal procédera au jugement de l'affaire sur la base des documents dont il est saisi.

18. Le 4 août 2017, comme suite à l'ordonnance n° 137 (NY/2017), le requérant a déclaré ce qui suit (notes de bas de page non reproduites) :

... Le requérant conteste la décision de ne pas le sélectionner à l'issue de la détermination des postes à maintenir et la décision de ne pas renouveler son contrat. Ces décisions sont l'aboutissement d'une série de mesures préparatoires qui, d'après lui, ont elles-mêmes été prises de façon irrégulière.

... Le 8 octobre 2014, le requérant a appris que les candidatures qu'il avait présentées dans le cadre du salon de l'emploi n'avaient pas

été retenues, notamment pour le poste de directeur adjoint (P-5). Il ne sait pas qui est à l'origine de cette décision.

... Au même moment, le requérant en a déduit que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2014, ce qui lui a été confirmé par écrit dans une lettre de l'Administrateur assistant et Directeur du Bureau de la gestion du PNUD de l'époque, M. JW (nom caviardé), datée du 4 novembre 2014.

19. Le 18 août 2017, les parties ont déposé leurs conclusions finales et leurs moyens sont exposés ci-après.

Moyens du requérant

20. Dans ses conclusions finales, le requérant confirme qu'il conteste la décision de ne pas le sélectionner au poste de directeur adjoint (P-5) auquel il a postulé dans le cadre du salon de l'emploi, ainsi que le non-renouvellement de son contrat. Il déclare que les autres questions qu'il avait soulevées au sujet du déclassement irrégulier de son poste et de l'irrégularité du processus de sélection ont conduit aux décisions susmentionnées. Ses moyens peuvent se résumer comme suit :

Objet de l'affaire et recevabilité

1) La décision de ne pas sélectionner le requérant au poste de directeur adjoint (P-5) à l'issue du salon de l'emploi et la décision de ne pas renouveler son contrat sont contestées. D'autres questions, relatives au déclassement irrégulier du poste du requérant et à l'irrégularité du processus de sélection, ont également été soulevées dans la requête au motif qu'elles auraient conduit à la décision de ne pas sélectionner le requérant pour un autre poste et de ne pas renouveler son contrat.

2) Le déclassement du poste du requérant, décision administrative distincte, n'est pas contesté. La question de la recevabilité ne se pose donc pas. En effet, le déclassement constitue l'une des mesures préparatoires qui a conduit au

licenciement du requérant et n'était donc pas susceptible de contrôle en tant que tel.

3) Dans la demande de contrôle hiérarchique qu'il a déposée le 16 octobre 2014, le requérant contestait également la décision de ne pas le sélectionner au poste de directeur adjoint (P-5). Ce point est donc recevable. Le requérant avait présenté sa candidature au poste susmentionné dans le cadre du salon de l'emploi. Dans sa demande de contrôle hiérarchique, il soutenait que la décision de ne pas le sélectionner au poste en question était entachée de partialité.

4) Le requérant avait des raisons de croire que, dès le 13 juin 2014, soit avant que l'avis de vacance de poste ne soit affiché pour la première fois, l'Administration avait déjà décidé de choisir un candidat externe, et ce alors que les candidats internes concernés par la restructuration auraient dû avoir la priorité. Lors d'une réunion, le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer a informé le requérant qu'il avait été demandé d'ouvrir le poste aux candidatures externes, que cette demande avait été approuvée et qu'un candidat retenu dans le cadre d'un autre processus de recrutement était déjà pressenti. Cette décision est contestée par le requérant.

5) L'argument du défendeur selon lequel le requérant n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son engagement est infondé. Dans sa demande de contrôle, le requérant a bien fait part de ses préoccupations concernant le déclassement de son poste, mais il a aussi évoqué d'autres points. D'emblée, il a déclaré qu'une décision administrative était bien venue mettre fin à son engagement. Lorsqu'il a déposé sa demande de contrôle hiérarchique, le 16 octobre 2014, son poste avait été supprimé et il n'en avait pas trouvé d'autre à l'issue du salon de l'emploi. Il en a donc déduit que son engagement ne serait pas renouvelé. Il a expressément déclaré dans sa demande

qu'on ne lui avait pas officiellement notifié son licenciement, mais qu'il avait manifestement été relevé de ses fonctions.

Fond

La décision préliminaire de supprimer le poste du requérant

6) Bien qu'il ne conteste pas la décision administrative de supprimer ou de déclasser son poste P-5, le requérant considère qu'il s'agissait d'une mesure préparatoire irrégulière en vue de son licenciement.

7) Bien que l'Administration ait le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements ou services, notamment de supprimer des postes et d'en créer de nouveaux, elle a le devoir de traiter les fonctionnaires de façon équitable, juste et transparente, en cas de restructuration [Arrêt *Matadi* (2014-UNAT-592)]. La mission du Tribunal du contentieux administratif consiste à déterminer si la décision de supprimer ou de déclasser le poste P-5 du requérant est entachée de partialité ou de mauvaise foi, autrement dit si elle a été prise à des fins illégitimes [Arrêt *Toure* (2016-UNAT-600)].

8) Agissant de mauvaise foi, l'Administration a remplacé le poste P-5 du requérant par un poste comparable déclassé au niveau P-4 pour empêcher que ce poste lui soit attribué d'office et le contraindre à prendre part au salon de l'emploi.

9) L'examen des définitions d'emploi du poste de chef occupé par le requérant et du nouveau poste de responsable d'équipe montre que les attributions des deux postes sont globalement identiques. Dans les deux cas, elles ont trait à la communication en ligne, à la gestion de la présence en ligne du PNUD dans plusieurs langues, à la supervision d'une équipe et à la fourniture de conseils à l'équipe de direction. Le défendeur admet que les deux postes ont trait à la communication en ligne, mais estime que le champ de

compétence et le niveau de responsabilité du nouveau poste sont plus limités. Cette différence est tenue et, de surcroît, comme le requérant l'a fait observer au Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer dans son courriel du 23 mai 2014, le nouveau poste de responsable d'équipe comporte une autorité beaucoup plus étendue que celle qui caractérisait l'ancien poste et que celle de tout autre poste au sein du Bureau. En effet, le responsable d'équipe supervise huit administrateurs et un agent des services généraux, contre quatre administrateurs et un agent des services généraux pour le responsable de l'équipe Services et sensibilisation, preuve que la fonction d'encadrement attachée à ce poste est bien plus vaste et raison pour laquelle le poste aurait dû être classé au niveau P-5, plutôt que d'être déclassé à P-4 de façon irrégulière.

10) Le poste de responsable d'équipe avait dans un premier temps été classé au niveau P-5 sur la base des règles établies par la Commission de la fonction publique internationale. Ultérieurement, le défendeur a appliqué une « norme-cadre », à la suite de quoi le poste aurait été selon lui classé à P-4. Toutefois, on ne sait pas précisément à quoi correspond cette norme. Il n'y est fait référence dans aucun document et, par ailleurs, on ne sait pas comment elle a été appliquée pour le classement du poste. L'Administration n'a donc pas agi de façon équitable, juste et transparente.

Non-sélection

11) Tout candidat à un poste vacant a le droit de voir sa candidature faire l'objet d'un examen complet et équitable, droit qui n'a pas été respecté lorsque le requérant a présenté sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5).

