



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Jugement n° : UNDT/2009/025
Date : 30 septembre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Coral Shaw

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

JAMES

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS
UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Duke Danquah, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Steven Dietrich, Groupe du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Remarque : Le format du présent jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Introduction

1. En août 2008, le requérant, fonctionnaire

affaires politiques.

Nous avons examiné attentivement le cas en question. Compte tenu de l'engagement de l'Organisation à faciliter l'emploi des conjoints des fonctionnaires des Nations Unies en tant que personnel expatrié [...] exceptionnellement les classes et expériences antérieures de [le requérant] dans d'autres lieux d'affectation et/ou d'autres organismes des Nations Unies devaient être reconnues au moment de l'examen de sa candidature au poste temporaire de classe G-6 au Département des affaires politiques et de la détermination de sa classe.

Veillez noter que cette décision est prise à titre exceptionnel, étant entendu que la politique en vigueur est actuellement examinée en vue

postes à pourvoir par voie de concours.

J'espère que ce raisonnement contribuera à faire progresser le traitement de cette affaire. »

11. Les dossiers disponibles ne révèlent pas l'issue du débat du Bureau de la gestion des ressources humaines. Le 8 juin 2007, le Bureau de la gestion des ressources humaines a envoyé au requérant l'e-mail ci-après au nom de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines :

« Suite à votre e-mail daté du 6 juin 2007, je tiens à vous remercier de votre engagement au sein des Nations Unies ainsi pour les efforts faits pour soutenir la carrière de votre conjointe au sein du système. Soyez assuré que le Bureau de la gestion des ressources humaines met tout en œuvre pour réévaluer les politiques de l'Organisation concernant l'emploi des conjoints dans le but de faciliter et d'encourager la

Par inadvertance, les restrictions ajoutées au contrat de [le requérant] n'ont pas été prises en compte dans le premier avenant daté du 8 juin 2007. Le contrat portait sur une période initiale de trois mois seulement.

L'avenant rectifié est désormais annexé au contrat. »

14. Deux autres restrictions au contrat initial du requérant ont été ajoutées dans l'avenant rectifié en juin 2007 :

« Nomination strictement limitée à ce poste, » et

« Toute prorogation au-delà de onze mois est soumise à l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines et à une période d'interruption de service déterminée »

15. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu à la demande du Bureau de la coordination des affaires humanitaires concernant la nomination du requérant. Dans un e-mail datant du 15 avril 2008, il a indiqué que le système de sélection du personnel n'avait pas été appliqué, conformément à l'instruction ST/AI/2006/3, pour la nomination du requérant au poste de classe G-6 qu'il occupe actuellement au Département des affaires politiques. De ce fait, vu que le requérant bénéficiait d'un contrat à durée déterminée de onze mois, il devrait être considéré comme un candidat externe et ne pouvait prétendre à l'affectation souhaitée. L'e-mail expliquait que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait réexaminé les qualifications du requérant en tant que candidat externe et que, contrairement à l'avis du Bureau de la coordination des affaires humanitaires, il ne possédait pas l'expérience professionnelle requise. L'expérience acquise dans des fonctions de la catégorie des services généraux ne pouvait être prise en compte dans les années d'expérience professionnelle. L'e-mail se terminait comme suit :

« Par copie du présent e-mail [...] j'annule la note que le Bureau de la gestion des ressources humaines a adressée le 9 avril 2008 au Département des affaires politiques demandant à ce dernier d'envisager le détachement de [le requérant] auprès du Bureau de la coordination des affaires humanitaires. »

16. Après en avoir pris connaissance, le requérant a introduit une demande d'examen administratif de cette décision, qui s'est soldé par un échec. L'examen a

conclu que la décision constatant son inéligibilité au poste en question avait été prise conformément aux règles de l'Organisation. Le requérant a alors formé un recours devant la Commission.

