



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX

Cas n° : UNDT/NY/2009/007/
JAB/2007/058

Introduction

1. La requérante a rejoint le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) le 1^{er} décembre 1994 comme commis des télécommunications de classe GS-4. En octobre 1995, elle a été promue à la classe GS-5 et son titre fonctionnel a été modifié pour devenir commis principal d'administration. Elle a occupé ce poste jusqu'en décembre 2000, date à laquelle elle cesse ses fonctions à l'UNICEF. En septembre 2001, elle rejoint l'UNICEF et est nommée au poste d'assistant financier de classe GS-5 au bureau de l'UNICEF à Islamabad (Pakistan).
2. La requérante fait appel de la décision qui lui a été communiquée par un courrier électronique du 12 décembre 2006 lui notifiant qu'elle n'était pas sélectionnée pour le poste d'assistante principale de projet (GS-7), à Islamabad.
3. Le comité consultatif local de sélection (CCS) a recommandé un candidat autre que la requérante au Comité local des nominations et des affectations (CNA) suivant. Le CNA a préféré recommander la requérante. Le chef de bureau a sélectionné le candidat recommandé par le CCS.
4. La requérante soutient que la décision du chef de bureau est allée au-delà des pouvoirs discrétionnaires du défendeur et que son dossier de candidature n'a pas été examiné de manière approfondie et équitable.

Les faits

5. Il n'est pas contesté que les membres du CCS ont été nommés conformément au Manuel des ressources humaines de l'UNICEF (le « Manuel »), qui stipule que le chef de bureau désigne l'un des trois membres du Comité, sous réserve du respect rigoureux de diverses conditions. Les membres du CNA sont nommés par le chef de bureau, conformément aux critères énoncés dans le Manuel. Là encore, il semble incontestable que les membres du CNA ont été nommés conformément aux prescriptions. La requérante était l'un des huit candidats présél

Une fois que cette appréciation a été faite (en supposant que le Comité y soit parvenu de manière équitable), même une évaluation favorable n'aura

l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité ».

Je ne vois pas comment nous pouvons nous conformer à cette règle autrement qu'en choisissant le candidat recommandé par le CCS pour ce poste, [nom de la personne choisie]. Il est nettement plus qualifié pour le poste selon le procès-verbal de la réunion du CCS.

...

8. Le 12 décembre 2006, la requérante a été

donne normalement la préférence, à titres égaux, aux fonctionnaires du Secrétariat et aux fonctionnaires d'autres organisations internationales.

21. Le Manuel dispose :

Comité consultatif local de sélection (CCS)

4.5.28 Dispositions générales

En vue de rendre plus efficace le processus de nomination et de veiller à ce que la sélection soit convenable, tout en préservant les garanties liées au système des CNA, les CCS sont mis à contribution dans le cadre des procédures de nomination et d'affectation. Chaque fois qu'un poste est vacant, un CCS est constitué pour examiner les dossiers des candidats présélectionnés.

4.5.29 Mission

Le CCS local a pour mission de faire des recommandations appropriées

c) Un membre du CNA.

...

3. Aucun membre du CNA ne peut siéger au CCS dans les cas suivants :

a) Le poste à pourvoir est d'une classe supérieure à celui qu'il occupe;

b) Il est le premier ou le deuxième notateur du poste à pourvoir;

c) Il est titulaire du poste ou l'a récemment quitté.

23. Le Manuel dispose :

Comité local de nomination et d'affectation (CNA)

4.5.31 Dispositions générales

Les CNA locaux sont des organes consultatifs constitués par le Directeur exécutif en vertu de la disposition 104.14 du Règlement du personnel.

24. L'annexe 4. G du Manuel dispose :

Mandat

Comité local de nomination et d'affectation (CNA)

Composition

Nombre de membres

1. En fonction de la taille du bureau concerné, les CNA locaux doivent être composés de quatre à 12 membres. Les membres du personnel régis par les séries 100 et 200 du Règlement du personnel des Nations Unies peuvent en être membres.

...

3. Tous les membres sont nommés par le chef de bureau, après des consultations appropriées avec le fonctionnaire des services de gestion des ressources humaines ou le fonctionnaire chargé des opérations et l'association du personnel local. Des suppléants peuvent également être choisis pour remplacer les membres. Les suppléants peuvent assister à toutes les réunions si le CNA local en décide ainsi. Toutefois, ils ne peuvent voter que s'ils représentent un membre du CNA absent.