12) Lors de la réunion avec le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer, le requérant a appris que l'autorisation avait été demandée d'ouvrir le poste aux candidats externes et qu'elle avait été accordée. Le

Directeur a également expliqué qu'il choisirait sans doute l'un des candidats retenus dans le cadre d'un autre processus de recrutement pour pourvoir le poste de directeur adjoint (P-5).

13) Le défendeur ne réfute pas l'affirmation du requérant selon laquelle l'ouverture du poste aux candidatures externes avait été approuvée d'emblée. En effet, l'avis de vacance de poste avait d'abord été diffusé en interne à l'intention des fonctionnaires visés par la restructuration, avant d'être adressé à l'ensemble des fonctionnaires du PNUD. Compte tenu de l'ampleur de la restructuration et du nombre de fonctionnaires de tous niveaux visés par cette mesure, on est en droit de se demander s'il n'y avait véritablement aucun candidat interne qualifié qui aurait pu être recommandé pour le poste. Le requérant était l'un des rares candidats qualifiés pour ce poste et avait le droit de voir sa candidature prise pleinement et équitablement en considération.

14) Le fait que le poste ait finalement été ouvert aux candidatures externes et qu'un candidat externe ait été choisi n'a rien eu de surprenant aux yeux du requérant. Cela n'a fait que confirmer l'intention de l'Administration, dont on lui avait déjà fait part au moment de la création du poste. La décision de ne pas le sélectionner était par conséquent entachée de parti pris en faveur du candidat externe retenu.

Non-renouvellement

15) Il est vrai que les contrats de durée déterminée tels que celui dont était titulaire le requérant ne sont assortis d'aucune promesse de renouvellement. Dans l'arrêt *Ahmed* (2011-UNAT-153), il est dit ce qui suit : a) le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée doit se fonder sur des motifs valides et être conforme aux règles de procédure. Si le processus ayant conduit au non-renouvellement n'est pas équitable ou si les motifs ayant présidé au non-renouvellement sont illégitimes, le Tribunal est compétent pour agir ; b) à

moins que l'Administration n'ait abusé de son pouvoir discrétionnaire ou que sa décision ne soit fondée sur des motifs discriminatoires ou illégitimes, le non-renouvellement du contrat de durée déterminée du fonctionnaire n'est pas irrégulier.

16) Dans la lettre par laquelle on lui a notifié son licenciement, il était dit au requérant que, comme il le savait, son poste avait été supprimé dans le cadre de la restructuration et que, parce qu'il n'avait pas trouvé d'autre poste à l'issue du salon de l'emploi, son engagement au PNUD prendrait fin à la date d'expiration de son contrat, soit le 31 décembre 2014.

17) Les motifs invoqués pour justifier le non-renouvellement de l'engagement du requérant sont donc que son poste avait été supprimé et qu'il n'avait pas trouvé d'autre poste dans le cadre du salon de l'emploi. Or, ces justifications ne sont pas fondées sur une procédure équitable. La suppression de son poste a été motivée par la mauvaise foi. Sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) n'a quant à elle pas fait l'objet d'un examen complet et équitable. N'étant pas fondé sur des motifs valables, le non-renouvellement de l'engagement du requérant est irrégulier.

Moyens du défendeur

21. Les moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

1) Le requérant n'a, à aucun stade de la procédure, défini clairement les décisions qu'il conteste, ni précisé qui en est à l'origine et quand elles ont été prises.

2) Dans sa requête du 12 février 2015, le requérant indique qu'il conteste la décision de supprimer/déclasser son poste, de ne pas le sélectionner à l'issue de la détermination des postes à maintenir, de lui retirer ses fonctions de responsabilité et de ne pas renouveler son engagement. Comme suite à

l'ordonnance n° 56 (NY/2015), il a affirmé que sa plainte portait surtout sur son licenciement, conséquence selon lui d'un certain nombre de mesures prises par le PNUD. Comme suite à l'ordonnance n° 143 (NY/2016), il a déclaré que les décisions administratives distinctes qu'il contestait portaient sur le processus ayant conduit à son licenciement, par suite du non-renouvellement de son contrat. Les autres questions soulevées dans sa requête constituaient des décisions préparatoires en vue de la décision finale de ne pas renouveler son engagement. Il ne s'est trouvé en mesure de former un recours contre la décision de le licencier que lorsqu'il a été officiellement informé de sa non-sélection, ce qui a été fait oralement le 8 octobre 2014. En outre, il affirme qu'il ne considère plus les décisions ayant consisté à lui retirer ses fonctions d'encadrement et à supprimer/déclasser son poste comme des décisions administratives faisant l'objet d'une contestation distincte. Comme suite à l'ordonnance n° 137 (NY/2017), il a déclaré contester la décision de ne pas le sélectionner à l'issue de la détermination des postes à maintenir et de ne pas renouveler son contrat. Il a toutefois fait observer que ces décisions étaient l'aboutissement de mesures préparatoires.

3) Les décisions que conteste le requérant ne correspondent pas à celles dont il a demandé le contrôle hiérarchique. Par conséquent, conformément à l'article 8, paragraphe 1, alinéa c) du Statut du Tribunal du contentieux administratif, sa requête n'est pas recevable *ratione materiae*. Dans la demande de contrôle hiérarchique qu'il a présentée le 16 octobre 2014, le requérant, représenté par un conseil tout au long de la procédure, a indiqué que les décisions qu'il souhaitait soumettre au contrôle étaient les suivantes :

- i. La décision de déclasser son poste ;
- ii. La décision de mettre fin à son engagement par suite du déclassement de son poste ;

- iii. La décision de lui retirer toutes ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, forme de licenciement déguisé ;
 - iv. La décision d'exclure à son égard toute possibilité de réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à des candidats externes ; b) en mettant au point une processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, a été rendu opaque par la modification continuelle de ses modalités.
- 4) Le seul élément cohérent avancé par le requérant est qu'il conteste une série de mesures, autrement dit un processus administratif. Qui plus est, les décisions qu'il a désignées le 4 août 2017 ne sont pas celles dont il a demandé le contrôle hiérarchique le 16 octobre 2014.
- 5) Ainsi qu'il ressort du jugement *Monarawila* (UNDT/2016/019), il est de jurisprudence constante au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel :

que le contrôle hiérarchique vise à offrir à l'Administration la possibilité de réparer toute décision administrative erronée afin que le contrôle juridictionnel puisse être évité. Pour que cet objectif soit atteint, il est essentiel que la décision administrative contestée par le fonctionnaire soit clairement définie (arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311), par. 42 ; arrêt n° 2013-UNAT-381, par. 37).

- 6) De même, dans le jugement n° UNDT/2012/149, le Tribunal du contentieux administratif a conclu ce qui suit :

Chacune des décisions administratives que le requérant entend contester doit être clairement désignée dans la requête pour que celle-ci soit recevable. Or le requérant a vaguement fait référence à diverses situations sans jamais clairement définir les décisions administratives contestées.

7) L'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal dispose que toute requête est recevable si le requérant a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où celui-ci est requis.

8) La première décision contestée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique est celle de déclasser son poste. Sachant que le requérant a confirmé le 4 août 2017 qu'il ne considérait plus cette décision comme une décision administrative distincte et qu'il contestait uniquement sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir et le non-renouvellement de son contrat, la question est désormais sans objet. Toutefois, le défendeur fait observer que la décision de déclasser un poste ne constitue pas une mesure préparatoire en vue d'une autre décision. Il s'agit d'une décision constituant une fin en soi, que le requérant a clairement dit ne plus contester.

