



Tribunal Administratif

Distr. Limitée  
6 février 2008

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1369

Affaire n°1447

Contre: Le Secrétaire-général  
de l'Organisation des  
Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé de M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, assurant la présidence, M<sup>me</sup> Brigitte Stern et  
M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'une fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a prorogé le délai pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal jusqu'au 12 août 2005 puis, par deux décisions successives, jusqu'au 31 décembre ;

Attendu que le 25 octobre 2005 la requérante a introduit une requête dans laquelle elle demandait notamment au Tribunal de dire et juger :

« 8. Sur le fond [...]

- a) Qu'à la suite de la suppression de son poste, la candidature de la requérante au poste d'administrateur général au Groupe des relations extérieures et avec les entreprises du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) [...] n'a pas été dûment prise en considération;
- b) Que les droits de la requérante à une procédure régulière ont été violés et sa carrière à l'Organisation compromise par cette décision arbitraire du Directeur exécutif de l'UNOPS;
- c) Que l'UNOPS n'a fait aucun effort de bonne foi pour trouver un autre poste vacant qui convienne à la requérante;
- d) Que cette méconnaissance de la procédure et cette absence d'efforts de bonne foi [...] constituent une violation de la disposition 109.1 du Règlement du personnel;

- e) Que cette méconnaissance de la procédure et cette absence d'efforts de bonne foi ont :
- i) Porté atteinte au statut [de la requérante] en sa qualité de fonctionnaire [...] et nuit aux efforts qu'elle a faits pour obtenir un autre poste avec une rémunération et des responsabilités comparables et ont ainsi porté préjudice à sa carrière [...];
  - ii) Porté atteinte à sa réputation [...]; et,
  - iii) Été pour elle cause d'anxiété et de stress;
- f) Que le rejet par le Secrétaire général de la recommandation de la [Commission paritaire de recours] était injustifié.

9. [et] d'ordonner :

- a) La nomination de la requérante à un autre poste qui lui convienne à l'Organisation; ou
- b) [le versement à la requérante de] deux années de traitement net de base outre les versements à la cessation de service proposés. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réponse jusqu'au 30 avril 2006 puis jusqu'au 30 mai 2006;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 30 mai 2006;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 10 septembre 2007;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service de la requérante, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

**« États de service**

[...] [La requérante] est entrée à l'Organisation le 19 février 1980 au titre d'un contrat de durée déterminée de quatre mois comme guide-stagiaire pour devenir, après plusieurs renouvellements de son contrat, fonctionnaire adjointe de l'information au Département de l'information. [...] Le 1<sup>er</sup> janvier 1990, elle a été promue à la classe L-3 [...] Le 1<sup>er</sup> janvier 1992, elle a été promue P-4 [...] [et le] 1<sup>er</sup> juillet 1993, elle a bénéficié d'un engagement permanent régi par les dispositions 100 et suivantes au PNUD. [La requérante] a été affectée à l'UNOPS lors de la création de ce bureau en 1995, et a été promue P-5 le 1<sup>er</sup> juillet 1997. En juillet 2001, le Directeur exécutif de l'UNOPS lui a demandé d'assumer la responsabilité de la Division des communications extérieures et des relations avec l'Organisation des Nations Unies (ECRUN). [...]

**Résumé des faits**

[...] [...] Suite à des restrictions budgétaires, l'ECRUN ainsi que la Division des partenariats avec les entreprises (BAPS) ont été dissoutes et le poste [de la requérante] supprimé. Une nouvelle entité administrative, la Division des relations extérieures et avec les entreprises (EBR) a été créée pour exercer les fonctions qu'exerçaient l'ECRUN et la BAPS que l'on considérait comme essentielles. Le 20 mai 2002, un avis de vacance de poste a été publié pour le poste nouvellement créé d'administrateur général, qui réunissait des attributions des anciens postes de chef de l'ECRUN et chef de la BAPS, et [la requérante] s'est portée candidate.

