



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/009/
UNAT/1594
Jugement n° : UNDT/2010/144
Date : 13 août 2010
Français
Original : anglais

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

PEROSA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :
François Lorient

Requête

1. La requérante a contesté la décision prise le 30 novembre 2005 de la recruter à la classe G-3 alors qu'elle avait présenté sa candidature à un poste temporaire de la classe G-4 au sein du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (« l'OCHA ») et que celle-ci avait été retenue. Dans un premier temps, le 27 janvier 2006, la requérante a demandé un examen de cette décision administrative, puis a déposé un exposé introductif de recours le 31 mai 2006. La Commission paritaire de recours a examiné la question en août 2007 et présenté son rapport au Secrétaire général le 27 août 2007.

2. Le 12 mai 2008, après avoir fait droit à trois requêtes aux fins de prorogation du délai pour former un recours, le Tribunal administratif des Nations Unies a été saisi d'un recours introduit par la requérante contre la décision du Secrétaire général du 29 août 2007 de classer son recours sans suite.

3. Le Tribunal administratif n'a pas été en mesure d'examiner cet appel et, lorsqu'il a cessé de fonctionner le 31 décembre 2009, le recours a été renvoyé au Tribunal du contentieux administratif.

Contexte

4. La requérante est tout à fait qualifiée : elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en sc

des catégories apparentées (Bureau de la gestion des ressources humaines) pour lui demander de recruter la requérante pour une durée de six mois sur la base d'un engagement de durée déterminée à la classe G-4.

11. Le 8 novembre 2005, la requérante a reçu un courrier électronique du Bureau de la gestion des ressources humaines (« le Bureau ») l'informant qu'un engagement de durée déterminée lui était proposé, sous réserve d'un examen médical. La classe correspondant à cet engagement n'était pas indiquée.

12. Le 14 novembre 2005, après avoir passé l'examen médical, la requérante a reçu un courrier électronique du Bureau lui demandant des informations en lien avec une demande de visa, dans lequel il n'était nullement fait mention de la classe correspondant à l'engagement.

13. Le 21 novembre 2005, la requérante a assisté à une réunion organisée par le Bureau afin qu'elle signe un contrat. Elle a remarqué que le niveau de la classe avait été fixé à G-3 et non à G-4. Elle affirme que lorsqu'elle a contesté de ce changement, le Bureau l'a informée qu'il lui appartenait de déterminer la classe de début appropriée et que cet exercice s'effectuait indépendamment du travail mené par le jury de sélection. La requérante a demandé à consulter un quelconque document exposant cette politique. Elle déclare que sa demande a été rejetée, apparemment au motif qu'il s'agissait d'un document interne. La requérante a décidé d'attendre avant de signer le contrat pour pouvoir réfléchir à ces nouvelles circonstances.

14.

n'acceptait pas ce poste, il devrait l'offrir à un autre candidat. Un délai supplémentaire lui a été accordé pour qu'elle puisse réfléchir à la question.

16. Le 25 novembre 2005, la requérante a écrit au Chef du Service administratif de l'OCHA pour lui faire part de sa préoccupation quant à la classe attribuée à la nomination proposée. Elle a indiqué qu'elle avait été amenée à penser que la vacance concernait un poste de la classe G-4 et a réitéré sa demande de pouvoir consulter le Statut et le Règlement du personnel. Le Chef du Service administratif lui a fait savoir que l'affaire allait être officiellement renvoyée au Bureau de la gestion des ressources humaines.

17. Le 28 novembre 2005, M^{me} Mindlin, spécialiste des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines), a envoyé un courrier électronique à la requérante pour exprimer les préoccupations que lui avait inspirées son allégation selon laquelle aucune explication ne lui avait été fournie concernant le fait qu'un poste de la classe G-3 lui avait été offert alors que l'avis de vacance concernait un poste de la classe G-4. Dans son courrier électronique, elle renvoyait à une discussion qu'elle avait eue avec la requérante le 21 novembre 2005, et ajoutait que « nombre de directeurs de programme de différents départements ne comprennent pas les directives en matière de recrutement et conseillent à tort les candidats à ce sujet, alors que notre bureau n'a eu de cesse de leur demander de s'en abstenir ». Il est évident que le Bureau affirmait par-là sa position officielle quant aux questions de recrutement, ainsi que sa primauté sur ch