9) Aux paragraphes 10 et 12 de leur déclaration conjointe en date du 20 mai 2016, les parties sont convenues que le poste occupé par le requérant avait été officiellement déclassé le 1^{er} août 2014, après que le projet de définition d'emploi du nouveau poste de classe P-4 au sein de l'équipe Communication en ligne et numérique du Groupe de la communication avait été établi par le requérant, en juin 2014. Ainsi qu'il est indiqué dans la réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le déclassement a simplement eu pour effet de placer le requérant dans la même situation que d'autres fonctionnaires, en particulier des cadres, dans le contexte de la restructuration, à savoir qu'il a dû participer au salon de l'emploi et à un processus de sélection concurrentielle. La demande de contrôle de cette décision présentée le 16 octobre 2014 n'était donc pas recevable. Rien ne prouve que le déclassement du poste du requérant était arbitraire ou irrégulier [arrêt *Chen* (2011-UNAT-107)].

10) La deuxième décision contestée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique est celle de mettre fin à son engagement par suite du

déclassement de son poste. Comme il est indiqué dans la réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le déclassement a simplement eu pour effet de placer le requérant dans la même situation que d'autres fonctionnaires, en particulier des cadres, dans le contexte de la restructuration, à savoir qu'il a dû participer au salon de l'emploi et à un processus de sélection ouverte. La décision de mettre fin à l'engagement du requérant n'a pas été prise comme suite au déclassement de son poste, d'autant plus qu'une telle décision n'aurait pu être prise à l'époque.

11) Si le requérant ne conteste plus le déclassement de son poste, il ne peut plus contester son licenciement, qu'il affirme être fondé sur une décision qu'il accepte. Qui plus est, à la simple lecture de la deuxième décision contestée, on constate que nulle part dans sa demande de contrôle hiérarchique le requérant ne conteste la décision de le licencier au motif qu'elle aurait été prise en fonction de sa non-sélection à l'issue du salon de l'emploi, contrairement à ce qu'il cherche maintenant à faire dans sa requête. Par ailleurs, sa demande de contrôle hiérarchique ne se limite pas à cette seule décision. En outre, si la requête n'avait porté que sur la décision de ne pas renouveler son engagement, elle aurait été prématurée puisque, au moment où la demande de contrôle hiérarchique a été déposée, ladite décision n'avait pas encore été prise.

12) La troisième décision contestée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique est la décision de lui retirer toutes ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, ce qui s'apparenterait d'après lui à un licenciement déguisé. D'après les écritures déposées par le requérant, il ne considère plus cette décision comme une décision administrative faisant l'objet d'une contestation distincte. La question est donc sans objet. En tout état de cause, le défendeur souligne qu'aucune décision de ce type n'a été prise et que le requérant n'a présenté aucune preuve étayant cette prétention.

13) Enfin, la dernière décision contestée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique est celle d'exclure à son égard toute possibilité de

réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à des candidats externes ; b) en mettant au point un processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, a été rendu opaque par la modification continue de ses modalités. À la simple lecture de la décision contestée, selon la définition qu'en donne le requérant, on constate qu'il conteste le déroulement du salon de l'emploi et les décisions qui auraient été prises avant ou pendant cette activité. Aucune décision n'a été prise pour priver le requérant de la possibilité d'être réaffecté à un autre poste dans le cadre du salon de l'emploi et, qui plus est, il n'a lui-même désigné aucune décision de ce type. Chose plus importante encore, la décision définie par le requérant ne saurait en aucun cas s'interpréter comme celle de ne pas le sélectionner à l'issue de la détermination des postes à maintenir ou de ne pas retenir sa candidature aux postes auxquels il s'est présenté.

14) Saisi de la question de savoir si un fonctionnaire pouvait faire appel, le Tribunal d'appel a jugé en 2011 dans l'arrêt *Ishak* (2011-UNAT-152) que tout processus de sélection était constitué de mesures préparatoires aboutissant à la prise d'une décision administrative, ces mesures ne pouvant être contestées que dans le cadre d'un recours contre l'issue du processus.

15) Dans sa requête, le requérant cherche à contester le processus dans son ensemble au motif qu'il est constituée d'une série de mesures préparatoires. Ainsi fait-il valoir qu'il conteste la décision de ne pas le sélectionner à l'issue de la détermination des postes à maintenir et la décision de ne pas renouveler son engagement, toutes deux étant l'aboutissement d'une série de mesures préparatoires.

16) En cherchant à démontrer que le processus de sélection n'était qu'une des mesures préparatoires de la détermination des postes à maintenir, qui n'était elle-même qu'une étape en vue de son licenciement, le requérant interprète mal la jurisprudence. Dans le jugement *Garcia Iglesias* (UNDT/2015/035), le Tribunal du contentieux administratif a dit que tout

processus de sélection aboutissait à une décision administrative unique. En outre, le processus de sélection débouche sur la sélection du candidat retenu et, partant, la non-sélection des autres candidats. Le requérant ne saurait justifier le fait qu'il n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de décisions administratives indépendantes au motif qu'il s'agirait finalement, selon lui, de « mesures » s'inscrivant dans un processus plus vaste. Il ne saurait non plus contester à présent une décision en la rattachant à ces décisions administratives indépendantes.

Non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir

17) La décision de ne pas sélectionner un candidat à un poste constitue une décision spécifique pouvant être contestée. Par contre, la décision qui « concerne » une question manque de spécificité et ne fait que se rapporter à un processus. Comme le Tribunal l'a indiqué dans son ordonnance n° 137 (NY/2017), le requérant ne peut contester un processus.

18) Dans l'arrêt *Nguyen-Kropp & Postica* (2015-UNAT-509), le Tribunal d'appel a rappelé de précédentes décisions selon lesquelles certains processus administratifs, tel le processus de sélection, constituaient des décisions préparatoires ou des étapes menant à une décision administrative. Ces étapes revêtent un caractère préliminaire et ne peuvent être contestées que dans le cadre d'un recours contre la décision définitive de l'Administration ayant des conséquences juridiques directes.

19) Le requérant a présenté sa candidature à trois postes dans le cadre du salon de l'emploi : 1) le poste de conseiller principal (D-1) dans l'équipe chargée de l'efficacité du développement du Bureau des politiques et de l'appui aux programmes ; 2) le poste de conseiller en politiques mondiales (P-5) dans l'équipe chargée de la gestion des connaissances et de l'innovation du Bureau des politiques et de l'appui aux programmes ; 3) le poste de directeur adjoint de la communication (P-5) au Bureau des relations extérieures

et du plaidoyer. Il n'a pas présenté sa candidature à son propre poste, qui avait été déclassé. La sélection d'un candidat pour chacun de ces postes constitue une décision administrative spécifique susceptible de contrôle, à savoir la décision de sélectionner ou non tel candidat, dont le requérant.

20) Dans leur déclaration commune en date du 20 mai 2016, les parties sont convenues que, dès le 8 octobre 2014, le requérant avait reçu notification par écrit du rejet de ses candidatures. En réponse à l'ordonnance n° 137 (NY/2017), le requérant semble insinuer qu'aucune décision en tant que telle ne lui a été notifiée et qu'il a simplement été informé du rejet de ses candidatures. Dans la mesure où il a indiqué dans ses écritures, y compris dans la déclaration commune, qu'il avait été informé du rejet de ses candidatures dès le 8 octobre 2014, les parties sont d'accord sur ce point.

21) La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel est sans équivoque : la décision de sélectionner ou non un candidat est susceptible de contestation, puisqu'elle a des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi de l'intéressé. Le requérant n'a contesté aucune décision de sélection ou de non-sélection pour aucun des trois postes auxquels il s'est présenté.

