



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2009/079/
JAB/2009/041
Jugement n° : UNDT/2010/065
Date : 15 avril 2010
Français
Original : anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

KRIOUTCHKOV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Nicholas Christonikos

Conseil du défendeur :
Josianne Muc, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources

Introduction

1. Le requérant, un fonctionnaire permanent qui a occupé un poste de traducteur russe de classe P-3 pendant 18 ans, s'est porté candidat pour un autre poste de traducteur russe de classe P-3 auprès de l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUV), en tant que candidat remplissant les conditions requises dans le délai de 15 jours. Au départ, il n'a pas été sélectionné pour l'entretien, mais, une fois que les candidats ne remplissant pas les conditions requises dans le délai de 15 jours eurent passé l'entretien, il a été décidé de le soumettre au test d'aptitude et à l'entretien. Le jury a conclu qu'il ne répondait pas aux exigences de l'emploi, notamment celle concernant les textes traduits en autorévision. Un candidat externe remplissant les conditions requises dans le délai de 60 jours a donc été nommé.

Rappel des faits

2. Le requérant est entré au service de l'ONU le 3 février 1990 en qualité de traducteur russe adjoint de classe P-2 à la Section de traduction et d'édition du Centre des Nations Unies pour les établissements humains de Nairobi, au Kenya. En mai 1992, il a été transféré au Service de traduction russe du Bureau des services de conférence au Siège de l'ONU, à New York. En février 1993, il a été promu à un poste de traducteur de classe P-3 dans la même division et, le 9 juillet 1998, il a obtenu un contrat permanent. Le 26 avril 2008, il a été affecté pour une année au Groupe russe de traduction de la Section des services de conférence de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) à Bangkok. Après une année de service, il a opté pour une mutation à la CESAP, au service de laquelle il se trouve encore.

3. Le 19 octobre 2007, les premier et deuxième administrateurs chargés des rapports ont signé le dossier relatif au requérant dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS) pour 2006-2007. Dans la citation ci-dessous, les modifications apportées ultérieurement à l'évaluation e-PAS

pour 2007-2008 sont mises entre crochets. Dans ce dossier, il a été noté sous la rubrique « Objectifs et résultats attendus » que le requérant devrait, *entre autres* :

1. Fournir en temps opportun des traductions susceptibles de faire l'objet d'une révision, à partir de l'anglais, de l'espagnol et du français vers le russe de documents portant sur l'ensemble des sujets traités par l'ONU.

ACTIONS CONNEXES : Les activités sont de nature continue et correspondent à la description de poste.

CRITÈRES DE RÉUSSITE : Les traductions des documents susmentionnés, nécessitant une révision légère à moyenne, sont soumises dans les délais fixés par le répartiteur, la production respectant ou dépassant les normes de productivité établies.

2. Sur demande, produire en temps opportun des traductions de qualité en *autorévision* des documents susmentionnés.

ACTIONS CONNEXES ...

CRITÈRES DE RÉUSSITE : Des *traductions autorévisées* précises sont fournies en temps voulu.

Son premier notateur a formulé les remarques suivantes sur le « Plan de travail – Objectifs et résultats attendus » :

Objectif 1 : Le fonctionnaire a produ

ligne de l'ONU) le 3 juillet 2008. L'avis publié sur Galaxy était pratiquement identique à l'avis interne de vacance de poste. Les seules différences pertinentes étaient, premièrement, que la deuxième phrase, sous la rubrique « Responsabilités »

Affaire n°

être révisé); il n'a démontré aucune spécialisation reconnue en droit pénal et en droit commercial : il ne possède aucune expérience avec les documents de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI) (jusqu'à récemment, la moitié des documents de session étaient traduits au Siège de l'ONU), ce qui revêt une importance pratique particulière, car la charge de travail quotidienne nécessite l'entière viabilité opérationnelle de quiconque se voyant chargé de fonctions d'autorévision dans le cadre de ce poste). Le candidat ne satisfait manifestement pas aux exigences du poste, car il est incapable de traduire en autorévision des textes nécessitant une expérience et des compétences reconnues en droit et en économie et ne peut participer à des groupes de rédaction ou des groupes chargés de la cohérence, ni conseiller et aider des traducteurs temporaires ou moins expérimentés. Dans les observations générales de son dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel (2007-2008), le principal notateur déclare qu'une « certaine amélioration de la qualité de traduction serait souhaitable ».