Argumentation du requérant

17. Le requérant fait valoir ce qui suit :
 - a. La décision de la Sous-Secrétaire générale datant du 8 juin 2007 a effectivement rétabli son statut de fonctionnaire bénéficiant des avantages et des prestations qui lui étaient précédemment accordés au titre de ses seize années de service

l'instruction administrative ST/AI/273 relative à l'emploi des conjoints, qui vise à encourager la mobilité.

Argumentation du défendeur

18. Le défendeur soutient ce qui suit :

- a. Du fait que sa candidature n'a pas été traitée dans le cadre du système de sélection du personnel en juin 2007, le requérant aurait dû être considéré comme un candidat externe postulant des postes au sein des Nations Unies. Conformément à la disposition 104.11 du Règlement du personnel, les candidats internes sont des fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions 104.14 et 104.15 du Règlement. Du fait qu'il était un candidat externe de la catégorie des services généraux, le requérant n'était pas admis, aux termes de disposition 104.15, à postuler un poste relevant de la catégorie des administrateurs.
- b. Même si le Bureau de la gestion des ressources humaines a établi l'avenant après la sélection du requérant en février 2008, ce dernier ne pouvait ignorer que sa nomination était de nature temporaire et limitée au Département des affaires politiques dans la mesure où il n'avait pas été officiellement recruté par le biais du système de sélection du personnel.
- c. En tout état de cause, le Bureau de la gestion des ressources humaines a conclu que le requérant n'était pas apte à occuper le poste faute de l'expérience et des qualifications requises.
- d. Le 15 mai 2008, les responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines se sont entrete

affaires politiques.

Question 1 : Recrutement de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs

19. La disposition 104.15 du Règlement du personnel concerne le recrutement de personnel de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. Elle établit la constitution de jurys d'examen chargés de formuler des recommandations à l'intention du Secrétaire général en ce qui concerne les nominations de fonctionnaires. La disposition précise quelles nominations doivent se faire exclusivement par voie de concours. S'agissant du recrutement de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, elle prévoit ce qui suit :

« [L]es agents des services généraux et des catégories apparentées qui sont lauréats des concours appropriés sont, dans les limites fixées par l'Assemblée générale, recrutés à la catégorie des administrateurs. *Ces recrutements se font exclusivement par voie de concours.* » [Italiques ajoutés par l'auteur.]

20. L'instruction ST/AI/2006/3, citée dans l'e-mail du Bureau de la gestion des ressources humaines datant du 15 avril 2008 comme étant l'une des raisons de l'inéligibilité du requérant au poste qu'il avait postulé, est une instruction administrative portant application de la disposition 104.15 du Règlement du personnel. Elle n'en constitue pas la source.

21. Le système des concours pour un tel recrutement a été contesté dans plusieurs affaires portées devant le Tribunal administratif des Nations Unies. Dans le jugement

22. La disposition 104.15 du Règlement du personnel impose que les promotions de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs se font obligatoirement par voie de concours. Même si la disposition 104.11 précise qu'elle s'applique aux candidats internes, la disposition 104.15 est générale et n'est pas expressément limitée aux candidats internes ou externes. Le Tribunal considère que, en application de la disposition 104.15, le requérant (qui était en service dans la catégorie des services généraux) serait en principe inéligible à un recrutement dans la catégorie des administrateurs s'il ne se soumettait pas au concours approprié.

Question 2 : Les restrictions ajoutées au contrat du requérant

23. Bien que le requérant demande au Tribunal de reconnaître le caractère discriminatoire de l'ajout de restrictions à son contrat par l'Administration, il s'agit en réalité d'une violation de ses droits contractuels. Selon l'un des principes fondamentaux du droit des contrats, un contrat ne peut être modifié sans le consentement des deux parties.