22) Au contraire, au paragraphe 9 de sa requête, il confirme qu'il ne conteste pas ces décisions, déclarant que les deux premiers postes avaient été attribués à des candidats internes et qu'il n'y avait plus lieu d'en débattre. En outre, il affirme dans ses conclusions que, à l'époque où il a déposé sa demande de contrôle hiérarchique, aucune décision de sélection n'avait encore été prise concernant le troisième poste, ajoutant toutefois qu'il avait été informé du rejet de sa candidature le 8 octobre 2014. S'il déclare ne pas remettre en cause l'attribution de deux des trois postes auxquels il s'est présenté, il n'y a pas lieu pour le défendeur de vérifier si les décisions de sélection étaient régulières ni pour le Tribunal du contentieux administratif de les examiner.

23) Comme suite à l'ordonnance n° 143 (NY/2016), le requérant a déclaré qu'il contestait le processus ayant mené à son licenciement et qu'il ne s'était trouvé en mesure de contester la décision de le licencier que lorsqu'il avait été officiellement informé du rejet de sa candidature. Or il savait pertinemment que le rejet de ses candidatures lui avait été notifié. Il n'a pourtant pas contesté ces décisions dans sa demande de contrôle hiérarchique et n'a pas non plus indiqué au Tribunal qu'il souhaitait les contester. Au lieu de cela, il a indiqué que son action visait la décision relative à son licenciement.

24) Le processus de sélection visant à pourvoir le poste P-5 s'est déroulé dans le respect des règles prévues dans le document intitulé « People Realignment Policy and Processes » et n'a été entaché d'aucune forme de parti pris en faveur de quelque candidat que ce soit. En outre, le requérant n'a jamais contesté la décision de rejeter sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5), mais bien le processus, qu'il qualifie de « vicié », ainsi que des décisions relatives au rejet de sa candidature qu'il n'a pas clairement définies. S'il avait spécifiquement contesté la décision de ne pas le sélectionner, sa requête aurait été infondée puisque la décision en question avait été prise dans l'exercice régulier d'un pouvoir discrétionnaire.

25) Le requérant dénonce l'opacité du salon de l'emploi, qui n'était qu'une mascarade selon lui, et soutient que, le 13 juin 2014, le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer lui aurait dit que le poste de directeur adjoint de la communication (P-5) serait vraisemblablement pourvu par l'un des candidats présélectionnés au poste de directeur de la communication. Comme il est indiqué dans la déclaration commune des parties, les allégations du requérant concernant la réunion du 13 juin 2014 et l'attribution du poste qui s'en est suivie sont contestées. À aucun stade de la procédure le requérant n'a fourni d'élément de preuve à l'appui de cette prétention. En outre, il n'a désigné aucun témoin potentiel, n'a présenté aucun élément étayant ses allégations et n'a pas demandé la tenue d'une audience. Le Tribunal du

contentieux administratif pourra tirer les conclusions qui s'imposent de la réticence du requérant à étayer ses assertions.

26) Les modalités du salon de l'emploi, ouvert à l'ensemble des fonctionnaires visés par la restructuration du PNUD, étaient clairement énoncées dans le document « People Realignment Policy and Processes » et n'ont pas été contestées par le requérant. Ce dernier n'a fourni aucun élément tendant à démontrer que les règles énoncées dans ce document n'avaient pas été respectées, que ce soit dans leur ensemble ou au sujet du poste de directeur adjoint (P-5) uniquement. Les affirmations du requérant selon lesquelles, d'une part, un candidat présélectionné était pressenti pour le poste et, d'autre part, un appel à candidatures externes serait lancé pour le pourvoir sont diamétralement opposées et ne tiennent pas.

27) Le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer ne faisait pas partie du jury d'examen des candidatures au poste de directeur adjoint (P-5) et il ne lui appartenait pas de recommander un candidat au cours de l'examen des dossiers. Le jury se borne à examiner les candidatures présentées au poste concerné et ne tient pas compte des autres postes éventuellement brigüés ni de la présélection à cet égard. Le poste en cause a fait l'objet de deux appels à candidatures en interne, à l'issue desquels le jury d'examen n'a trouvé aucun candidat qualifié. Contrairement à ce que prétend le requérant, la décision d'ouvrir le poste aux candidatures externes à compter du 9 octobre 2014 a été prise parce que le jury d'examen n'avait recommandé aucun candidat interne à l'issue des deux premiers appels.

28) Il est de jurisprudence constante au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel que les actes officiels sont toujours présumés réguliers [arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122)]. En outre, dans l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), le Tribunal d'appel a jugé qu'il n'appartenait pas au Tribunal du contentieux administratif d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le

Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui et qu'il n'était pas non plus supposé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général. Dans le jugement *Chawla* (UNDT/2012/108), le Tribunal du contentieux administratif a conclu qu'il incombait au requérant d'établir le parti pris ou la perception de parti pris entachant le processus de recrutement au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants.

29) Le processus de sélection des candidats au poste de directeur adjoint P-5 n'a à aucun moment dérogé aux règles prévues dans le document « People Realignment Policy and Processes » et la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, conformément aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU. Le défendeur soutient également que le requérant n'a aucunement démontré que le processus de sélection avait été entaché de parti pris ou s'était déroulé de façon irrégulière. N'ayant pu établir l'irrégularité de la décision de ne pas retenir sa candidature, le requérant ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve qui lui incombait. La présomption de régularité est confirmée.

Non-renouvellement du contrat du requérant

30) La décision de mettre fin à l'engagement du requérant a été notifiée à ce dernier le 4 novembre 2014. Elle ne pouvait donc pas être visée par la demande de contrôle hiérarchique qu'il a déposée le 16 octobre.

31) Il est constant que, le 4 novembre 2014, le requérant a été informé par écrit que son engagement prendrait fin le 31 décembre de la même année. Il est également établi que le requérant n'a jamais déclaré dans ses écritures avoir reçu cette information avant le 4 novembre 2014. De surcroît, le défendeur fait observer que, contrairement à ce qu'avance le requérant dans ses moyens sur la recevabilité, il n'a jamais argué que le fonctionnaire devait attendre d'avoir quitté l'Organisation pour contester la décision de mettre fin à son engagement.

Cela posé et comme il est établi par la jurisprudence, il n'est possible de contester une décision qu'une fois que celle-ci a été notifiée au fonctionnaire. En l'espèce, la décision a été notifiée au requérant le 4 novembre 2014, soit deux mois avant la fin de son contrat.

32) Comme suite à l'ordonnance n° 56 (NY/2015), le requérant a admis qu'il n'avait pas encore été « officiellement » informé de son licenciement au moment du dépôt de sa demande de contrôle hiérarchique. Ultérieurement, il a argué que la décision de ne pas le sélectionner à l'issue du salon de l'emploi démontrait implicitement la volonté de mettre fin à son engagement. Dans ses observations sur la recevabilité, le requérant s'est appuyé sur les conclusions de l'arrêt *Tabari* (2010-UNAT-030) pour tenter de démontrer qu'il était fondé à contester ce qu'il considère comme une décision implicite de ne pas renouveler son contrat. Dans l'arrêt *Tabari*, le Tribunal d'appel a jugé que l'absence de décision pouvait également s'analyser comme une décision administrative implicite, ce qui n'a pas d'application en l'espèce. Dans l'arrêt *Terragnolo* (2015-UNAT-566), le Tribunal d'appel a conclu que la décision implicite s'entendait du silence de l'Administration devant la plainte ou la requête d'un fonctionnaire. Autrement dit, l'absence de réaction de la part de l'Organisation peut constituer une décision implicite.