...

Expérience

Le candidat répond à certains critères, mais pas aux principaux, notamment l'autorévision ou la révision et la traduction de textes portant sur le droit pénal ou le droit commercial : 18 années d'expérience dans la traduction de documents de l'ONU; nécessite une révision légère à moyenne et aucun travail d'autorévision ne lui est confié (e-PAS); aucune recherche terminologique et documentaire n'est mentionnée; n'a pas démontré sa capacité à travailler à l'écran; n'a pas démontré de connaissances spécialisées reconnues dans les domaines du droit pénal ou du droit commercial : aucune expérience des documents de la CNUDCI (jusqu'à récemment, la moitié des documents de session étaient traduits au Siège de l'ONU) ou de l'ONUDC, ni de l'ONUDI et du Bureau des affaires spatiales (jusqu'à 1994, tous les documents étaient traduits au Siège de l'ONU), documents d'une grande importance, car la charge de travail quotidienne nécessite l'entière viabilité opérationnelle de quiconque doit s'acquitter de fonctions d'autorévision dans le cadre de ce poste.

...

Autres compétences :

Le candidat ne répond pas aux critères : n'a démontré aucune connaissance des outils de TAO; n'a aucune expérience antérieure d'autorévision ou de révision et traduction de textes portant sur le droit

chef de service responsable du poste à pourvoir l'a informé qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste.

Arguments du requérant

12. Le requérant n'a pas reçu l'avis interne de vacance de poste, ce qui constituait une atteinte à ses droits.

13. Le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste, car il a été évalué à l'aulne de normes généralement réservées au poste P-4 de réviseur, alors que le poste était de

envers l'autre », *James* UNDT/2009/025. Le requérant a été traité comme s'il avait postulé pour une promotion, alors que, dans les faits, il ne demandait qu'une mutation latérale.

15. Le défendeur a évalué à tort le requérant en regard d'un candidat externe pouvant être pris en considération dans un délai de 60 jours en violation de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3.

16. Le requérant n'a pas été informé qu'il n'avait pas été sélectionné ou inscrit dans le fichier, ce qui porte atteinte aux droits du requérant en vertu de la section 9.5 de l'instruction ST/AI/2006/3.

Arguments du défendeur

17. L'argument selon lequel le requérant n'a pas reçu l'avis interne de vacance de poste n'est pas fondé, car cette question n'était pas l'objet de la présente demande de révision de décision administrative (en vertu de l'ancienne disposition 111.2 du Règlement du personnel). Quoi qu'il en soit, il n'est pas obligatoire de publier une vacance de poste sur le plan interne plutôt que sur Galaxy.

18. Le requérant n'a pas été évalué en fonction des exigences du poste P-4 de réviseur. Les exigences liées à différents postes peuvent varier à l'intérieur d'une même classe et les directeurs jouissent d'une grande latitude dans l'élaboration des avis de vacance de poste. L'avis de vacance de poste concernant le poste contesté exigeait une expérience en autorévision, mais cela n'affectait en rien la classification du poste.

19. Le processus de sélection n'était pas entaché d'irrégularité. Le requérant ne répondait pas aux exigences du poste, car il n'était pas un « candidat pouvant être pris en considération » aux termes de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3. Il ne possédait ni l'expérience requise en autorévision, ni une spécialisation reconnue en

produire. De plus, l'avis de vacance de poste interne et l'annonce sur Galaxy étaient pratiquement identiques et les légères différences n'auraient pas eu d'incidence sur l'évaluation du requérant, selon laquelle il ne convenait pas au poste (plus de détails ci-dessous).