électronique revêt une importance majeure. Le Bureau offre à la requérante la confirmation écrite que les directives actuelles en matière de recrutement sont très précises et que, pour être recruté à la classe G-4, un candidat doit avoir accumulé soit cinq années d'expérience dans le système des Nations Unies, soit 15 années d'expérience pertinente. Si un candidat ne remplit pas l'un ou l'autre de ces critères, il doit être recruté à la classe G-3. La requérante ayant affirmé que le poste avait été déclassé, le Bureau l'a informée que la décision de fixer la classe de début au niveau G-3 était fonction de l'expérience du candidat et non du profil du poste.

M^{me} Mindlin ajoutait que, suite à cet incident, elle donnait pour instruction à tous les départements d'indiquer dans les avis de vacance de poste à venir la classe appropriée et les règlements applicables régissant son attribution. Le Tribunal du contentieux administratif est d'avis que cette instruction semble judicieuse. Le Bureau a été très clair quant aux choix qui s'offraient à la requérante : soit elle acceptait l'engagement à la classe G-3, soit le poste était proposé à un autre candidat. Les raisons pour lesquelles on ne pouvait lui offrir un engagement à la classe G-4 lui ont été très clairement exposées, et il lui appartenait de décider d'accepter, ou non, l'engagement à la classe proposée. À cet égard, aucune information trompeuse n'avait été communiquée à la requérante avant qu'elle fasse le choix d'accepter d'être nommée à la classe G-3.

18. Le 30 novembre 2005, la requérante a rencontré M^{me} O'Connor, spécialiste des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines), pour signer le contrat au titre duquel elle acceptait d'être recrutée à la classe G-3, ainsi qu'un document attestant qu'elle avait conscience que sa formation ne lui donnait, en soi, droit à aucune prestation spéciale. La note pour le dossier que M^{me} O'Connor a ajoutée, et qui figure à l'Annexe 6 de la réponse du défendeur à l'exposé introductif de recours présenté par la requérante, est libellée comme suit :

Au cours des formalités d'embauche, [la requérante] a contesté la classe G-3/II qui lui était offerte. Elle s'est entretenue à ce sujet avec le Service administratif de l'OCHA, le directeur de programme et le Groupe du recrutement et de l'affectation des agents des services généraux et des catégories apparentées (Bureau de la gestion des ressources humaines). À l'issue des discussions concernant la classe de début, elle a décidé d'accepter l'offre et s'est présentée aujourd'hui, 30 novembre 2005, devant moi.

Cette question a à nouveau été longuement discutée au cours de la procédure d'entrée. La candidate a été informée qu'il s'agissait-là de la plus haute classe de début qui pouvait lui être offerte compte tenu des directives actuelles en matière de recrutement, et que si cette classe ne lui convenait pas, elle ne devait pas poursuivre la procédure d'entrée.

19. La requérante affirme qu'elle a signé la lettre portant acceptation de son engagement sous toute réserve, conservant ainsi sa position en vue de pouvoir affirmer par ailleurs, après sa nomination, qu'elle aurait dû être recrutée à la classe G-4. Quelles qu'aient pu être les intentions de la requérante, le Tribunal doit examiner la qualité des preuves produites devant lui, d'autant plus si elles ont été fournies documents à l'appui. Rien dans la lettre de nomination n'indique que l'acceptation de la requérante était assortie de conditions. Qui plus est, lorsqu'elle a signé la lettre de nomination, elle a signé un autre document attestant qu'elle acceptait l'offre à la classe G-3 en dépit du fait qu'elle était titulaire d'un diplôme supérieur. En signant ce document, la requérante a accepté que le défendeur l'incorpore aux conditions d'emploi la concernant. Le document en question figure à l'Annexe 10.2 de l'exposé in

des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées au Siège), énoncent ce qui suit :