[...] Une série de directives sur les ressources humaines [...] a été élaborée pour fournir au personnel un aperçu général des politiques et procédures en matière de ressources humaines qui régiraient les réductions budgétaires. En application des directives relatives à la sélection élaborée à cette occasion, un groupe de sélection a été créé. Ce groupe, chargé de classer les candidats selon des points reçus pour certaines catégories associées au poste, a classé [la requérante] première sur une liste restreinte de quatre candidats. Le Groupe de sélection notait que [la requérante] ne remplissait pas la condition minimale de bonne connaissance d'une deuxième langue officielle des Nations Unies. Le Groupe a soumis ses recommandations au [Directeur exécutif de l'UNOPS], conformément aux directives sur la sélection.

[...] Le 21 juin 2002, le [Directeur exécutif de l'UNOPS] a établi une "note sur le rapport du Groupe de sélection le poste qu'il s'agit de pourvoir est particulièrement critique pour l'UNOPS à ce stade". [...] "La sélection doit donc parfaitement correspondre aux exigences énoncées dans la définition d'emploi que j'ai approuvée".

[...]

[...] Le [Directeur exécutif] a déclaré que, ayant examiné le rapport du Groupe de sélection et les documents concernant chaque candidat, il avait choisi un autre candidat, qui était entré à l'UNOPS en août 2001 comme Directeur de la Division BAPS/UNOPS au titre d'un engagement pour une durée limitée d'un an. Le candidat retenu avait été moins bien classé par le Groupe de sélection, mais il parlait couramment l'anglais et le français. Il était au service des Nations Unies depuis 11 ans [...]

[...] [La requérante] s'est vu notifier le résultat du processus de sélection [le] 25 juin 2002.

[...] Dans un mémorandum daté du 26 juin 2002, [la requérante] a prié le Secrétaire général de reconsidérer la décision prise.

[...] Le 17 juillet 2002, l'Administrateur du PNUD [a demandé des informations concernant la décision en cause au] [Directeur exécutif] de l'UNOPS ...

[...] Le 23 juillet 2002, le [Directeur exécutif] a répondu au mémorandum susvisé en transmettant à l'Administrateur du PNUD certaines des pièces qu'il demandait.

[...] Le 14 août 2002, le [Directeur exécutif] a écrit à la requérante [...] déclarant [inter alia, que le Groupe avait « indiqué que de tous les candidats entendus, vous avez obtenu le score le plus élevé, il a aussi noté que vous ne satisfaisiez pas à la condition minimum concernant la connaissance d'une seconde langue officielle [des Nations Unies] » et que, par conséquent, le Groupe « a souligné les forces et les faiblesses des divers candidats et m'a suggéré de prendre la décision finale en fonction de ma conception des besoins du poste. » ... [Il a ajouté que] « [d]ans l'exercice de mon pouvoir de nommer les fonctionnaires de l'UNOPS et d'agir au mieux des intérêts de l'Organisation, j'ai été contraint de choisir un autre candidat comme administrateur général de la Division EBR ».

Le 1<sup>er</sup> novembre 2002, la requérante a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours à New York. La Commission a adopté son rapport le 21 septembre 2004. Ses considérations, conclusions et recommandations étaient en partie libellées comme suit :

**« Considérations**

[...]

35. La Commission ne nie pas la prérogative du [Directeur exécutif] de n'être pas d'accord avec le Groupe de sélection, d'évaluer librement les candidats et de parvenir lui-même à sa décision; elle ne s'insurge pas parce qu'il a appliqué pour parvenir à cette décision des critères qui n'étaient pas réellement pertinents à ce stade crucial de l'évaluation. De fait, même si les critères retenus par le [Directeur exécutif]

pour prendre sa décision faisaient effectivement partie des conditions du poste, il n'en demeure pas moins que l'avis de vacance de poste qui a guidé le Groupe de sélection a amené celui-ci à recommander la requérante comme étant la candidate qui convenait au poste. En l'occurrence, le [Directeur exécutif] était pleinement habilité à n'être pas d'accord pourvu que la procédure fût régulièrement suivie. Il aurait pu soit renvoyer la recommandation au Groupe de sélection, soit publier un nouvel avis de vacance de poste, comme envisagé dans la recommandation du Groupe.