Sélection

4. Les membres nommés ne représentent aucune entité en dehors du CNA local et siègent à titre personnel.

5. Dans le choix des membres, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des éléments suivants :

- a) Connaissance de l'UNICEF (fonctionnaires ayant au moins deux ans d'expérience de préférence);
- b) Représentation de toutes les catégories de personnel;
- c) Capacité de travailler en équipe;
- d) Disponibilité pour s'acquitter des tâches du CNA;
- e) Répartition équilibrée entre hommes et femmes;
- f) Répartition équilibrée entre les différents sections/unités ou groupes professionnels de l'Organisation; *et*
- g) Sens de l'objectivité, sûreté de jugement, intégrité et discrétion.

...

29. Le procès-verbal et les recommandations sont transmises au chef de bureau pour

- a) Décision concernant le personnel des services généraux. Le chef de bureau peut :
 - i) Approuver la recommandation du CNA;
 - ii) Renvoyer le dossier au CNA pour un examen plus approfondi, en motivant sa décision; *ou*
 - iii) Ne pas accepter la recommandation du CNA, prendre sa décision et en informer le CNA local.

...

Débat

25. Je n'ai pas énoncé en détail les éléments de preuve, tel qu'ils apparaissent des qualifications et de l'expérience professionnelle du candidat retenu. Le principal problème que posent les prétentions de la requérante à cet égard est, ainsi qu'il ressort du procès-verbal du CCS, que même si le candidat retenu n'avait pas été qualifié, aucune recommandation n'aurait été faite en faveur de la requérante. Ainsi, si le CCS

28. Sur la question de savoir si le chef de bureau a agi dans le cadre du pouvoir de décision dont il est investi pour ne pas nommer la requérante, contrairement à la recommandation du CNA, l'annexe 4G, en son paragraphe 28 a) iii), tel que défini ci-dessus, donne expressément au chef de bureau le pouvoir de prendre une telle décision. La requérante a fait valoir que le CCS n'est pas un organe officiel, qu'il devrait être considéré comme subordonné au CNA, que ses membres sont moins expérimentés et, par conséquent, que le chef de bureau a commis une erreur en favorisant la recommandation du CCS. Le Manuel prévoit clairement que le chef de bureau peut prendre une décision contraire à une recommandation du CNA. La simple désignation de la décision du CNA comme « recommandation » montre qu'elle ne peut avoir force obligatoire. Certes, les recommandations du CCS sont faites au CNA, qui fait à son tour des recommandations au chef de bureau. Cependant, bien que la relation entre le CCS et le CNA soit séquentielle et non hiérarchique, le Manuel stipule expressément que ces deux organes ont un rôle particulier dans un processus conçu pour veiller à ce que les candidatures soient dûment examinées et que le meilleur candidat soit retenu, en tenant dûment compte des intérêts stratégiques de l'Organisation tels que l'équilibre entre les sexes. Compte tenu de leur nature, on pourrait naturellement s'attendre à ce que le CCS et le CNA examinent les candidatures d'un point de vue différent, mais cela ne veut pas dire ou ne laisse pas entendre que l'avis de l'un est supérieur à celui de l'autre. Le CCS a l'incontestable avantage, dans un certain sens, de mener les entretiens et d'administrer les tests écrits. Il est difficile de transmettre par une note et un bref exposé la gamme d'informations communiquées par ces moyens

La requérante estime, à tort, que le dossier du candidat retenu ne devait pas être examiné aux fins de la nomination ou qu'il devait être rejeté en sa faveur, du fait qu'il était titulaire d'un contrat de durée déterminée.

Conclusion

32. Je considère que le défendeur a pris une décision dans les limites de sa compétence, en se fondant sur un processus de sélection qui a respecté les droits contractuels de la requérante. Il est regrettable que la requérante, en tant que membre du personnel ayant une longue expérience de l'Organisation, n'ait pas été retenue à cette occasion, mais la décision de ne pas la nommer était juridiquement conforme.

33. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)
Juge Michael Adams

Le 5 mai 2010

Enregistré au greffe le 5 mai 2010

(Signé)
Hafida Lahiouel, greffier, New York