3. Le recrutement de nouveaux membres du personnel pour des postes allant de la classe G-1 à la classe G-3 se fera normalement au niveau attribué au poste en question, sous réserve que les candidats répondent aux critères de recrutement, tels qu'énoncés à l'Annexe A. Pour les postes de la classe G-4 et de niveau supérieur, les candidats seront normalement recrutés à la classe

b) Lorsque les attributions et responsabilités afférentes au poste ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ou comme suite à une résolution de l'Assemblée générale ;

c) Avant la publication d'un avis de vacance de poste, lorsque les fonctions afférentes à un poste à pourvoir ont changé de nature depuis le classement précédent ;

d) Lorsque le poste ou plusieurs postes apparentés doivent faire l'objet d'un examen ou d'un audit à des fins de classement, comme suite à une décision du spécialiste du classement ou de l'administrateur du personnel compétent.

1.2 Le Bureau de la gestion des ressources humaines, ou le bureau local des ressources humaines s'il a reçu délégation de pouvoir en matière de classement, donne son avis au moment où les départements soumettent, en même temps que leurs demandes de crédits, des définitions d'emploi pour le classement des nouveaux postes et le reclassement de postes existants.

1.3 Si un fonctionnaire estime que les attributions et responsabilités s'attachant au poste dont il est titulaire ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ou comme suite à une résolution de l'Assemblée générale, il peut demander au Bureau de la gestion des ressources humaines ou au bureau local des ressources humaines d'examiner la question et de statuer en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 1.1 de la section 1.

24. La Section 6 décrit la procédure de recours. Le paragraphe 6.1 dispose que les recours, lorsqu'ils concernent des postes de la catégorie des services généraux au Siège, doivent être soumis par écrit au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

25. Les recours sont examinés par les Comités de recours en matière de classement, notamment le Comité de recours en matière de classement des postes d'agent des services généraux à New York, créé en application de la Section 7 qui énonce que ce comité est chargé « d'examiner les recours et de donner un avis les concernant au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ou, selon le cas, au chef du bureau concerné ».

Jugement

de problèmes s'agissant des questions relatives au personnel en faisant remarquer à la requérante que les responsables donnaient parfois des informations inexactes car ils ne connaissaient ou ne comprenaient pas suffisamment bien le règlement ou la procédure applicable.

30. La requérante a tort d'alléguer que l'ajout d'une note pour le dossier, le 30 novembre 2006, a enfreint l'Instruction administrative ST/AI/292. Le paragraphe 2 de cette instruction énonce ce qui suit :

L'expression « pièce défavorable » s'entend de toute correspondance, mémorandum, rapport, note et autre document qui donne une impression défavorable du caractère, de la réputation, de la conduite et du comportement professionnel d'un fonctionnaire.

La note pour le dossier est une remarque factuelle qui ne répond pas, à mon sens, à la définition des pièces défavorables telle qu'énoncée au paragraphe 2. En outre, même si le Tribunal avait tranché en faveur de la requérante sur ce point, celui-ci n'a — en tant que tel — aucune incidence directe sur la question essentielle de savoir si recruter la requérante à la classe G-3, alors que l'avis de vacance portait sur un poste de la classe G-4, constituait un exercice approprié du pouvoir délégué par le

pression abusive, de harcèlement et d'abus d'autorité ne sont nullement étayées. Il incombe à toute partie proférant des allégations d'une telle gravité de produire des preuves à leur appui.

34. Au paragraphe 13 de sa requête, la requérante a en outre soutenu que l'Instruction PD/1/94 avait été abolie par la Circulaire ST/SGB/1997/1 et avait été « ressuscitée » par le défendeur pour justifier la décision de ne pas la nommer à la classe G-4. Il s'agit-là d'une autre accusation grave qui n'est pas étayée par les preuves versées au dossier.

35. Conformément à l'Instruction administrative ST/AI/234/Rev.1 (Application du Statut et du Règlement du personnel), le

Décision

37. Compte tenu des constatations factuelles qui précèdent ainsi que de l'application des instructions administratives pertinentes et de l'Instruction concernant le personnel, et faute de preuve attestant que les droits de la requérante à une procédure régulière ont été bafoués, la requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Juge Meeran

Ainsi jugé le 13 août 2010

Enregistré au Greffe le 13 août 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York