L'autorévision comme exigence dans l'avis de vacance de poste et pour le poste

23. Le requérant prétend que les deux avis de vacance de poste (l'avis interne et l'annonce sur Galaxy) déviaient à tort du profil d'emploi type en incluant l'autorévision comme compétence requise. La section 1 de l'instruction ST/AI/2006/3 définit le profil d'emploi type comme suit :

... une définition d'emploi type englobant un groupe important d'emplois voisins dont les principales caractéristiques sont analogues pour ce qui est des fonctions et attributions, du niveau d'instruction, de l'expérience professionnelle, des compétences techniques et des qualifications de base.

Selon la section 4.3,

[l']avis de vacance précise les qualifications, aptitudes et compétences requises et tient compte du classement des fonctions attachées au poste, en utilisant *dans la mesure du possible* la base de données des profils d'emploi types du Bureau de la gestion des ressources

ne fait aucun doute qu'une telle tentative serait inappropriée. Cependant, la modification d'une seule exigence essentielle parmi plusieurs autres ne serait pas suffisante. Cela est également expliqué dans les directives sur les profils d'emploi type qui stipulent que les « fonctions [précises] d'un emploi particulier ne sont pas définies dans un profil d'emploi type et que

[l]es profils d'emploi type constituent la base sur laquelle s'appuie la création des vacances de poste.

à croire que le chef de service responsable du poste à pourvoir ait été influencé par de tels motifs quand il a décidé d'inclure l'autorévision comme compétence préalable requise pour le poste. En outre, l'avis de vacance de poste et les critères d'évaluation avaient été préapprouvés respectivement par le fonctionnaire des ressources humaines et le Comité central de contrôle. La circonstance selon laquelle, conformément au profil d'emploi type, l'autorévision est une exigence pour les postes P-4 de traducteur, mais pas pour les postes P-3, n'est pas déterminante en soi, car une comparaison des deux classifications laisse apparaître une gamme de différences et celle-ci en est une parmi d'autres. De plus, l'ampleur des tâches d'autorévision et de supervision diffère largement d'une classe à l'autre.

27. Par conséquent, l'autorévision était une condition préalable appropriée pour déterminer la qualification des candidats postulant pour le poste contesté, de même que l'exigence selon laquelle le candidat « devait avoir de l'expérience en autorévision ». Ces exigences ont été répétées dans les critères d'évaluation et applicables aux évaluations, tant pour le chef de service responsable du poste à pourvoir dans la sélection des candidats pour l'entretien que pour le jury d'entretien lors de son évaluation de ceux-ci.

Qualification du requérant pour le poste

28. Il n'appartient pas au Tribunal de décider si les décideurs pertinents ont déterminé que le requérant ne possédait pas les compétences requises en autorévision et, en tout état de cause, le Tribunal n'est pas qualifié pour le faire. Cela découle implicitement des conditions prévues dans le contrat du fonctionnaire. Abstraction faite du cas où il y a un droit particulier reconnu par la loi à une nomination (par exemple, *Kasyanov*, UNDT/2009/022, où le requérant était le seul candidat qualifié pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours), l'obligation de l'Administration à l'égard du fonctionnaire et de son droit corrélatif est celle de mener de bonne foi et conformément aux instruments applicables un examen équitable de la candidature. Le bien-fondé de la décision n'est pertinent que dans le

cadre de l'allégation selon laquelle celle-ci ait pu être excessive ou simplement injuste. La question de la pertinence de cet examen se pose du fait que, lorsqu'une décision déraisonnable ou injuste est prise, elle fournit la preuve convaincante qu'il y a eu de sérieux ratés dans le processus et témoigne d'une grave erreur d'un type ou de l'autre. Lorsqu'une erreur est flagrante, la décision doit être considérée comme une entorse au contrat du fonctionnaire. Cependant, il arrive que

30. En tout état de cause, l'évaluation relevait en grande partie de la responsabilité du jury et de sa compétence et, après une lecture attentive des rapports d'évaluation personnelle, rien ne me permet de conclure que celui-ci a versé dans l'erreur.