33) On ne trouve nulle part dans la demande de contrôle hiérarchique ou la requête la moindre allusion à la prise d'une décision implicite de le licencier. L'intéressé argue par contre dans sa requête que, après le rejet de ses candidatures à l'issue du salon de l'emploi, il savait qu'il serait licencié. Il reconnaît ensuite avoir été officiellement informé de son licenciement le 4 novembre 2014. Il n'a, à aucun moment, demandé ou cherché à demander le contrôle hiérarchique de la décision, en date du 4 novembre 2014, de ne pas renouveler son engagement.

34) Le simple fait que le requérant pensait savoir qu'il ne serait pas reconduit dans ses fonctions ne saurait signifier qu'une décision à cet égard avait été prise, l'Organisation n'ayant montré aucun signe en ce sens. Autrement, tout fonctionnaire pourrait déclarer « avoir su » qu'une décision administrative allait être prise, sans qu'une telle décision ait été prise et encore moins communiquée.

35) Le requérant ne peut conclure unilatéralement que la décision de ne pas retenir ses candidatures signifiait implicitement que son engagement ne serait pas renouvelé. Quant à la date à laquelle il a été informé du non-renouvellement de son contrat, il louvoie en soutenant, dans sa réponse à l'ordonnance n° 137 (NY/2017), que la décision qui lui avait été notifiée le 4 novembre 2014 n'était que la confirmation écrite d'une décision implicite antérieure. Rien n'indique que l'Administration a omis de prendre une décision ou qu'elle n'a pas donné suite à quelque demande du requérant concernant le renouvellement de son engagement, et rien dans l'action de l'Administration ne peut donc s'interpréter comme une décision implicite de ne pas renouveler le contrat du requérant. Dans l'arrêt *Rabee* (2013-UNAT-296), le Tribunal d'appel a conclu que l'appelant ne pouvait « déterminer unilatéralement la date de la décision administrative » en vue de la contester et que la « détermination de la date à laquelle a[vait] été prise une décision administrative repos[ait] sur des éléments objectifs susceptibles d'être eux-mêmes déterminés avec précision par les deux parties (Administration et membre du personnel) ». La décision de ne pas renouveler l'engagement de l'intéressé a été prise en temps utile et lui a été notifiée le 4 novembre 2014. Le recours formé par le requérant contre cette décision est donc prématuré et le Tribunal du contentieux administratif ne peut en connaître.

Examen

22. La requête introduite par un conseil doit être bien rédigée et énoncer clairement le fondement de l'action et la décision administrative dont le contrôle juridictionnel est demandé. De même, la réponse doit énoncer toutes les exceptions et tous les moyens de fond et autres, faire apparaître clairement les faits admis et les faits contestés, et énoncer de façon brève et limpide tous les faits sur lesquels elle s'appuie. Les écritures doivent également être claires et concises, et les parties sont tenues de préciser distinctement à quels moyens de la partie adverse correspondent les arguments qu'elles opposent. Le manque de brièveté, de clarté et de précision ralentit le traitement du contentieux.

23. Le Tribunal doit signaler d'emblée que les écritures et les moyens qui lui ont été présentés en l'occurrence étaient globalement alambiqués, imprécis et souvent tautologiques. Les moyens exposés par le requérant doivent peut-être leur imprécision aux événements qui ont suivi le déclassement (et la suppression) de son poste et qui ont conduit à son licenciement, de même qu'au fait que plusieurs conseils se sont succédé pour le représenter. Dans ses conclusions finales, le défendeur est pour sa part revenu sur des moyens que le requérant avait déjà retirés dans ses écritures ultérieures. Le Tribunal s'est donc trouvé contraint de déchiffrer les conclusions pour comprendre clairement quels étaient les prétentions et les arguments, et à quelles conclusions ils se rapportaient. Quoi qu'il en soit, le défendeur soutient en substance que, au regard de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, la requête n'est pas recevable.

Recevabilité

24. Le défendeur avance que, alors que seule une décision administrative définitive peut être attaquée, en l'espèce, le requérant conteste le processus ayant conduit à une telle décision et non la décision elle-même. En outre, le requérant chercherait à

contester des décisions qui n'étaient pas visées par le contrôle hiérarchique qu'il avait demandé, raison pour laquelle la requête ne serait pas recevable *ratione materiae*. Concernant la décision de ne pas retenir la candidature du requérant à l'issue de la détermination des postes à maintenir, le conseil du défendeur, dans ses conclusions finales, pose la question de savoir si le requérant conteste le rejet de ses trois candidatures ou uniquement le rejet de sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5), selon ce qu'il l'avait indiqué à l'origine dans sa requête.

Objet de l'affaire et définition des décisions administratives attaquées par le requérant

25. Le Tribunal d'appel a affirmé avec constance qu'il incombait au requérant de désigner ou de définir la décision administrative susceptible de contrôle (voir, par exemple, l'arrêt *Planas* (2010-UNAT-049), l'arrêt *Crichlow* (2010-UNAT-035), l'arrêt n° 2011-UNAT-143 et l'arrêt *Reid* 2014-UNAT-419).

26. Le Tribunal fait observer que, dans la réponse qu'il a présentée le 4 août 2017 à l'ordonnance n° 137 (NY/2017), le requérant a finalement désigné les décisions contestées comme suit (notes de bas de page et soulignement non reproduits) :

Décisions contestées

... Le requérant conteste les décisions concernant sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir et le non-renouvellement de son contrat. Ces décisions ont été l'aboutissement d'une série de mesures préparatoires qui, d'après lui, ont elles-mêmes été prises de façon irrégulière.

... Le 8 octobre 2014, le requérant a appris que les candidatures qu'il avait présentées dans le cadre du salon de l'emploi n'avaient pas été retenues, y compris celle au poste de directeur adjoint (P-5). Il ne sait pas qui est à l'origine de cette décision.

... Le requérant en a alors déduit que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2014, ce qui lui a été confirmé par écrit dans une lettre en date du 4 novembre 2014 que lui a adressée l'Administrateur assistant et Directeur du Bureau de la gestion du PNUD de l'époque.

27. Le requérant a par la suite désigné comme il suit les décisions qu'il conteste :
a) le rejet de sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) et b) le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée. Toutes les autres décisions auxquelles il est fait référence dans les moyens des parties, qui constituent selon lui une série de mesures préparatoires prises de manière irrégulière, sont à analyser comme des faits en l'espèce. Il est donc inutile d'examiner les moyens avancés à leur égard par le défendeur quant à la recevabilité, puisqu'ils ont été privés d'objet.

Le requérant a-t-il demandé le contrôle hiérarchique des décisions contestées qu'il a définies ?

28. Le Tribunal rappelle que, avant de le saisir d'une requête, le requérant doit d'abord demander le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée, conformément à l'article 8 du Statut du Tribunal et du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

29. S'agissant des décisions contestées désignées par le requérant, à savoir le rejet de sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) et le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée, le défendeur soutient que le requérant ne les a pas soumises au contrôle hiérarchique prévu à l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal, les décisions désignées dans la demande de contrôle ne correspondant pas à celles qu'il conteste devant le Tribunal. Il s'appuie sur les remarques incidentes formulées par le Tribunal dans le jugement *Monarawila* (UNDT/2016/019) et par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311).

