



Cas n° : UNDT/GVA/2009/110
(UNAT 1572)

Jugement n° : UNDT/2010/063

Date : 14 avril 2010

Cas n° : UNDT/GVA/2009/110
(UNAT 1572)

Jugement n° : UNDT/2010/063

4. En février 2004, la requérante a posé sa candidature pour un poste de secrétaire du chef de la section des bâtiments et des opérations sur le terrain du HCDR au niveau G-6, mais n'a reçu aucune nouvelle jusqu'au moment où elle a demandé par écrit d'être informée de la date à laquelle le poste avait été pourvu. Elle a été informée par un mémorandum du 23 août 2005 que le poste avait été pourvu le 1^{er} juin 2005.

5. La requérante a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision de ne pas la sélectionner pour le poste, puis a fait recours à la Commission paritaire de recours de Genève. En réponse, le défendeur a déclaré que le recours n'était pas recevable, faisant valoir qu'il n'avait pas été présenté dans les délais. Ayant examiné

8. À l'occasion de l'audience préliminaire, les deux parties ont convenu que l'affaire serait jugée sur la base de la documentation sans audience. Le défendeur n'a pas contesté la recevabilité de la requête. Cela représentait une concession appropriée, étant donné la conclusion précédente de la Commission paritaire de recours.

9. La requérante demande au Tribunal :

- « a. De conclure que les faits du présent cas illustrent les imperfections de la procédure de promotion du personnel de la catégorie des services généraux du HCDR;
- b. De l'indemniser pour la perte de revenus résultant du fait qu'elle n'a pas été promue le 1^{er} juin 2005; et
- c. De formuler à l'intention de l'administration du HCDR une recommandation appropriée afin qu'elle considère favorablement la possibilité de promouvoir prochainement la requérante à la classe G-6.

10. Le défendeur demande au Tribunal de conclure que :

- a. « La requérante a été prise en considération pleinement et équitablement pour le poste G-6. La non-sélection de la requérante constitue un exercice approprié des pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général »;
- b. « La décision de ne pas sélectionner la requérante n'était pas basée sur des considérations arbitraires, la discrimination ou d'autres irrégularités de motif ».

11. Par conséquent, le défendeur « demande au Tribunal de rejeter la totalité des arguments de la requérante et la requête dans son ensemble ».

Les faits

12. Les constatations matérielles suivantes ont été faites sur la base des témoignages et des documents présentés au Tribunal administratif des Nations Unies, tels qu'ils ont été soumis à l'occasion de l'audience préliminaire. Aucun des faits pertinents n'est contesté.

13. L'annonce de vacance à laquelle la requérante a répondu décrit le poste comme un poste de secrétaire de la classe G-6. Il énonce les responsabilités et les compétences qui correspondent à ce poste. Les qualifications requises incluaient un minimum de huit années d'expérience comme secrétaire ou une expérience analogue, dont cinq années de préférence à l'ONU. Le poste exigeait également les aptitudes linguistiques suivantes : « une très bonne aptitude à lire, écrire et parler l'anglais et le français ou l'espagnol; la connaissance d'une troisième langue est très souhaitable ».

14. La requérante a été présélectionnée et interviewée pour le poste. Dans le cadre des évaluations écrites des candidats, les compétences ont été décrites textuellement. Une note a été donnée pour chaque qualification.

15. Une comparaison des résultats des quatre candidates interviewées les mieux notées a été faite.

Cas n°

obtenues dans le système d'évaluation et ses nombreuses candidatures, sa dernière promotion remonte à 1982.

21. La requérante a également fait valoir que le pouvoir discrétionnaire en matière de promotion « n'est pas absolu et qu'il doit être exercé de manière à garantir au fonctionnaire un traitement équitable ».

22. Au nom du défendeur, son conseil a évoqué le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion, confirmé par la jurisprudence de longue date du Tribunal administratif des Nations Unies, qui a statué que son rôle se limitait à déterminer si chaque candidat a été pris en considération pleinement et équitablement. Il a affirmé qu'il n'appartenait pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général; le Tribunal administratif a décidé que l'organe de révision devait déterminer si la décision contestée a été « prise sur des bases raisonnables et rationnelles », si elle « relevait de la compétence de la personne ou de l'organe qui l'a prise » et si elle était « équitable et non entachée de parti pris ».

Délibéré

23. Les procédures relatives à la nomination et à la promotion applicable dans le présent cas ont été énoncées à l'article IV de l'ancien Statut du personnel, qui figurait au document ST/SGB/2002/1. Il constitue le cadre dans lequel le Secrétaire général est censé exercer son pouvoir discrétionnaire. Les dispositions suivantes sont pertinentes à cet égard :

L'article 4.2 de l'ancien Statut du personnel :

« La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »

L'article 4.3 de l'ancien Statut du personnel :

« Conformément aux principes énoncés dans la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de

b) Le dossier indique-t-il qu'il y a eu erreur de fait, de droit ou de procédure, un parti pris ou une irrégularité de motif ayant pu empêcher la prise en considération, de manière approfondie et équitable, des qualifications et de l'expérience des candidats?