36. Chaque procédure établie en l'espèce pour faire en sorte que les droits de la requérante à une procédure régulière et ceux qu'elle tient de la disposition 109 du Règlement du personnel soient respectés a amené la Commission à conclure que la seule source à même de discerner, de manière transparente et équitable, quel était le candidat qui convenait le mieux pour le poste était le Groupe de sélection. La Commission était consciente du fait qu'en soi cela ne pouvait être déterminant, dans la mesure où le Groupe de sélection est un organe consultatif. Toutefois, ce qui était déterminant était que l'analyse qui précède concernant l'activité du Groupe de sélection met crûment en lumière le mépris manifesté pour les garanties d'une procédure régulière par le plus haut fonctionnaire de l'UNOPS. Le fait que le [Directeur exécutif] ait non seulement ignoré la recommandation du Groupe pour les raisons vagues indiquées ci-dessus et choisi au lieu de la requérante le candidat arrivé le dernier dans l'ensemble, candidat qui n'était pas titulaire d'un engagement permanent, en violation de la disposition 109 du Règlement, a amené la Commission à conclure que le [Directeur exécutif] n'avait pas pris pleinement et équitablement la candidature de la requérante en considération pour le poste, n'avait pas tenu dûment compte de la politique de l'Organisation des Nations Unies en matière d'égalité des sexes, et n'avait pas respecté les droits que la requérante tenait de la disposition 109 du Règlement du personnel.

#### ***Conclusions et recommandation***

37. La Commission *recommande à l'unanimité* au Secrétaire général :

1. Que soient versés à la requérante trois mois de traitement net de base selon le barème en vigueur au moment de la décision en réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière, comme exposé ci-dessus;
2. Que soient versés à la requérante trois mois de traitement net de base selon le barème en vigueur au moment de la décision pour le préjudice moral et le stress que le manquement de l'UNOPS à ses obligations a causés à la requérante.

38. La Commission a en conséquence décidé de ne faire aucune autre recommandation sur le présent recours. »

Le 17 février 2005, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis un exemplaire du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et l'a informée de ce qui suit :

« Le Secrétaire général [...] n'est pas en mesure d'accepter les conclusions et la recommandation de la Commission paritaire de recours pour les raisons ci-après. C'est à tort que la Commission paritaire de recours a estimé que le [Directeur exécutif] pouvait n'être pas d'accord avec le Groupe de sélection *à condition qu'il renvoie la question au Groupe ou qu'il publie un nouvel avis pour le poste.* (...) Le pouvoir discrétionnaire du [Directeur exécutif] n'est pas ainsi limité. De fait, son exercice ne peut être contesté qu'en invoquant une irrégularité dans la procédure, un parti pris ou un autre facteur étranger. En l'espèce, dans sa réponse à votre demande de réexamen de la décision, le [Directeur exécutif] a à juste titre fait observer, comme l'avait fait le Groupe de sélection, que vous ne satisfaisiez pas à la condition essentielle énoncée dans l'avis de vacance de poste, à savoir "connaissance pratique d'une autre langue [de l'ONU]". Le candidat qui a été choisi satisfait, lui, à toutes les conditions essentielles et avait été chef de l'autre entité administrative (la BAPS) qui avait été supprimée en même temps que la vôtre pour former la nouvelle EBR. Votre candidature semble avoir été dûment prise en considération et vous êtes restée employée dans

le système [des Nations Unies], et les prescriptions de la disposition 109.1 du Règlement du personnel sont ainsi satisfaites. »

Le 25 octobre 2005, la requérante a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux moyens de la requérante sont les suivants :

1. La candidature de la requérante n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération.
2. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été violés et la décision arbitraire concernant la promotion en cause nuit à sa carrière.
3. Le défendeur n'a pas essayé de bonne foi de trouver un autre poste vacant qui convienne à la requérante.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La candidature de la requérante pour le poste contesté a été pleinement et équitablement prise en considération. La disposition 109.1 c) du Règlement du personnel concernant la préférence dans le maintien en fonctions ne s'applique pas dans le cas d'un engagement temporaire. Le rapport du Groupe de sélection était vicié et la décision du Directeur exécutif a été régulièrement prise.
2. La requérante n'avait aucun droit à une promotion au poste D-1 nouvellement créé à l'UNOPS et n'était pas fondée à compter sur une telle promotion.
3. La décision contestée n'était pas entachée de parti pris ni irrégulièrement motivée ou affectée par des facteurs sans rapport avec le service.

