

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Introduction

1. Le 12 février 2015, le requérant, ancien chef de la communication en ligne et multimédia (P-5) au Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après « PNUD »), a déposé une requête attaquant les décisions suivantes : la suppression/le déclassement de son poste, sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir, le retrait de certaines de ses fonctions et le non-renouvellement de son contrat. Ultérieurement, par des écritures déposées le 4 août 2017, il a précisé qu'il souhaitait contester uniquement sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir et le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée, décisions qui constituaient d'après lui l'aboutissement d'une série de mesures préparatoires elles-mêmes irrégulières.

2. À titre de réparation, le requérant demande l'annulation des décisions contestées et le versement rétroactif de son traitement jusqu'à la date de cessation de service ou, à titre subsidiaire, le versement d'un montant équivalant à 18 mois de traitement de base net ou au traitement qu'il aurait dû percevoir pendant toute période de durée inférieure qui lui serait nécessaire pour retrouver un emploi équivalent du point de vue des attributions et de la rémunération. En outre, il demande a) une indemnité pour préjudice moral d'un montant équivalant à trois mois de traitement de base net au titre des atteintes graves commises contre ses droits de fonctionnaire et de la détresse psychologique subie ; b) l'application d'intérêts sur les montants susmentionnés, au taux préférentiel des États-Unis et composé tous les six mois, depuis la date à laquelle les traitements auraient dû être versés jusqu'à la date du jugement ; c) l'application d'intérêts sur les montants susmentionnés, au taux préférentiel des États-Unis majoré de 5 % et composé tous les six mois, depuis la date du présent jugement jusqu'à la date de son exécution, même en cas d'appel infructueux.

3. Le défendeur soutient que la requête n'est pas recevable, le requérant n'ayant demandé le contrôle hiérarchique d'aucune desdites décisions. Par ailleurs, la

contestation du non-renouvellement de l'engagement du requérant était selon lui prématurée. Il affirme en outre que la requête est infondée au motif qu'elle n'est pas étayée par les faits.

Faits

4. Par des écritures communes datées du 20 mai 2016, les parties ont présenté les faits admis ci-après (soulignements dans l'original et références aux annexes non reproduits) :

1. Le 27 septembre 2009, le requérant a pris ses fonctions au Programme des Nations Unies pour le développement, où il a été nommé chef de la communication en ligne et multimédia à la classe P-5 au sein de ce qui correspond aujourd'hui à l'équipe Communication en ligne et numérique du Groupe de la communication du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer.

2. En 2013 et 2014, le PNUD a procédé à une restructuration et à un rééquilibrage de ses services, dont les modalités sont précisées dans le document intitulé « People Realignment Policy and Processes » (politique et processus de rééquilibrage du personnel).

3. Le 19 mai 2014, l'Administratrice du PNUD a annoncé que, conformément au nouveau plan stratégique du Programme, de nouveaux organigrammes rendant compte du réaménagement, de la révision et de la réduction d'un certain nombre de postes et de classes seraient publiés le 21 mai 2014. Elle a notamment indiqué que de nombreux emplois étaient concernés et que les nouveaux postes seraient pourvus à l'issue d'un processus de rééquilibrage aussi juste et transparente que possible. Tous les organigrammes seraient affichés sur

avaient été informés par le Bureau des ressources humaines et que les autres fonctionnaires étaient invités à participer au salon de l'emploi. Le requérant n'avait reçu aucun courriel l'informant qu'il aurait été maintenu à son poste.

10. Le 22 juillet 2014, l'Administrateur assistant du Bureau des relations extérieurs et du plaidoyer a demandé à la Section de la structuration organisationnelle de définir la classe de cinq postes, y compris le poste de responsable de l'équipe communication en ligne et numérique qu'il était proposé de créer au Groupe de la communication.

11. Le 23 juillet 2014, un consultant externe a dans un premier temps estimé que le poste correspondait à la classe P-5, après avoir appliqué les règles établies par la Commission de la fonction publique internationale.

12. Le 24 juillet 2015, la Section de la structuration organisationnelle a appliqué les normes-cadres mondiales et le poste a été classé au niveau P-4.