31. Le défendeur s'appuie également sur l'évaluation du jury selon laquelle le requérant ne remplissait pas les conditions relatives à « une spécialisation reconnue

Expectative légitime du requérant concernant l'obtention d'une mutation latérale en tant que traducteur de classe P-3

32. Dans son jugement dans l'affaire *Sina* UNDT/2010/060, le Tribunal a fourni une brève définition de la notion juridique de l'expression « expectative légitime », à savoir

Une expectative légitime donnant lieu à des obligations légales ou contractuelles se produit lorsque l'une des parties agit par ses déclarations, par ses actes ou par ses mots, de telle manière qu'il est ou est raisonnablement probable de pousser l'autre partie à agir de quelque manière que ce soit en s'appuyant sur cette déclaration, et que l'autre partie agisse en ce sens.

Le principe a parfois été appliqué en droit administratif à l'expectative légitime qu'un décideur agisse d'une certaine façon pour parvenir à une décision, sur la base d'une certaine règle ou d'une certaine pratique implicite ou officieuse. Une telle pratique n'est pas contestable dans le cadre de l'interprétation de contrats comme ceux liant les fonctionnaires et l'ONU, dans lesquels les instruments pertinents font partie intégrante des contrats et où intervient, en outre, un recours largement répandu à certaines règles ou pratiques implicites ou officieuses. Le Tribunal préférerait cependant mettre l'accent sur la véritable question juridique et placer résolument un tel usage de la notion d'expectative légitime dans la sphère juridique contractuelle en qualité d'attribut de l'exigence explicite de bonne foi et de probité.

33. Dans certains cas, la distinction entre le droit administratif et l'approche contractuelle peut être importante (par exemple, en traitant le problème du pouvoir apparent), mais ce n'est pas le cas en l'espèce. L'expectative légitime du requérant en ce qui concerne un examen équitable en vue de cette mutation latérale n'a pas été contrariée, puisqu'il ne répondait pas aux exigences.

Irrégularités de procédure

34. Le requérant, un candidat interne pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, prétend qu'en raison de vices procéduraux dans le processus de

sélection il a été évalué en regard d'un candidat externe pouvant être pris en considération dans un délai de 60 jours. Il fallait pour cela déterminer s'il était effectivement un « candidat qualifié » au sens de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3. Comme la seule documentation dont disposait le chef de service responsable du poste à pourvoir était celle qui figurait dans sa notice personnelle, l'évaluation initiale a permis de déterminer que le requérant ne répondait pas aux exigences relatives à l'expérience en autorévision et, en conséquence, il n'a pas été retenu pour l'entretien. À ce stade, il n'était pas un « candidat qualifié », d'où la nécessité d'examiner la candidature des autres candidats ne pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours. Les rapports d'appréciation du comportement professionnel ont été examinés ultérieurement dans le cadre de la réévaluation de sa qualification. Bien que ceux-ci fournissent une certaine preuve d'expérience en matière d'autorévision, l'évaluation du requérant par le jury en fonction des critères d'évaluation concluait qu'il n'était pas qualifié pour les diverses raisons qui ont été mentionnées. S'il avait été jugé qualifié, en tant que seul candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, il aurait dû être nommé, même si les évaluations des autres candidats effectuées entre-temps avaient été favorables, car il n'aurait pu perdre la priorité qui lui était accordée en vertu de la section 7.1 en tant que candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours simplement parce que, en l'occurrence, les autres candidats avaient été évalués avant lui selon la chronologie; voir *Kasyanov*. Il s'ensuit qu'une fois qu'il a été accepté que le requérant n'était pas qualifié pour la nomination, aucune erreur n'avait été commise en ne le nommant pas.

35. Il est déplorable et probablement compréhensible que le requérant ait trouvé le processus lent, stressant et humiliant, mais il n'y a aucun fondement qui permette de conclure qu'il a été évalué de façon inéquitable ou que les mauvais critères ont été appliqués pour déterminer s'il était qualifié.

Affaire n°