Le Tribunal, ayant délibéré du 26 octobre 2007 au 21 novembre 2007 à New York, rend le jugement suivant :

I. Cette affaire met en cause la non sélection sur un poste nouvellement créé d'un agent du PNUD après suppression de son poste. La requérante a intégré l'Organisation des Nations Unies le 19 février 1980 pour une durée initiale de quatre mois. Après plusieurs prolongations successives, elle obtient le 1<sup>er</sup> juillet 1993 un contrat à durée indéterminée avec le PNUD, programme dans lequel elle travaille depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1986. Elle a été assignée à l'UNOPS en 1995, quand ce service est devenu une entité séparée, puis en juillet 2001, alors qu'elle était P5, elle a été nommée chef par intérim de l'ECRUN, sur un poste D1.

II. A la suite de réductions budgétaires, le poste de la requérante est supprimé en juin 2002. Un nouveau poste d'administrateur général (D1) du nouveau service Groupe des relations extérieures, intégrant à la fois les fonctions de l'ECRUN, service dirigé par la requérante, et celles du BAPS, est créé. Désirant occuper celui-ci, la requérante se soumet à la procédure de sélection, laquelle prévoit l'évaluation des candidats par un Comité de sélection. Bien que ce dernier recommande la requérante en lui décernant une note supérieure à celle des autres candidats, et en la classant première sur une liste de quatre candidats retenus sur cinq qui s'étaient présentés, le Directeur exécutif du

bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) décide de recruter une autre personne, plus précisément le Directeur du BAPS. A la différence de la requérante qui exerçait ses fonctions depuis seize ans au sein du PNUD, dont neuf sur la base d'un contrat à durée indéterminée, le candidat sélectionné – qui avait été classé quatrième et dernier de la liste établie par le Comité de sélection – avait intégré l'UNOPS depuis moins d'un an et ne bénéficiait que d'un contrat à durée déterminée.

III. Dès l'annonce de la décision du Directeur exécutif de l'UNOPS, la requérante demande le 26 juin 2002 au Secrétaire général de reconsidérer cette décision. Le 1<sup>er</sup> novembre 2002, la requérante intente un recours devant la Commission paritaire de recours (CPR). Cette dernière, dans son rapport daté du 21 septembre 2004 adopté à l'unanimité de ses membres, recommande au Secrétaire général de verser à la requérante une somme équivalente à trois mois de salaire net pour violation de ses droits et trois mois de salaire net pour préjudice moral. Le 17 février 2005, le Secrétaire général fait savoir à la requérante qu'il refuse les recommandations de la CPR. C'est cette décision que la requérante conteste devant le Tribunal.

IV. Dans un souci de clarté, le Tribunal va d'abord déterminer quelles sont les règles applicables, avant de se demander si ces dernières ont été respectées ou non.

V. Le Tribunal rappelle d'abord que le demandeur n'a pas en principe de droit à nomination ou à promotion. Cette position a été, par exemple, clairement affirmée, pour ce qui concerne les promotions – mais le même principe s'applique pour les nominations – dans le jugement n° 275, *Vassili ou* (1981), par. IV : « Pour ce qui est de la promotion, cette question relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, et, à moins que celui-ci ne soit tenu d'une obligation juridique, le Tribunal ne peut examiner la demande du requérant quant au fond (jugement n° 134, *Fürst*, par. III) ».