13. Le libellé de la définition d'emploi a été légèrement remanié, après quoi le poste de responsable d'équipe a été officiellement classé à P-4. Le 1^{er} août 2014, la Section de la structuration organisationnelle a fait savoir à l'Administrateur assistant du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer que l'évaluation du poste était terminée et que ce dernier correspondait à la classe P-4.

14. Le 26 juillet 2014, le requérant a présenté sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5). Le 7 septembre 2014, il s'est également porté candidat aux postes de conseiller principal (D-1), dans l'équipe chargée de l'efficacité du développement, et de conseiller en politiques mondiales (P-5), dans l'équipe chargée de la gestion des connaissances au Bureau des politiques et de l'appui aux programmes.

15. Le 8 octobre 2014, le requérant a été informé que ses candidatures n'avaient pas été retenues, y compris sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5), pour lequel un candidat externe avait été choisi.

16. Le 16 octobre 2014, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique : 1) de la décision de déclasser son poste ; 2) de la décision de mettre fin à son engagement par suite du déclassement de son poste ; 3) de la décision de lui retirer ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, forme de licenciement déguisé ; 4) de la décision d'exclure à son égard toute possibilité de réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à l'intention de candidats externes ; b) en mettant au point un processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, avait été rendu opaque par la modification continue de ses modalités.

droit et, le cas échéant, une liste motivée des documents qu'elles souhaitaient produire ou dont elles demandaient la production par l'autre partie, et précisant si une audience sur la recevabilité ou le fond était nécessaire.

13. Comme suite à l'ordonnance n° 108 (NY/2016), les parties ont, le 20 mai 2016, déposé une déclaration commune signée contenant la liste des faits admis susmentionnés. Dans la déclaration commune signée et déposée à nouveau le 10 juin 2016 comme suite à l'ordonnance n° 130 (NY/2016), le requérant a demandé que le défendeur lui communique plusieurs documents. Certains ont été joints à la déclaration, mais le défendeur a refusé de produire les autres et motivé sa décision. Au dernier paragraphe de la déclaration, les parties ont indiqué ne pas demander d'audience, sachant qu'elles ne souhaitaient faire appel à aucun témoin et que le Tribunal pourrait statuer d'après elles sur la base des pièces déjà versées au dossier. Ayant décidé qu'il était à même de trancher sur la base des documents dont il disposait et le requérant n'ayant pas demandé que d'autres documents soient communiqués ou produits, le Tribunal a procédé à l'examen des pièces au dossier.

14. Étant donné les questions de droit exposées conjointement par les parties (dont certaines étaient imprécises et ne correspondaient pas à celles figurant danie95JETQq0.00000912 0

compétence et le niveau de responsabilité du nouveau poste sont plus limités. Cette différence est tenue et, de surcroît, comme le requérant l'a fait observer au Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer dans son courriel du 23 mai 2014, le nouveau poste de responsable d'équipe comporte une autorité beaucoup plus étendue que celle qui caractérisait l'ancien poste et que celle de tout autre poste au sein du Bureau. En effet, le responsable d'équipe supervise huit administrateurs et un agent des services généraux, contre quatre administrateurs et un agent des services généraux pour le responsable de l'équipe Services et sensibilisation, preuve que la fonction d'encadrement attachée à ce poste est bien plus vaste et raison pour laquelle le poste aurait dû être classé au niveau P-5, plutôt que d'être déclassé à P-4 de façon irrégulière.

10) Le poste de responsable d'équipe avait dans un premier temps été classé au niveau P-5 sur la base des règles établies par la Commission de la fonction publique internationale. Ultérieurement, le défendeur a appliqué une « norme-cadre », à la suite de quoi le poste aurait été selon lui classé à P-4. Toutefois, on ne sait pas précisément à quoi correspond cette norme. Il n'y est fait référence dans aucun document et, par ailleurs, on ne sait pas comment elle a été appliquée pour le classement du poste. L'Administration n'a donc pas agi de façon équitable, juste et transparente.

Non-sélection

11) Tout candidat à un poste vacant a le droit de voir sa candidature faire l'objet d'un examen complet et équitable, droit qui n'a pas été respecté lorsque le requérant a présenté sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5).