26. Une analyse de ces dispositions montre que le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général doit être exercé compte tenu des facteurs suivants :

La nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité;

Aucune distinction fondée sur la race, le sexe ou la religion;

La nécessité d'un équilibre entre les régions et les sexes;

Les qualifications et l'expérience des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation;

L'importance de l'expérience, des connaissances et de la mémoire institutionnelle dans le processus de sélection;

Les évaluations des candidats doivent être rationnelles et justifiées objectivement;

Les candidats doivent bénéficier d'une prise en considération pleine et équitable de leurs qualifications et de leur expérience pertinentes.

27. Il est manifeste que les dispositions du Statut et du Règlement du personnel et les instructions connexes soulignent la nécessité d'une évaluation objective comme partie du processus de sélection. Alors qu'il existe une certaine latitude dans la sélection de candidats pour des vacances annoncées, celle-ci est nécessairement limitée par les éléments prescriptifs énumérés ci-devant.

Deuxième question : Où réside le fardeau de la preuve dans les affaires de promotion ?

28. La requérante a affirmé que le fardeau de la preuve incombe à l'administration, qui doit montrer pourquoi un fonctionnaire dont les évaluations ont

été satisfaisantes s'est vu refuser des perspectives de carrière pendant une si longue période.

29. Le défendeur a fait valoir, au contraire, que la jurisprudence du Tribunal administratif rend manifeste que le fardeau consistant à établir que l'administration n'a pas pris en considération pleine et équitablement la candidature de la requérante incombe au défendeur seulement s'il existe de sérieuses questions quant à une telle prise en considération, ce qui n'est pas le cas ici. Cela diffère de la question de discrimination ou d'autres irrégularités de motif, invoquée par la requérante dans le présent cas, où le fardeau de la preuve pour établir le caractère arbitraire, la discrimination ou des irrégularités de motif incombe à la requérante. Conformément aux arguments du défendeur, la requérante n'a pas présenté des preuves matérielles à l'appui de ses allégations ; elle n'a donc pas assumé le fardeau de la preuve.

Délibéré

30. Le cas dont le présent Tribunal est saisi a été transféré du Tribunal administratif désormais défunt. Le Tribunal du contentieux administratif a développé un corps de jurisprudence dans le contexte des nouvelles affaires dont il est saisi, mais cette jurisprudence n'existait pas au moment où le présent cas a été soumis au Tribunal administratif. Il est douteux que cette jurisprudence puisse être appliquée rétroactivement.

31. Le critère à appliquer est énoncé au jugement n° 1122, *Lopes Braga*, du Tribunal administratif : « Si un fonctionnaire a soulevé la question de savoir s'il a été pris en considération pleinement et équitablement, le fardeau de la preuve à cet égard incombe au requérant ».

Troisième question : La candidature de la requérante a-t-elle été prise en considération pleinement et équitablement ?

32. La requérante affirme que sa candidature n'a pas bénéficié de la considération pleine et équitable à laquelle elle avait droit conformément au paragraphe 3 de

l'article 110 de la Charte des Nations Unies, des articles 4.2 et

37. La décision contestée « était basée sur l'évaluation des qualifications respectives et des entretiens des candidats et sur la détermination rationnelle et bien documentée que la candidate sélectionnée était meilleure que la requérante ».

38. En résumé, conformément au défendeur, la décision contestée représentait un

processus de sélection – qu'en toute logique les candidates ayant davantage d'années d'expérience pertinente auraient dû recevoir plus de points.

43. Je conclus que l'attribution de points au titre de l'expérience n'était ni équitable, ni objective. Les candidates ayant davantage d'années d'expérience pertinente auraient dû recevoir plus de points. À ce propos, je note qu'à la fois la requérante et l'autre candidate avec 20 années d'expérience ont été traitées de manière identique, mais erronée.

44. Deuxièmement : l'évaluation des langues. L'annonce de vacance indiquait clairement qu'une troisième langue était très souhaitable. Bien que cela ne fût pas une qualification obligatoire, le groupe de sélection a établi une distinction sur la base de des aptitudes dans une troisième langue. Par exemple, une candidate qui parlait couramment l'espagnol aussi bien que l'anglais et le français a reçu le maximum de 30 pour ses connaissances linguistiques, ce qui était approprié.

45. En revanche, il n'y a apparemment aucune base objective pour les 5 points additionnels pour la connaissance de l'espagnol attribués à la candidate sélectionnée, mais non à la requérante. Celle-ci avait un certificat d'aptitudes linguistiques en espagnol, ce qui n'était pas le cas de la candidate sélectionnée. Au minimum, les deux auraient dû recevoir le même score pour leurs connaissances linguistiques, mais comme le certificat de la requérante confirmait sa connaissance de l'espagnol, une évaluation objective lui aurait donné plus de points.

46. La répartition des points au titre de connaissances linguistiques n'était donc pas non plus ni équitable, ni objective.

47. En conséquence, le défendeur n'a pas respecté les conditions énoncées dans les règlements qui gouvernent la sélection du personnel, en particulier l'exigence que les évaluations des candidats soient rationnelles et L stiques n'était donc so0 909()-17on p1 des candi

