
Cas n°: UNDT/NBI/2009/04

Jugement n°: UNDT/2010/153

Historique

1. Le requérant a commencé à travailler pour le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) le 2 février 1991 en qualité de spécialiste de la gestion des programmes à la Division de la coopération régionale et technique avec un contrat de durée déterminée L-3. Au moment de la présente requête, il était P-4 à l'échelon 12. En 2001 fut affiché l'avis de vacance du poste de chef de l'unité d'appui à la gestion, de classe P-5, à la Division de l'appui aux programmes. Le requérant fut retenu après une première sélection, interrogé et recommandé par le groupe qui le classa au deuxième rang des candidats pour le poste et l'inscrivit dans un fichier pour les vacances futures de postes similaires.

2. Le 2 août 2007, l'annonce de vacance (VA) 07-PGM-UN-HABITAT 416445 concernant un poste de chef P-5 de la Section de l'appui aux programmes fut affiché sur *Galaxy*. Le requérant se porta candidat pouvant être pris en considération dans les 30 jours. L'avis de vacance fut ensuite annulé et affiché à nouveau le 17 décembre 2008. Le 14 janvier 2008, le requérant fit acte de candidature au poste dont la vacance était réaffichée. Le 18 mars 2008, après une première sélection, il fut interrogé par un groupe de sélection. Le 15 mai 2008, il fut informé par les Services de la gestion des ressources humaines, auprès desquels il se renseigna, qu'il n'avait pas été inscrit au fichier pour des postes similaires.

3. Le 16 mai 2008, le requérant demanda au chef de service concerné par la vacance de poste, qui était aussi le directeur de programme, des éclaircissements au sujet des critères qui avaient servi à déterminer qu'il ne remplissait pas les conditions pour être inscrit au fichier pour des postes similaires. Le chef de service concerné l'informa que les décisions étaient prises par un groupe indépendant dont il ne faisait pas partie.

Déroulement de la procédure

4. La présente requête a été déposée devant l'ancienne Commission paritaire de recours à Nairobi le 14 novembre 2008. La réplique du défendeur à la requête

9. Il prétend que les mesures prises par le défendeur ont violé son droit statutaire à ce que sa candidature à la vacance de poste soit pleinement et justement examinée et son droit statutaire à une progression de sa carrière à l'Organisation.

10. Il avance que la manipulation du processus de recrutement et d'inscription au fichier par le défendeur avait en fait systématiquement obstrué ses perspectives de carrière et avait créé un climat de travail agressif qui, à son tour, constitue un harcèlement professionnel et un abus de pouvoir.

11. Alors même qu'il s'était porté candidat dans les 30 jours, la candidature du requérant fut examinée avec celles des candidats qui s'étaient manifestés dans les 60 jours, contrairement aux règles.

12. L'avis de vacance en cause a été affiché une première fois en août 2007 et le requérant, pourtant candidat dans les 30 jours, ne fut pas considéré avant que

16. Il affirme aussi que le requérant n'a apporté aucune preuve pour établir que la première annulation de l'avis avait eu

paragraphe 7.5 prévoit que des entrevues concernant les compétences ont lieu dans tous les cas de recrutement ou de promotion. Les sous-paragraphe 7.4 et 7.5 indiquent clairement tous les deux que c'est aux directeurs de programme qu'incombe l'évaluation des candidats.

21. L'évaluation de candidats à une nomination ou à une promotion nécessitant des entretiens, il revient évidemment au Directeur de programme de constituer un groupe chargé d'interroger les candidats. Il peut en faire partie ou non, selon ce

24. Autant les règles ne prévoient pas la composition des groupes chargés des entretiens, selon la pratique établie et en accord avec les valeurs fondamentales de l'ONU d'intégrité et de professionnalisme et avec les compétences, générales et administratives, consistant à rendre compte et édifier la confiance, un tel groupe est composé d'au moins trois personnes. Il est non seulement souhaitable mais encore absolument obligatoire que les procédures de sélection de l'Organisation

approbation à l'organe central de contrôle. Le chef de service concerné par l'avis de vacance en informa le président du groupe chargé des entretiens puis le conduisit voir la Directrice exécutive à ce sujet.