12) Lors de la réunion avec le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer, le requérant a appris que l'autorisation avait été demandée d'ouvrir le poste aux candidats externes et qu'elle avait été accordée. Le

Directeur a également expliqué qu'il choisirait sans doute l'un des candidats retenus dans le cadre d'un autre processus de recrutement pour pourvoir le poste de directeur adjoint (P-5).

13) Le défendeur ne réfute pas l'affirmation du requérant selon laquelle l'ouverture du poste aux candidatures externes avait été approuvée d'emblée. En effet, l'avis de vacance de poste avait d'abord été diffusé en interne à l'intention des fonctionnaires visés par la restructuration, avant d'être adressé à l'ensemble des fonctionnaires du PNUD. Compte tenu de l'ampleur de la restructuration et du nombre de fonctionnaires de tous niveaux visés par cette mesure, on est en droit de se demander s'il n'y avait véritablement aucun candidat interne qualifié qui aurait pu être recommandé pour le poste. Le requérant était l'un des rares candidats qualifiés pour ce poste et avait le droit de voir sa candidature prise pleinement et équitablement en considération.

14) Le fait que le poste ait finalement été ouvert aux candidatures externes et qu'un candidat externe ait été choisi n'a rien eu de surprenant aux yeux du requérant. Cela n'a fait que confirmer l'intention de l'Administration, dont on lui avait déjà fait part au moment de la création du poste. La décision de ne pas le sélectionner était par conséquent entachée de parti pris en faveur du candidat externe retenu.

Non-renouvellement

15) Il est vrai que les contrats de durée déterminée tels que celui dont était titulaire le requérant ne sont assortis d'aucune promesse de renouvellement. Dans l'arrêt *Ahmed* (2011-UNAT-153), il est dit ce qui suit : a) le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée doit se fonder sur des motifs valides et être conforme aux règles de procédure. Si le processus ayant conduit au non-renouvellement n'est pas équitable ou

l'ordonnance n° 56 (NY/2015), il a affirmé que sa plainte portait surtout sur son licenciement, conséquence selon lui d'un certain nombre de mesures prises par le PNUD. Comme suite à l'ordonnance n° 143 (NY/2016), il a déclaré que les décisions administratives distinctes qu'il contestait portaient sur le processus ayant conduit à son licenciement, par suite du non-renouvellement de son contrat. Les autres questions soulevées dans sa requête constituaient des décisions préparatoires en vue de la décision finale de ne pas renouveler son engagement. Il ne s'est trouvé en mesure de former un recours contre la

- iii. La décision de lui retirer toutes ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, forme de licenciement déguisé ;
 - iv. La décision d'exclure à son égard toute possibilité de réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à des candidats externes ; b) en mettant au point une processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, a été rendu opaque par la modification continuelle de ses modalités.
- 4) Le seul élément cohérent avancé par le requérant est qu'il conteste une série de mesures, autrement dit un processus administratif. Qui plus est, les décisions qu'il a désignées le 4 août 2017 ne sont pas celles dont il a demandé le contrôle hiérarchique le 16 octobre 2014.
- 5) Ainsi qu'il ressort du jugement *Monarawila* (UNDT/2016/019), il est de jurisprudence constante au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel :

que le contrôle hiérarchique vise à offrir à l'Administration la possibilité de réparer toute décision administrative erronée afin que le contrôle juridictionnel puisse être évité. Pour que cet objectif soit atteint, il est essentiel que la décision administrative contestée par le fonctionnaire soit clairement définie (arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311), par. 42 ; arrêt n° 2013-UNAT-381, par. 37).

- 6) De même, dans le jugement n° UNDT/2012/149, le Tribunal du contentieux administratif a conclu ce qui suit :

Chacune des décisions administratives que le requérant entend contester doit être clairement désignée dans la requête pour que celle-ci soit recevable. Or le requérant a vaguement fait référence à diverses situations sans jamais clairement définir les décisions administratives contestées.

déclassement de son poste. Comme il est indiqué dans la réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le déclassement a simplement eu pour effet de placer le requérant dans la même situation que d'autres fonctionnaires, en particulier des cadres, dans le contexte de la restructuration, à savoir qu'il a dû participer au salon de l'emploi et à un processus de sélection ouverte. La décision de mettre fin à l'engagement du requérant n'a pas été prise comme suite au déclassement de son poste, d'autant plus qu'une telle décision n'aurait pu être prise à l'époque.