30. Il est admis par les parties que, dans la demande de contrôle hiérarchique déposée par le requérant, les décisions désignées par le conseil étaient les suivantes :

- 1) La décision de déclasser le poste du requérant ;
- 2) La décision de mettre fin à son engagement par suite du déclassement de son poste ;

3) La décision de lui retirer toutes ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, forme de licenciement déguisé ;

4) La décision d'exclure à son égard toute possibilité de réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à des candidats externes ; [...] b) en mettant au point un processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, avait été rendu opaque par la modification continuelle de ses modalités.

31. Le requérant soutient que la décision de ne pas retenir sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) était bien visée par la demande de contrôle hiérarchique qu'il a déposée le 16 octobre 2014, puisqu'il avait déposé sa candidature dans le cadre du salon de l'emploi et précisé dans sa demande que la décision de rejeter sa candidature était entachée de parti pris.

32. Le Tribunal observe que, bien que la décision en question ne soit pas explicitement énoncée dans la liste des décisions attaquées par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique, on pourrait partir du principe qu'elle découle des affirmations selon lesquelles certains postes auraient été réservés à des candidats externes et la procédure aurait été opaque et non transparente. Dans un descriptif joint à sa demande de contrôle hiérarchique, le requérant a également expliqué ce qui suit :

...

ii) Le salon de l'emploi et le recrutement du directeur adjoint

... Le 13 juin 2014, la création d'un nouveau poste de directeur adjoint (P-5) a été évoquée à l'occasion d'une réunion du Groupe de la communication, à laquelle j'ai assisté. Lors de celle-ci, le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer a annoncé qu'il avait demandé et obtenu l'autorisation d'ouvrir le poste aux candidatures externes. Il a expliqué que l'un des candidats présélectionnés pour le poste de directeur de la communication serait vraisemblablement choisi pour le poste de directeur adjoint.

... À la fin du mois de juillet et en septembre, j'ai présenté ma candidature à plusieurs postes dans le cadre du salon de l'emploi, y compris au poste de directeur adjoint (P-5) (ayant encore l'espoir que

la processus serait mené équitablement). Ce poste a fait l'objet de deux appels à candidatures dans le cadre du salon de l'emploi. Or, le 21 août 2014, les modalités de celui-ci ont été modifiées de sorte à permettre à davantage de fonctionnaires de briguer un poste supplémentaire (ce qui a pu exacerber la concurrence pour ces postes).

... Je n'ai reçu aucune information sur la façon dont s'est déroulé l'examen des candidatures à ces postes, le processus ayant manqué de transparence.

... Je n'ai été retenu à aucun poste.

... Le 8 octobre 2014, le PNUD a procédé au recrutement d'un candidat externe. Je crois savoir que le recrutement est toujours en cours. Curieusement, le PNUD a modifié la définition d'emploi figurant dans l'avis de vacance ouvert aux candidatures externes [référence à l'annexe non reproduite].

33. On trouve dans la réponse du PNUD à la demande de contrôle hiérarchique, datée du 13 novembre 2014, les éléments relatifs au rejet de la candidature du requérant au poste de directeur adjoint (P-5) :

... Concernant votre affirmation selon laquelle certains postes auraient été réservés à des candidats externes, sachez qu'aucun des postes auxquels vous avez postulé n'a été pourvu par un candidat externe. En réalité, deux d'entre eux ont été attribués à des candidats internes et le dernier demeure vacant à ce jour. Les postes qui ont été ouverts aux candidatures externes dans le cadre du salon de l'emploi ne sont pas ceux auxquels vous avez postulé. Il n'y a donc eu aucune incidence sur vos chances d'être sélectionné.

34. Dans la requête déposée devant ce Tribunal, le conseil du requérant a défini la décision contestée comme étant la non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir. Dans la section résumant les faits de l'espèce et les faits invoqués, il était précisé ce qui suit :

... Cherchant à conserver son emploi, le requérant a présenté sa candidature à trois postes, soit le nombre maximal prévu à l'origine. *Deux postes ayant été attribués à des candidats internes, il n'y a donc plus lieu d'en débattre.* Par contre, le déroulement du processus afférent au dernier poste est gravement préoccupant.

... Le 13 juin 2014, la création d'un nouveau poste de directeur adjoint (P-5) a été évoquée à l'occasion d'une réunion du Groupe de la communication, à laquelle le requérant a assisté. Lors de celle-ci, le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer a annoncé qu'il avait demandé et obtenu l'autorisation d'ouvrir le poste aux candidatures externes. Il a expliqué que l'un des candidats présélectionnés pour le poste de directeur de la communication serait vraisemblablement choisi pour le poste de directeur adjoint. De nombreux témoins étaient présents.

... À la fin du mois de juillet et en septembre, le requérant a présenté sa candidature à plusieurs postes dans le cadre du salon de l'emploi, y compris au poste de directeur adjoint (P-5) (ayant encore l'espoir que la processus serait mené équitablement). Il s'agit du poste auquel, d'après le PNUD, les fonctions du poste P-5 du requérant ont été transférées.

... Ce poste a fait l'objet de deux appels à candidatures dans le cadre du salon de l'emploi. Or, le 21 août 2014, les modalités de celui-ci ont été modifiées de sorte à permettre à davantage de fonctionnaires de briguer un poste supplémentaire (ce qui a pu exacerber la concurrence pour ces postes).

... Le requérant n'a reçu aucune information sur la façon dont s'est déroulé l'examen des candidatures à ces postes, le processus ayant manqué de transparence.

... Le requérant n'a pas été retenu pour le poste de directeur adjoint.

... Le 8 octobre 2014, le PNUD a procédé au recrutement d'un candidat externe. Au moment du dépôt de sa requête, le requérant ne détenait aucune information au sujet de ce recrutement. Curieusement, le PNUD a modifié la définition d'emploi figurant dans l'avis de vacance de poste lorsque celui-ci a été ouvert aux candidatures externes [référence à l'annexe non reproduite].

35. La désignation de la décision de non-sélection qui figure à la fois dans la demande de contrôle hiérarchique et dans la requête dont est saisi le Tribunal est certes assez maladroite, mais le conseil du requérant a bien fait explicitement référence à la décision relative au poste de directeur adjoint (P-5) dans la partie descriptive des arguments. Dans sa réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le PNUD a également fait référence, au moins indirectement, à la décision de non-sélection. Le Tribunal en conclut que, au regard des décisions susmentionnées du Tribunal d'appel dans les affaires *Planas*, *Applicant* ou encore *Fasanella* (2017-UNAT-765) (voir ci-

après), le requérant a bien demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas le sélectionner, et que ses prétentions à cet égard sont recevables au titre de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

36. S'agissant de la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant, le défendeur soutient que, ladite décision ayant été notifiée au requérant le 4 novembre 2014, elle n'a pas pu faire l'objet du contrôle hiérarchique demandé le 16 octobre 2014.

37. Le conseil du requérant affirme que ce dernier a bien demandé le contrôle hiérarchique de cette décision puisque, au moment du dépôt de la demande, le 16 octobre 2014, son poste avait été supprimé et il n'avait pas réussi à obtenir un autre poste à l'issue du salon de l'emploi. En outre, il soutient que le requérant en a conclu que son engagement ne serait pas renouvelé, raison pour laquelle il a également contesté la décision de ne pas renouveler son contrat dans sa demande de contrôle hiérarchique, au motif qu'il n'avait pas été officiellement informé de son licenciement alors qu'il avait manifestement été relevé de ses fonctions.