28. Dans sa déposition orale devant le

32. Le paragraphe 7 de la section 7 de l'instruction ST/AI/2006/3 dit :

« Les directeurs de programme communiquent leurs propositions concernant un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés non classés à l'organe central de contrôle, par l'intermédiaire du chef du département ou du bureau, après l'expiration du délai de 15, 30 ou 60 jours. Le chef du département ou du bureau formule sa proposition en veillant à prendre en considération les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de la répartition géographique et de la parité, et communique une attestation en ce sens à l'organe central de contrôle... ».

33. Cette disposition montre clairement que le devoir du chef de département, en l'occurrence de la Directrice exécutive, consiste à transmettre la proposition qui lui est soumise par le directeur de programme à l'organe central de contrôle. Le chef de département peut toutefois transmettre la proposition seulement après s'être assuré que sont atteints les objectifs et buts de l'Organisation en matière de ressources humaines, en particulier en ce qui concerne la répartition géographique et la parité.

34. Le paragraphe 2 de la Section 9 prévoit que le directeur de programme doit recommander des candidats au chef de département qui, en application des dispositions du paragraphe 1 de la section 9, est le seul à pouvoir décider du choix après avoir tenu compte de certains objectifs et buts du département et de l'Organisation.

35. Au cours d'un examen contradictoire, le président déclara au Tribunal qu'il savait que le travail du groupe consistait à évaluer les candidats et à éliminer ceux qui n'étaient pas qualifiés pour le poste. Il croyait aussi que le groupe conduisait les entretiens au nom de la Directrice exécutive et ne pensait pas qu'il ne fallait pas en discuter avec elle. Il ajouta que, si la Directrice exécutive voulait que le groupe recommande un candidat non visé par le rapport, alors ce serait sa décision, mais si la personne qu'elle voulait recommander avait été incluse dans le rapport, il n'y avait rien de mal à cela.

36. Continuant de répondre à l'examen contradictoire, le président dit que le groupe était d'avis que chacune des trois personnes dont le nom avait été rayé de la liste des candidats recommandés pouvait faire le travail. Conduit à la suite

Cas n° : UNDT/NBI/2009/04

Jugement n°

fichier pour des postes similaires de la classe P-5 dans l'Organisation. Ce type de situation ne doit pas être toléré à l'ONU car il porte en lui des germes de destruction de la confiance, au lieu de la stimuler comme l'exige une bonne administration, avec pour résultat le déni de la garantie de procédures régulières.

44. Au-delà du préjudice subi par le requérant au sujet de sa candidature, le résultat étant que son nom n'a pas été inscrit dans le fichier, la Directrice exécutive a rien moins que desservi l'Organisation en faisant en sorte que le nom du requérant et celui de deux autres candidats recommandés par le groupe chargé des entretiens soient rayés. En plus d'être un moyen d'accroître la mobilité des fonctionnaires et d'appuyer leurs aspirations de carrière, leur inscription dans le fichier a un bon rapport coût-efficacité pour l'Organisation en lui offrant une réserve de candidats possibles parmi lesquels elle peut choisir selon les besoins, ce qui lui épargne le temps et l'argent que nécessiterait une nouvelle sélection.

L'allégation selon laquelle l'annulation du premier avis de vacance de poste était dirigée contre la candidature du requérant est-elle fondée ? L'annulation a-t-elle eu lieu pour permettre au fonctionnaire de faire acte de candidature à ce poste ?

45. Il est prouvé que la vacance du poste dont il est question dans la présente instance a été affichée pour la première fois sur *Galaxy* le 2 août 2007. Le requérant faisait partie de deux candidats dont la candidature avait été posée dans les 30 jours et pouvait être retenue. Ces deux candidatures n'ont pas été considérées et l'avis de vacance fut ultérieurement annulé et affiché à nouveau le 17 décembre 2007.

46. Pourquoi l'avis de vacance fut-il annulé quatre mois seulement après son affichage et après que le requérant, qui était un candidat interne pouvant être retenu, se fut porté candidat ?

47. Le chef de service concerné par la vacance témoigna devant le tribunal qu'il avait annulé l'avis de vacance en raison de l'écoulement des délais. Selon lui, beaucoup de temps s'était écoulé depuis l'affichage de l'avis parce que son assistante avait pris un congé sabbatique et qu'il n'avait personne pour l'assister dans le traitement des candidatures reçues.

l'avis parce qu'aucun candidat convenable ne s'était manifesté, alors qu'il savait qu'au moins deux candidats remplissant les conditions s'étaient manifestés.