11) Si le requérant ne conteste plus le déclassement de son poste, il ne peut plus contester son licenciement, qu'il affirme être fondé sur une décision qu'il accepte. Qui plus est, à la simple lecture de la deuxième décision contestée, on constate que nulle part dans sa demande de contrôle hiérarchique le requérant ne conteste la décision de le licencier au motif qu'elle aurait été prise en fonction de sa non-sélection à l'issue du salon de l'emploi, contrairement à ce qu'il cherche maintenant à faire dans sa requête. Par ailleurs, sa demande de contrôle hiérarchique ne se limite pas à cette seule décision. En outre, si la requête n'avait porté que sur la décision de ne pas renouveler son engagement, elle aurait été prématurée puisque, au moment où la demande de contrôle hiérarchique a été déposée, ladite décision n'avait pas encore été prise.

12) La troisième décision contestée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique est la décision de lui retirer toutes ses fonctions d'encadrement jusqu'à la fin de l'année, ce qui s'apparenterait d'après lui à un licenciement déguisé. D'après les écritures déposées par le requérant, il ne considère plus cette décision comme une décision administrative faisant l'objet d'une contestation distincte. La question est donc sans objet. En tout état de cause, le défendeur souligne qu'aucune décision de ce type n'a été prise et que le requérant n'a présenté aucune preuve étayant cette prétention.

13) Enfin, la dernière décision contestée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique est celle d'exclure à son égard toute possibilité de

réaffectation à un poste satisfaisant dans le cadre du salon de l'emploi : a) en réservant certains postes à des candidats externes ; b) en mettant au point un processus de gestion du changement qui, régulier en apparence, a été rendu opaque par la modification continuelle de ses modalités. À la simple lecture de la décision contestée, selon la définition qu'en donne le requérant, on constate qu'il conteste

et du plaidoyer. Il n'a pas présenté sa candidature à son propre poste, qui avait

contentieux administratif pourra tirer les conclusions

Cela posé et comme il est établi par la jurisprudence, il n'est possible de contester une décision qu'une fois que celle-ci a été notifiée au fonctionnaire. En l'espèce, la décision a été notifiée au requérant le 4 novembre 2014, soit deux mois avant la fin de son contrat.

32) Comme suite à l'ordonnance n° 56 (NY/2015), le requérant a admis qu'il n'avait pas encore été « officiellement » informé de son licenciement au moment du dépôt de sa demande de contrôle hiérarchique. Ultérieurement, il a argué que la décision de ne pas le sélectionner à l'issue du salon de l'emploi démontrait implicitement la volonté de mettre fin à son engagement. Dans ses observations sur la recevabilité, le requérant s'est appuyé sur les conclusions de l'arrêt *Tabari* (2010-UNAT-030) pour

Examen

22. La requête introduite par un conseil doit être bien rédigée et énoncer clairement le fondement de l'action et la décision administrative dont le contrôle juridictionnel est demandé. De même, la réponse doit énoncer toutes les exceptions et tous les moyens de fond et autres, faire apparaître clairement les faits admis et les faits contestés, et énoncer de façon brève et limpide tous les faits sur lesquels elle s'appuie. Les écritures doivent également être claires et concises, et les parties sont tenues de préciser distinctement à quels moyens de la partie adverse correspondent les arguments qu'elles opposent. Le manque de brièveté, de clarté et de précision ralentit le traitement du contentieux.

23. Le Tribunal doit signaler d'emblée que les écritures et les moyens qui lui ont été présentés en l'occurrence étaient globalement alambiqués, imprécis et souvent tautologiques. Les moyens exposés par le requérant doivent peut-être leur imprécision aux événements qui ont suivi le déclassement (et la suppression) de son poste et qui ont conduit à son licenciement, de même qu'au fait que plusieurs conseils se sont succédé pour le représenter. Dans ses conclusions finales, le défendeur est pour sa part revenu sur des moyens que le requérant avait déjà retirés dans ses écritures ultérieures. Le Tribunal s'est donc trouvé contraint de déchiffrer les conclusions pour comprendre clairement quels étaient les prétentions et les arguments, et à quelles conclusions ils se rapportaient. Quoi qu'il en soit, le défendeur soutient en substance que, au regard de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, la requête n'est pas recevable.