24. En l'espèce, l'Administration a voulu unilatéralement ajouter des restrictions au contrat de travail initial en vertu duquel le requérant avait été engagé un an plus tôt. La lettre notifiant ces modifications à ce dernier a été adressée deux jours après que le Bureau de la gestion des ressources humaines a reçu la recommandation du Bureau de la coordination des affaires humanitaires. Il en découle manifestement que ces restrictions ont été imposées dans le but d'étayer les raisons avancées par Bureau temens leau temeer

requérant a accepté le contrat qui lui était alors offert, et ce sans condition.

26. Sur la base des informations que le Bureau de la gestion des ressources humaines a fournies au requérant (en particulier l'e-mail envoyé le 8 juin 2007 au nom de la Sous-Secrétaire générale), ce dernier avait des motifs raisonnables de croire qu'aucune restriction ne s'appliquait à sa nomination. L'argument du défendeur selon lequel le requérant devait certainement savoir que certaines restrictions s'appliquaient à son contrat n'est tout simplement pas dûment justifié.

27. Le Tribunal conclut que les conditions d'emploi du requérant (sans les restrictions que l'Administration a tenté d'ajouter en avril 2008) avaient été convenues en 2007 entre ce dernier et l'Organisation, et avaient force obligatoire pour les deux parties.

Question 3 : Les mesures prises par l'Organisation étaient-elles équitables et raisonnables ?

28. L'employé et l'employeur ont tous deux l'obligation universelle d'agir en toute bonne foi l'un envers l'autre. On entend notamment par « bonne foi » le fait d'agir rationnellement, équitablement, honnêtement et conformément aux obligations de procédure régulière.

29. Le Tribunal est d'avis que certains de ces éléments faisaient défaut dans le comportement de l'Administration à l'égard du requérant.

30. Si le Bureau de la coordination des a

humanitaires a décidé qu'il était le candidat le plus apte à occuper le poste; et sa nomination a été recommandée. Il est donc parfaitement logique qu'il ait escompté être affecté au poste qu'il avait postulé avec succès. En ne se montrant pas honnête à son égard, l'Administration lui a donné de faux espoirs, qui plus est irréalistes. À ce titre, elle n'a pas respecté son obligation d'équité envers le requérant.

31. Même si, en vertu de la disposition 104.15 du Règlement du personnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines était en droit de rejeter la nomination recommandée du requérant au poste d'administrateur, sa manière de lui justifier sa décision était incorrecte et contraire à la procédure régulière.

32. Premièrement, ce n'est qu'après qu'il a postulé et été sélectionné pour le poste de classe P-3 que le requérant a été informé qu'il n'était pas un candidat interne en raison des prétendues restrictions figurant dans son contrat. Cette notification était contraire à ses précédentes conditions d'emploi. En outre, seule la mention de l'instruction ST/AI/2006/3 renvoie à l'obligation pour le requérant de passer un concours, et ce sans aucune explication de la manière dont cette instruction administrative s'applique à sa situation.

33. Deuxièmement, le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a examiné les qualifications et l'expérience du requérant pour le poste qu'après que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires l'a sélectionné. Cet examen ayant été effectué à l'insu du requérant, ce dernier n'a donc pas eu l'occasion de faire part de ses observations à cet égard ou de répondre aux conclusions en sa défaveur qui s'opposaient à celles du jury de sélection. Il s'agit là clairement d'une violation de procédure régulière.

34. Il n'est dès lors pas surprenant que le requérant ait eu l'impression que ses droits étaient bafoués et qu'il faisait l'objet de discrimination de la part de

42. Le Secrétaire général est prié de supprimer les restrictions ajoutées au contrat de travail du requérant (conclu le 12 juin 2007) par mémorandum daté du 11 avril 2008 et prenant effet à compter de cette même date.

43. Le Secrétaire général est condamné à verser au requérant une indemnité correspondant à trois mois de traitement de base net correspondant à l'échelon VIII de la classe G-6 et calculée sur la base des taux en vigueur à compter de la date du jugement.

(Signé)

Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 30 septembre 2009

Enregistré au greffe le 30 septembre 2009

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York