38. Le Tribunal constate que la liste de décisions énoncées dans la demande de contrôle hiérarchique du requérant ne contient aucune référence explicite à une quelconque décision de non-renouvellement de contrat. On pourrait éventuellement voir une référence implicite à cet égard dans la mention de la décision de licencier le requérant par suite du déclassement de son poste, le licenciement ayant pu s'expliquer par la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant. Dans le descriptif joint à la demande de contrôle hiérarchique, toutefois, il n'est nullement fait référence à la question du non-renouvellement du contrat du requérant, même si ce dernier évoque le retrait de ses responsabilités et la privation de la possibilité d'être réaffecté à un autre poste dans le cadre du salon de l'emploi au moyen d'un processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, avait été rendu opaque par la modification continue de ses modalités. Le requérant a par la suite retiré de la liste

des décisions administratives distinctes la décision de le licencier par suite du déclassement de son poste.

39. En tout état de cause, au moment de définir l'objet de l'affaire, le Tribunal n'est pas lié par la désignation que font les parties des décisions administratives contestées et peut s'employer à définir lui-même les questions devant faire l'objet de son contrôle, en se fondant sur les écritures au dossier. Voir, par exemple, la conclusion du Tribunal d'appel dans l'arrêt *Fasanella*, au paragraphe 20 :

... Le Tribunal du contentieux administratif a donc le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle. Ainsi, au moment de définir la décision contestée ou attaquée, il peut tenir compte de la requête dans son ensemble, y compris les mesures et dédommagements demandés par le fonctionnaire. [...]

40. En outre, au paragraphe 22 de l'arrêt *Zakaria* (2017-UNAT-764), le Tribunal d'appel a dit ce qui suit :

... Au moment de caractériser les prétentions que fait valoir le fonctionnaire dans sa requête, le Tribunal du contentieux administratif doit nécessairement tenir compte des moyens des parties (note de bas de page non reproduite) :

... Avant de rendre sa décision, le Tribunal est tenu de bien comprendre et de bien interpréter la requête à lui présentée, quels qu'en soient l'objet, le libellé, la structure ou le contenu, le jugement devant obligatoirement faire référence à l'étendue des prétentions des parties. Sans cela, le ou la juge serait bien en peine de s'acquitter de ses fonctions dans le respect de la procédure. [...]

... Par conséquent, l'autorité dont il est investi en matière de jugement confère au Tribunal du contentieux administratif le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée, ainsi que de déterminer les points qui sont effectivement contestés et qui peuvent donc faire l'objet d'un contrôle juridictionnel.

41. Il est clair que, dans sa demande de contrôle hiérarchique du 16 octobre 2014, le requérant contestait le déclassement de son poste, qui a entraîné la suppression de celui-ci et amené le requérant à participer au salon de l'emploi, à l'issue duquel sa candidature n'a pas été retenue. Tout cela a abouti au non-renouvellement de son contrat, dont il a été informé par courrier le 4 novembre 2014. Dans sa lettre du 13 novembre 2014 envoyée en réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le PNUD a reconnu que, le 4 novembre 2014, après une réunion avec le Directeur adjoint du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer, le requérant avait reçu une lettre l'informant que, son poste ayant été supprimé et le salon de l'emploi ne lui ayant pas permis d'en trouver un nouveau, il serait licencié à l'expiration de son contrat, le 31 décembre 2014. Au regard de la nature et du contenu de la réponse, le contrôle hiérarchique a-t-il répondu aux questions du requérant concernant sa non-sélection et son licenciement, conséquence du non-renouvellement de son contrat ?

42. La nature et le contenu de la réponse faisant suite au contrôle hiérarchique demandé rendent compte des questions qui ont été examinées (arrêt *Lemonnier* (2016-UNAT-679, par. 47). En outre, s'agissant des faits survenus après le contrôle hiérarchique, le défendeur ne peut affirmer que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître de questions débordant l'objet de la requête si l'Administration produit effectivement des éléments portant sur des faits ultérieurs à la demande de contrôle hiérarchique, d'une part, et s'oppose, d'autre part, à ce que le requérant tente de produire des preuves contraires pour les réfuter (voir arrêt *Smith* (UNAT-2017-768).

43. D'après la déclaration commune des parties, la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été notifiée à ce dernier le 4 novembre 2014, soit avant que le PNUD ne réponde à la demande de contrôle hiérarchique. La question est donc de savoir si, dans sa réponse, le PNUD a déduit que la demande du requérant portait aussi sur cette décision, ou s'il a produit des éléments se rapportant à des faits relatifs à cette décision survenus après la demande de contrôle hiérarchique. Bien que, dans le rappel des faits, le PNUD ait évoqué la lettre de licenciement (dans laquelle il était notifié au requérant que, son poste ayant été supprimé et le salon de l'emploi ne lui ayant pas

permis d'en trouver un nouveau, il serait licencié), il est évident que le PNUD s'est borné à examiner une à une les quatre questions soulevées par le requérant et énoncées au paragraphe 30 ci-dessus, et n'a exposé aucun élément nouveau concernant le non-renouvellement.

44. Dans sa réponse à la demande de contrôle hiérarchique, datée du 13 novembre 2014, le PNUD a déclaré ce qui suit au sujet du licenciement du requérant :

2. Il n'a pas été décidé de mettre fin à votre engagement par suite du déclassement de votre poste.

Vous demandez le contrôle d'une décision qui, selon vous, a consisté à vous licencier par suite du déclassement de votre poste. Or il n'a jamais été décidé de mettre fin à votre engagement par suite du déclassement de votre poste. La suppression de votre poste a simplement eu pour effet de vous placer dans la même situation que d'autres fonctionnaires, en particulier des cadres, dans le contexte de la restructuration, à savoir que vous avez dû participer au salon de l'emploi et à un processus de sélection ouverte. Le « déclassement » de votre poste ne procède aucunement de la décision de mettre fin à votre engagement.

Votre candidature n'ayant été retenue pour aucun des postes auxquels vous vous êtes présenté, vous n'avez plus d'emploi. Je remarque toutefois que vous avez choisi de ne pas vous présenter au nouveau poste de la classe P-4, qui comporte des fonctions relatives à la communication en ligne et numérique.

45. Il s'ensuit que, dans sa réponse à la demande de contrôle hiérarchique du requérant, le PNUD s'est attaché au seul fait que, d'après le requérant, la décision présumée avait été prise par suite du déclassement de son poste, expliquant que la suppression du poste du requérant avait simplement eu pour effet de l'amener à devoir participer au salon de l'emploi et à un processus de sélection ouverte. Il n'a fait aucune mention du non-renouvellement du contrat de durée déterminée du requérant. À la lecture de cette réponse, il aurait dû sembler évident à ce dernier que la décision de ne pas renouveler son contrat, prise le 4 novembre 2014, était ultérieure à la demande de contrôle hiérarchique qu'il avait introduite le 16 octobre 2014, qu'elle n'était donc pas visée par le contrôle demandé et qu'il lui fallait présenter une nouvelle demande dans

les 60 jours suivant sa notification officielle. Bien qu'il ait remis en cause la processus ayant conduit à son licenciement, faute de renouvellement de son contrat, le requérant n'a jamais avancé que le défendeur n'avait pas cherché de bonne foi à lui attribuer un autre poste conformément à l'ordre de priorité établi dans le Règlement du personnel et dans la jurisprudence, ni qu'il aurait fallu se passer d'un processus de sélection ouverte en donnant la priorité à sa candidature sur celle des candidats temporaires ou externes. Le requérant n'ayant pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son contrat, ses prétentions à cet égard sont irrecevables au regard de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel et de la jurisprudence.