Recevabilité

24. Le défendeur avance que, alors que seule une décision administrative définitive peut être attaquée, en l'espèce, le requérant conteste le processus ayant conduit à une telle décision et non la décision elle-même. En outre, le requérant chercherait à

contester des décisions qui n'étaient pas visées par le contrôle hiérarchique qu'il avait demandé, raison pour laquelle la requête ne serait pas recevable *ratione materiae*. Concernant la décision de ne pas retenir la candidature du requérant à l'issue de la détermination des postes à maintenir, le conseil du défendeur, dans ses conclusions finales, pose la question de savoir si le requérant conteste le rejet de ses trois candidatures ou uniquement le rejet de sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5), selon ce qu'il l'avait indiqué à l'origine dans sa requête.

Objet de l'affaire et définition des décisions administratives attaquées par le requérant

25. Le Tribunal d'appel a affirmé avec constance qu'il incombait au requérant de désigner ou de définir la décision administrative susceptible de contrôle (voir, par exemple, l'arrêt *Planas* (2010-UNAT-049), l'arrêt *Crichlow* (2010-UNAT-035), l'arrêt n° 2011-UNAT-143 et l'arrêt *Reid* 2014-UNAT-419).

26. Le Tribunal fait observer que, dans la réponse qu'il a présentée le 4 août 2017 à l'ordonnance n° 137 (NY/2017), le requérant a finalement désigné les décisions contestées comme suit (notes de bas de page et soulignement non reproduits) :

Décisions contestées

... Le requérant conteste les décisions concernant sa non-sélection à l'issue de la détermination des postes à maintenir et le non-renouvellement de son contrat. Ces décisions ont été l'aboutissement d'une série de mesures préparatoires qui, d'après lui, ont elles-mêmes été prises de façon irrégulière.

... Le 8 octobre 2014, le requérant a appris que les candidatures qu'il avait présentées dans le cadre du salon de l'emploi n'avaient pas été retenues, y compris celle au poste de directeur adjoint (P-5). Il ne sait pas qui est à l'origine de cette décision.

... Le requérant en a alors déduit que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2014, ce qui lui a été confirmé par écrit dans une lettre en date du 4 novembre 2014 que lui a adressée l'Administrateur assistant et Directeur du Bureau de la gestion du PNUD de l'époque.

27. Le requérant a par la suite désigné comme il suit les décisions qu'il conteste :
a) le rejet de sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) et b) le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée. Toutes les autres décisions auxquelles il est fait référence dans les moyens des parties, qui constituent selon lui une série de mesures préparatoires prises de manière irrégulière, sont à analyser comme des faits en l'espèce. Il est donc inutile d'examiner les moyens avancés à leur égard par le défendeur quant à la recevabilité, puisqu'ils ont été privés d'objet.

Le requérant a-t-il demandé le contrôle hiérarchique des décisions contestées qu'il a définies ?

28. Le Tribunal rappelle que, avant de le saisir d'une requête, le requérant doit d'abord demander le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée, conformément à l'article 8 du Statut du Tribunal et du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

29. S'agissant des décisions contestées désignées par le requérant, à savoir le rejet de sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) et le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée, le défendeur soutient que le requérant ne les a pas soumises au contrôle hiérarchique prévu à l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal, les décisions désignées dans la demande de contrôle ne correspondant pas à celles qu'il conteste devant le Tribunal. Il s'appuie sur les remarques incidentes formulées par le Tribunal dans le jugement *Monarawila* (UNDT/2016/019) et par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311).