VI. On sait cependant qu'il est de jurisprudence constante que même en l'absence d'un droit à nomination ou à promotion, le Tribunal contrôle la façon dont l'Administration prend la mesure discrétionnaire de ne pas promouvoir ou de ne pas nommer un candidat sur un poste pour lequel il s'est présenté, pour éviter que de discrétionnaire la mesure ne devienne arbitraire. Le Tribunal tient ici à souligner l'importance de ses observations à ce sujet dans le jugement n° 1052, *Bonder* (2002), par. IV :

« Il est particulièrement important que le Tribunal protège ce droit des employés à ce qu'une procédure équitable soit suivie dans la prise des décisions de l'administration, pour éviter qu'ils ne soient entièrement laissés à la merci des caprices de celle-ci. Le Tribunal a maintes fois affirmé cette impérieuse nécessité d'un contrôle des décisions discrétionnaires de l'administration, contrôle qui s'exerce sur une ligne de crête étroite entre le besoin de laisser une certaine marge d'appréciation au Secrétaire général de l'Organisation et l'indispensable protection des fonctionnaires qui sont au service de cette Organisation ».

VII. Le Tribunal a identifié les limites du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général dans le jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003), par. III :

« Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière d'évaluation et de promotion des candidats n'est cependant pas sans limites : l'exercice par l'Administration de son pouvoir discrétionnaire doit faire l'objet d'un examen en cas d'allégations d'abus de pouvoir, d'irrégularités de procédure, de parti pris, de préventions ou de discrimination [voir jugement n° 1056, Katz (2002)] ».

VIII. Ce contrôle, qui ne porte donc pas sur le fond de la décision de non-nomination ou de non-promotion, se concentre sur l'examen des garanties procédurales au sens large, dont on sait l'importance pour le respect du droit. Outre l'obligation générale d'accorder un traitement juste et équitable à chaque candidat, ces garanties se fondent en particulier sur l'article 109.1 (c) i) du Règlement du personnel, lequel prévoit notamment :

« Sous réserve des dispositions expresses ... lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés ».

IX. Le défendeur avance deux arguments principaux, tendant tous les deux à écarter l'applicabilité de l'article 109.1 (c) i) du Règlement du personnel à la présente affaire. Le premier argument consiste à dire que l'article 109.1 (c) i) n'aurait vocation à s'appliquer qu'en cas de licenciement. La requérante bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et l'abolition du poste n'ayant pas affecté ce dernier, le Directeur exécutif n'était donc pas tenu, lors de la sélection du candidat au poste nouvellement créé, de se conformer aux dispositions de l'article 109.1 :

« Le défendeur soutient tout d'abord que cette règle ne prévoit pas de "prise en considération prioritaire" pour un poste déterminé mais envisage simplement le maintien des fonctionnaires nommés à titre permanent "de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type" après une suppression de poste. Essentiellement, cette règle établit une hiérarchie pour le licenciement des fonctionnaires dont les postes ont été supprimés. »

Le second argument consiste à tenter d'isoler l'UNOPS du PNUD et de soutenir que l'article 109.1 ne s'applique qu'à ce dernier. En d'autres termes, le défendeur soutient à titre principal que le contrat de la requérante ayant été conclu avec le PNUD et non avec l'UNOPS, le Directeur exécutif de l'UNOPS n'était pas tenu par l'article 109.1 (c) i) à l'égard de celle-ci. Subsidiairement, au cas où l'article serait considéré comme applicable à l'UNOPS, l'Administration soutient que, loin de devoir appliquer l'article 109.1 (c) i) à la lettre, elle n'aurait pour obligation que de se conformer à son esprit.

X. Après examen attentif du premier volet de l'argumentation de l'Administration, le Tribunal conclut que l'article 109.1 (c) i) est bel et bien applicable au cas de la requérante. A l'argument soutenu par l'Administration d'après lequel l'article 109.1 (c) i) ne serait applicable que dans l'unique hypothèse d'un licenciement, le Tribunal répond que pareille limitation du champ d'application *ratione materiae* de cet article n'est pas justifiable, celui-ci devant être appliqué en cas de suppression d'un poste *ou* de réduction de personnel. Le fait que le contrat à durée indéterminée de la requérante n'ait pas été affecté par la suppression de son poste est donc dépourvu de pertinence,

dans la mesure où elle a été clairement affectée par une réduction de personnel. Qui plus est, la requérante a indiqué, sans avoir été démentie par le défendeur, que « lors des compressions budgétaires intervenues à l'UNOPS, la requérante a été inscrite sur la liste des anciens fonctionnaires du PNUD dont les services prendraient fin s'il ne pouvait pas leur être trouvé de poste approprié ».