La candidature du requérant au poste de directeur adjoint (P-5) a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

46. Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal d'appel que le contrôle juridictionnel du Tribunal du contentieux administratif est limité pour ce qui est des décisions de sélection. Par exemple, il ressort ce qui suit des paragraphes 30 à 32 et 38 de l'arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) (notes de bas de page non reproduites) :

... Il ressort du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et de l'alinéa c) de l'article 1.2 et de l'article 4.1 du Statut du personnel que, en principe, le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Cependant, ce pouvoir n'est pas illimité et est susceptible de contrôle juridictionnel.

... Le contrôle juridictionnel exercé sur une décision relative à la sélection du personnel ne vise pas à remplacer la décision de l'Administration par celle du Tribunal. Ce dernier a plutôt pour tâche d'examiner la décision administrative relative à un engagement afin de déterminer : 1) si la procédure énoncée dans le Statut et le Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée. Le Tribunal du contentieux administratif a pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été appliquées et si elles l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

32. Comme le Tribunal d'appel l'a expliqué, le contrôle du juge se fonde sur la présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement.

Cette présomption est toutefois réfragable. Si la direction est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du fonctionnaire a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, la charge de la preuve est reportée sur le fonctionnaire intéressé, qui doit apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée.

[...]

... La question de savoir si un candidat écarté peut apporter la preuve que sa candidature à un poste vacant n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable repose en très grande partie sur les éléments que l'Administration a examinés pour prendre la décision de ne pas le sélectionner, et non sur des éléments extérieurs au dossier administratif dont l'Administration n'avait pas connaissance, et encore moins sur les éléments extérieurs au dossier relatif aux qualités du candidat sélectionné. Bien entendu, cela ne signifie pas que le fonctionnaire ne peut pas présenter d'éléments de preuve extérieurs au dossier administratif pour démontrer que le rejet de sa candidature est entaché de partialité ou repose sur des considérations malveillantes à son détriment ou au bénéfice du candidat sélectionné. Il s'agit là d'une autre question. D'ailleurs, M. Lemonnier a bien présenté de tels éléments de preuve, que le Tribunal du contentieux administratif a jugé insuffisants pour établir la partialité de la décision contestée.

47. Pour les cas où le requérant soutient que la décision de sélection est entachée de partialité, le Tribunal d'appel a conclu au paragraphe 30 de l'arrêt *Ngokeng* (2017-UNAT-747) que, en règle générale, si la candidature a fait l'objet d'un examen équitable, dans le cadre d'un processus conforme aux règles applicables et exempt de toute discrimination ou partialité, après prise en considération de tous éléments utiles, la sélection ou la promotion doit alors être confirmée.

48. En l'espèce, le requérant affirme que sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable au motif que la décision de retenir un candidat externe était entachée de partialité. Pour étayer ses prétentions, il soutient que le Directeur du Bureau des relations extérieures et du

plaidoyer l'a informé, à l'occasion d'une réunion, que l'autorisation d'ouvrir le poste aux candidatures externes avait été demandée et obtenue, et que l'un des candidats présélectionnés dans le cadre d'un autre recrutement serait vraisemblablement retenu pour ce poste. Il fait valoir que le défendeur n'a pas nié que cette autorisation avait été accordée dès le départ et que l'avis de vacance de poste s'adressait initialement aux fonctionnaires visés par la restructuration, avant d'être étendu à l'ensemble du personnel du PNUD. Le requérant pose la question de savoir s'il est vraiment concevable, compte tenu de l'ampleur de la restructuration, que pas un seul candidat interne n'ait été jugé qualifié pour occuper le poste et être recommandé, et soutient qu'il figurait lui-même parmi les quelques candidats dotés des qualités requises.

49. Le défendeur semble soutenir que la candidature du requérant au poste de directeur adjoint (P-5) a bien fait l'objet d'un examen complet et équitable puisque le processus de sélection a été mené dans le respect de toutes les dispositions applicables sans qu'aucune candidature ne bénéficie d'un traitement de faveur. Il conteste l'interprétation que fait le requérant de la réunion tenue avec le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer et fait observer que, au cours de la procédure engagée devant le Tribunal du contentieux administratif, le requérant n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de ses conclusions et n'a pas demandé la tenue d'une audience qui aurait permis d'entendre d'éventuels témoignages. Il ajoute que les modalités du salon de l'emploi, ouvert à l'ensemble des fonctionnaires visés par la restructuration du PNUD, étaient clairement énoncées dans le document « People Realignment Policy and Processes », ce que le requérant n'a pas contesté. En outre, il soutient que les affirmations du requérant selon lesquelles, d'une part, un candidat présélectionné était pressenti pour le poste et, d'autre part, un appel à candidatures externes serait lancé pour le pourvoir sont diamétralement opposées et ne tiennent pas. Il ajoute que le Directeur du Bureau ne faisait pas partie du jury d'examen chargé d'étudier les candidatures au poste de directeur adjoint et qu'il ne lui appartenait pas de recommander un candidat au cours de l'examen des dossiers, et que le poste avait été ouvert aux candidatures internes à deux reprises, mais que le jury d'examen

n'avait trouvé aucun candidat qualifié. Le défendeur affirme que ce n'est qu'après la décision indépendante du jury de ne pas recommander de candidat interne à l'issue des deux appels à candidatures que le poste a été ouvert aux candidatures externes, le 9 octobre 2014.

50. Dans sa requête, le requérant déclare que de nombreux témoins étaient présents lorsque le Directeur adjoint du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer a annoncé, lors d'une réunion du Groupe de la communication, qu'un candidat présélectionné dans le cadre d'un autre recrutement était déjà pressenti pour le poste P-5. Toutefois, alors que le défendeur contestait sa version des faits, le requérant n'a fait appel à aucun témoin et n'a pas demandé à déposer lui-même. Il n'a pas fourni la moindre preuve tendant à établir la partialité de la décision et il n'a pas saisi l'occasion d'appeler des témoins ou de demander au défendeur de fournir ou de produire quelque autre preuve écrite à ce sujet ou concernant les autres questions.

51. Conformément à l'arrêt *Lemonnier*, le Tribunal conclut que, sur la base des faits admis énoncés par les parties dans leur déclaration commune en date du 20 mai 2016, le défendeur a apporté la preuve minimale que la candidature du fonctionnaire au poste de directeur adjoint (P-5) avait fait l'objet d'un examen complet et équitable. Il appartenait donc au requérant de démontrer de façon claire et convaincante que le processus de sélection était entaché de parti pris en faveur d'un candidat externe. Le défendeur n'ayant pas cédé sur ce point et le requérant n'ayant fourni aucun élément de preuve pour étayer ses prétentions, ses griefs concernant la partialité dont aurait été entaché le processus de sélection d'un candidat au poste de directeur adjoint (P-5) doivent échouer.

52. En conséquence, la prétention du requérant selon laquelle sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable est rejetée.

Dispositif

53. La requête est rejetée pour les motifs suivants :

- 1) Le recours formé par le requérant contre la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée n'est pas recevable *ratione materiae* ;
- 2) Le requérant n'a pas démontré que sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) n'avait pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

(Signé)

M^{me} Ebrahim-Carstens, juge

Ainsi jugé le 28 février 2018

Enregistré au Greffe le 28 février 2018

(Signé)

Morten Albert Michelsen, greffier, New York