30. Il est admis par les parties que, dans la demande de contrôle hiérarchique déposée par le requérant, les décisions désignées par le conseil étaient les suivantes :

- 1) La décision de déclasser le poste du requérant ;
- 2) La décision de mettre fin à son engagement par suite du déclassement de son poste ;

Affaire

la processus serait mené équitablement). Ce poste a fait l'objet de deux appels à candidatures dans le cadre du salon de l'emploi. Or, le 21 août 2014, les modalités de celui-ci ont été modifiées de sorte à permettre à davantage de fonctionnaires de briguer un poste supplémentaire (ce qui a pu exacerber la concurrence pour ces postes).

... Je n'ai reçu aucune information sur la façon dont s'est déroulé l'examen des candidatures à ces postes, le processus ayant manqué de transparence.

... Je n'ai été retenu à aucun poste.

... Le 8 octobre 2014, le PNUD a procédé au recrutement d'un candidat externe. Je crois savoir que le recrutement est toujours en cours. Curieusement, le PNUD a modifié la définition d'emploi figurant dans l'avis de vacance ouvert aux candidatures externes [référence à l'annexe non reproduite].

33. On trouve dans la réponse du PNUD à la demande de contrôle hiérarchique, datée du 13 novembre 2014, les éléments relatifs au rejet de la candidature du requérant au poste de directeur adjoint (P-5) :

... Concernant votre affirmation selon laquelle certains postes auraient été réservés à des candidats externes, sachez qu'aucun des postes auxquels vous avez postulé n'a été pourvu par un candidat externe. En réalité, deux d'entre eux ont été attribués à des candidats internes et le dernier demeure vacant à ce jour. Les postes qui ont été ouverts aux candidatures externes dans le cadre du salon de l'emploi ne sont pas ceux auxquels vous avez postulé. L'employé candidat externe n'a pas été retenu.

41. Il est clair que, dans sa demande de contrôle hiérarchique du 16 octobre 2014, le requérant contestait le déclassement de son poste, qui a entraîné la suppression de celui-ci et amené le requérant à participer au salon de l'emploi, à l'issue duquel sa candidature n'a pas été retenue. Tout cela a abouti au non-renouvellement de son contrat, dont il a été informé par courrier le 4 novembre 2014. Dans sa lettre du 13 novembre 2014 envoyée en réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le PNUD a reconnu que, le 4 novembre 2014, après une réunion avec le Directeur adjoint du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer, le requérant avait reçu une lettre l'informant que, son poste ayant été supprimé et le salon de l'emploi ne lui ayant pas permis d'en trouver un nouveau, il serait licencié à l'expiration de son contrat, le 31 décembre 2014. Au regard de la nature et du contenu de la réponse, le contrôle hiérarchique a-t-il répondu aux questions du requérant concernant sa non-sélection et son licenciement, conséquence du non-renouvellement de son contrat ?

42. La nature et le contenu de la réponse faisant suite au contrôle hiérarchique demandé rendent compte des questions qui ont été examinées (arrêt *Lemonnier* (2016-UNAT-679, par. 47). En outre, s'agissant des faits survenus après le contrôle hiérarchique, le défendeur ne peut affirmer que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître de questions débordant l'objet de la requête si l'Administration produit effectivement des éléments portant sur des faits ultérieurs à la demande de contrôle hiérarchique, d'une part, et s'oppose, d'autre part, à ce que le requérant tente de produire des preuves contraires pour les réfuter (voir arrêt *Smith* (UNAT-2017-768).

43. D'après la déclaration commune des parties, la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été notifiée à ce dernier le 4 novembre 2014, soit avant que le PNUD ne réponde à la demande de contrôle hiérarchique. La question est donc de savoir si, dans sa réponse, le PNUD a déduit que la demande du requérant portait aussi sur cette décision, ou s'il a produit des éléments se rapportant à des faits relatifs à cette décision survenus après la demande de contrôle hiérarchique. Bien que, dans le rappel des faits, le PNUD ait évoqué la lettre de licenciement (dans laquelle il était notifié au requérant que (hiéral \$ a

Affaire n°

les 60 jours suivant sa notification officielle. Bien qu'il ait remis en cause la processus ayant conduit à son licenciement, faute de renouvellement de son contrat, le requérant n'a jamais avancé que le défendeur n'avait pas cherché de bonne foi à lui attribuer un autre poste conformément à l'ordre de priorité établi dans le Règlement du personnel et dans la jurisprudence, ni qu'il aurait fallu se passer d'un processus de sélection ouverte en donnant la priorité à sa candidature sur celle des candidats temporaires ou externes. Le requérant n'ayant pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son contrat, ses prétentions à cet égard sont irrecevables au regard de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, du paragraphe a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel et de la jurisprudence.