XI. En ce qui concerne le deuxième volet de l'argumentation du défendeur, le Tribunal note qu'aucune dérogation ne saurait être accordée à l'UNOPS, la protection offerte par l'article 109.1 (c) i) s'offrant en principe à tout fonctionnaire nommé par le Secrétaire général, indépendamment de l'institution dans laquelle celui-ci exerce son activité. Le Tribunal croit bon de rappeler ici les exigences de l'article 100.1 du Règlement du personnel, lequel dispose :

« Les dispositions 100.1 à 112.8 sont applicables à tous les fonctionnaires du Secrétariat nommés par le Secrétaire général, à l'exception des agents engagés au titre de projets d'assistance technique et du personnel expressément engagé pour des conférences et autres périodes de courte durée ». [souligné par le Tribunal]

XII. Toute dérogation serait d'autant plus choquante que l'UNOPS et le PNUD sont étroitement liés, le premier bénéficiant d'une délégation d'autorité de la part du second. Au demeurant, les Directives relatives aux ressources humaines de l'UNOPS, adoptées spécifiquement pour régir l'exercice de réduction de postes le 1<sup>er</sup> mai 2002, puis le 12 juin 2002, en concertation avec le PNUD et dont l'applicabilité au cas d'espèce n'est pas contestée par le défendeur, prévoient à la section 5 que :

« Dans l'application de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, il sera tenu dûment compte de l'ancienneté d'un fonctionnaire à l'UNOPS et des obligations qui peuvent incomber à l'UNOPS en vertu du Règlement du personnel dans le cas des fonctionnaires qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation. Sous réserve qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires titulaires d'engagements permanents du PNUD et les fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée, qu'ils soient affectés ou que leur emploi soit limité à l'UNOPS, qui ont 5 ans d'ancienneté ou plus à l'UNOPS/PNUD recevront une affectation par priorité sur les fonctionnaires ayant des qualifications équivalentes mais ayant moins d'ancienneté à l'UNOPS/PNUD ».

XIII. Il ressort clairement de ce texte que son champ d'application *rationae personae*, loin de se limiter aux seuls titulaires de contrats conclus directement avec l'UNOPS, s'étend aussi aux personnes dont les contrats ont été signés avec le PNUD. L'article 7.3 des Directives relatives aux ressources humaines de l'UNOPS précise :

« Il sera tenu dûment compte de l'ancienneté d'un fonctionnaire à l'UNOPS et des obligations qui peuvent incomber à l'UNOPS en vertu du Règlement du personnel dans le cas des fonctionnaires qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation. Les règles énoncées dans la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel sont applicables... ».

XIV. En se conformant à l'article 109.1 (c) i) du Règlement du personnel, le Tribunal ne voit pas non plus comment l'UNOPS ne pourrait être tenue que par son seul esprit. Le Tribunal partage l'avis de la CPR, d'après laquelle : « Rien, dans le dossier, ne vient étayer l'argument du défendeur selon lequel l'UNOPS n'est tenue



d'appliquer que l'esprit de la disposition 109.1c) du Règlement du personnel". En précisant que « les fonctionnaires nommés à titre permanent *doivent* être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type » [souligné par le Tribunal], l'article 109.1 (c) i) a précisément pour esprit d'être appliqué à la lettre.

XV. Par conséquent, l'applicabilité dans la présente affaire, tant de l'article 109.1 (c) i) du Règlement du personnel que des Directives relatives aux ressources humaines de l'UNOPS, n'est pas contestable. Le Tribunal arrive à la même conclusion que la CPR, d'après laquelle : « La Commission a donc été d'avis que la disposition stipulant qu'un traitement préférentiel devrait être accordé aux titulaires d'engagements à titre permanent dans le contexte d'une suppression de poste s'appliquait à l'UNOPS ».