52. Au paragraphe 29 de sa déclaration écrite à la Commission paritaire de recours, le défendeur prétend que la décision d'annuler l'avis de vacance relève du pouvoir discrétionnaire du chef de bureau ou du directeur du programme et qu'en l'occurrence, ce fut le chef de service concerné par la vacance qui annula le premier avis pour élargir la réserve de candidats potentiels. Les règles ne prévoient nulle part que le directeur de programme a le pouvoir discrétionnaire d'annuler un avis de vacance de poste.

53. Je conclus que l'explication donnée par le directeur de programme selon laquelle l'annulation a été due à l'écoulement des délais a été pensée a posteriori pour masquer sa non-application des instructions administratives. En déposant qu'il avait pour prérogative de décider quand le nombre de candidats était suffisant, et quand il devait arrêter de recevoir des candidatures, il contrevient clairement aux dispositions du sous-paragraphe 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, ce qui est regrettable. Il n'a pas cette prérogative, ni ce pouvoir discrétionnaire. Il était tenu d'examiner les candidatures possibles au bout de 30 jours à l'avis de vacance qu'il avait annulé mais ne l'a pas fait.

54. Bien que j'hésite à me prononcer sur le fait de savoir si la candidature du requérant était la cible de l'annulation de décembre 2007, les signes sont néanmoins inquiétants. Cette annulation, si on la met en relation avec les faits ultérieurs dans la procédure de sélection en tant qu'elle concerne le requérant, ne laisse pas le directeur de programme couvert de gloire. Les directeurs doivent s'empressement de se familiariser avec toutes les règles qui concernent les mesures qu'ils prennent pour respecter les valeurs fondamentales de compétence en matière de responsabilité.

Un mélange de candidats au trentième et au soixantième jours ?

55. Les éléments de preuve, oraux ou écrits, présentés au Tribunal ont montré clairement que la décision d'évaluer les candidats au poste de chef de la Section d'appui aux programmes a été prise au soixantième jour. Les parties à la présente

requête ont été d'accord pour estimer que les candidats au trentième jour et les

programme était convaincu qu'il avait le pouvoir de considérer et d'évaluer ensemble tous les candidats, que les délais soient de 15, 30 ou 60 jours, et qu'il avait latitude pour le faire.

64. Pendant l'audience, le défendeur et ses témoins ont beaucoup employé les mots « latitude » et « prérogative ». Certes, il peut s'agir d'un choix de mots, ou de leur emploi dans un sens large, ou peu judicieux quant à leur portée, mais j'estime nécessaire d'affirmer que ces mots ont un sens particulier en droit. Il importe donc que les parties et leurs conseils apprécient correctement leur sens lorsqu'ils choisissent de les employer devant le Tribunal.

65. Les mots « latitude » et « prérogative » ne sont pas synonymes : ils désignent des pouvoirs différents qui peuvent servir à des degrés différents selon ce qui est autorisé et ce qui est exercé. Ils n'ont pas de sens absolu et ne confèrent pas à leur détenteur le droit de faire comme il l'entend. La latitude, tout en indiquant un pouvoir ou un droit à agir selon son jugement, par nature implique l'aptitude à décider de manière responsable et dénote une sagesse et un soin dans l'exercice de ce jugement. Une prérogative, au contraire, est un droit, pouvoir ou privilège exclusif ou spécial. En administration publique, la latitude et la prérogative, lorsqu'elles existent, doivent être utilisées à bon escient et non pas pour exercer un pouvoir en soi ou répondre à une impulsion mais afin de servir l'intérêt de l'institution. Ne pas le faire, c'est commettre un abus de pouvoir.

66. En ce qui concerne la Directrice exécutive dans la présente instance, je suis d'avis qu'en recevant une liste non classée de candidats recommandés, elle avait la latitude d'examiner cette liste uniquement par rapport aux objectifs et cibles de planification des ressources humaines de l'Organisation, compte tenu particulièrement des nécessités de la répartition géographique et de la parité et de l'envoyer ensuite en indiquant qu'elle l'avait fait à l'organe central de contrôle. Elle peut refuser de transmettre cette liste uniquement si, pour une raison ou une autre, elle est en mesure de conclure avec des motifs valables que l'évaluation des candidats et les recommandations résultantes n'ont pas été correctement faites.

Conclusions

67. Compte tenu des considérations et examens ci-dessus, je formule les conclusions suivantes :

- i) Le groupe chargé de l'entrevue dans la présente instance n'a pas exercé ses fonctions d'une manière indépendante de la Directrice exécutive d'ONU-Habitat comme l'aurait voulu