La candidature du requérant au poste de directeur adjoint (P-5) a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

46. Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal d'appel que le contrôle juridictionnel du Tribunal du contentieux administratif est limité pour ce qui est des décisions de sélection. Par exemple, il ressort ce qui suit des paragraphes 30 à 32 et 38 de l'arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) (notes de bas de page non reproduites) :

... Il ressort du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et de l'alinéa c) de l'article 1.2 et de l'article 4.1 du Statut du personnel que, en principe, le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Cependant, ce pouvoir n'est pas illimité et est susceptible de contrôle juridictionnel.

... Le contrôle juridictionnel exercé sur une décision relative à la sélection du personnel ne vise pas à remplacer la décision de l'Administration par celle du Tribunal. Ce dernier a plutôt pour tâche d'examiner la décision administrative relative à un engagement afin de déterminer : 1) si la procédure énoncée dans le Statut et le Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée. Le Tribunal du contentieux administratif a pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été appliquées et si elles l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

32. Comme le Tribunal d'appel l'a expliqué, le contrôle du juge se fonde sur la présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement.

Cette présomption est toutefois réfragable. Si la direction est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du fonctionnaire a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, la charge de la preuve est reportée sur le fonctionnaire intéressé, qui doit apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée.

[...]

... La question de savoir si un candidat écarté peut apporter la preuve que sa candidature à un poste vacant n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable repose en très grande partie sur les éléments que l'Administration a examinés pour prendre la décision de ne pas le sélectionner, et non sur des éléments extérieurs au dossier administratif dont l'Administration n'avait pas connaissance, et encore

plaidoyer l'a informé, à l'occasion d'une réunion, que l'autorisation d'ouvrir le poste aux candidatures externes avait été demandée et obtenue, et que l'un des candidats présélectionnés dans le cadre d'un autre recrutement serait vraisemblablement retenu pour ce poste. Il fait valoir que le défendeur n'a pas nié que cette autorisation avait été accordée dès le départ et que l'avis de vacance de poste s'adressait initialement aux fonctionnaires visés par la restructuration, avant d'être étendu à l'ensemble du personnel du PNUD. Le requérant pose la question de savoir s'il est vraiment concevable, compte tenu de l'ampleur de la restructuration, que pas un seul candidat interne n'ait été jugé qualifié pour occuper le poste et être recommandé, et soutient qu'il figurait lui-même parmi les quelques candidats dotés des qualités requises.

49. Le défendeur semble soutenir que la candidature du requérant au poste de directeur adjoint (P-5) a bien fait l'objet d'un examen complet et équitable puisque le processus de sélection a été mené dans le respect de toutes les dispositions applicables sans qu'aucune candidature ne bénéficie d'un traitement de faveur. Il conteste l'interprétation que fait le requérant de la réunion tenue avec le Directeur du Bureau des relations extérieures et du plaidoyer et fait observer que, au cours de la procédure engagée devant le Tribunal du contentieux administratif, le requérant n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de ses conclusions et n'a pas demandé la tenue d'une audience qui aurait permis d'entendre d'éventuels témoignages. Il ajoute que les modalités du salon de l'emploi, ouvert à l'ensemble des fonctionnaires visés par la restructuration du PNUD, étaient clairement énoncées dans le document « People Realignment Policy and Processes », ce que le requérant n'a pas contesté. En outre, il soutient que les affirmations du requérant selon lesquelles, d'une part, un candidat présélectionné était pressenti

leM

18pa

Dispositif

53. La requête est rejetée pour les motifs suivants :

- 1) Le recours formé par le requérant contre la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée n'est pas recevable *ratione materiae* ;
- 2) Le requérant n'a pas démontré que sa candidature au poste de directeur adjoint (P-5) n'avait pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

(Signé)

M^{me} Ebrahim-Carstens, juge

Ainsi jugé le 28 février 2018