XVI. Si la disposition 109.1 c) i) du Règlement du personnel et les Directives relatives aux ressources humaines de l'UNOPS sont essentielles pour apprécier la légalité de la non-promotion de la requérante, le Tribunal est d'avis que ces deux textes n'épuisent pas le droit applicable en la présente affaire. Outre ceux-ci, le Directeur exécutif de l'UNOPS était en effet tenu, lors de la sélection du candidat au nouveau poste, de prendre en considération l'objectif de parité hommes-femmes au sein de l'Organisation. Celui-ci a été affirmé à maintes reprises, notamment au paragraphe 2 de la résolution 54/139 de l'Assemblée générale, adoptée le 10 février 2000, par laquelle cette dernière :

« Réaffirme que l'objectif est d'atteindre sans tarder la parité entre les sexes dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, *en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures*, tout en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et compte tenu du fait que les femmes originaires de certains pays, en particulier de pays en développement et de pays en transition, continuent de ne pas être représentées ou d'être sous-représentées ». [Souligné par le Tribunal]

XVII. L'objectif de parité est également inscrit à l'article 3.3 des Directives relatives aux ressources humaines de l'UNOPS, applicable en l'espèce : « Dans toute la mesure possible, la politique de l'UNOPS concernant la parité entre les sexes doit être appliquée, en particulier en ce qui concerne la sélection de candidates qualifiées pour des nominations à des postes de responsabilité ».

XVIII. Le Tribunal constate donc que la légalité de la non-sélection de la requérante doit s'apprécier au regard de trois bases distinctes, à savoir l'obligation générale d'accorder un traitement juste et équitable à chaque candidat, le respect de la disposition 109.1 c) i) du Règlement du personnel, et le souci de contribuer à l'objectif de parité hommes-femmes au sein de l'Organisation. Ayant déterminé le droit applicable, le Tribunal va maintenant se pencher sur le point de savoir si celui-ci a été violé ou non par l'Administration.

XIX. Avant d'examiner la façon dont s'est effectué le recrutement pour le poste nouvellement créé, le Tribunal prend note de ce que l'Administrateur du PNUD lui-même semble avoir été extrêmement surpris et préoccupé par le choix effectué par le Directeur de l'UNOPS, à qui il a demandé des explications dans une lettre du 17 juillet 2002 – que la Commission paritaire de recours a elle aussi remarquée en la qualifiant de « mémorandum d'une sécheresse

surprenante » – allant même jusqu'à écrire que s'il n'était pas satisfait par les explications fournies, il « pourrait décider de reconsidérer les délégations de pouvoirs existantes ».

XX. Le Tribunal tient tout d'abord à souligner que la préférence conférée par la disposition 109.1 c) i) du Règlement du personnel aux « fonctionnaires nommés à titre permanent » ne signifie en aucun cas une priorité absolue à ces derniers, en ce sens qu'en présence d'un employé ayant un engagement de durée déterminée et un engagement de durée indéfinie, ce serait automatiquement ce dernier qui devrait recevoir le poste. Pareille interprétation ne laisserait en effet pas assez de champ au pouvoir discrétionnaire de l'Administration, laquelle peut mettre en balance des éléments tirés de la « compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés » [disposition 109.1 c) ii)]. De plus, le Tribunal a toujours considéré qu'il « ne pouvait substituer son appréciation à celle de l'Administration en ce qui concerne les nominations et promotions (voir jugement No 470, Kumar (1989)) sauf s'il est établi qu'il y a eu parti pris ou décision injustifiée » [voir jugement n° 862, Szekielda, par. IV]. Le Tribunal ne peut donc que rejeter la thèse de la requérante d'après laquelle la procédure de sélection, destinée à comparer son profil à ceux d'autres candidats, constituerait par elle-même une violation de la disposition 109.1 c) i) du Règlement du personnel. De l'avis du Tribunal, cette interprétation erronée reviendrait en effet à conférer un *droit* aux personnes bénéficiant d'un engagement de durée indéfinie, ce que la requérante elle-même n'affirme pas. Qui plus est, parmi les quatre candidats classés, seul celui qui a été retenu n'avait pas d'engagement de durée indéfinie et le processus de choix impliquait en tout état de cause une comparaison entre plusieurs candidats titulaires d'engagements de durée déterminée.

XXI. Le Tribunal rappelle cependant avec force l'obligation pesant sur l'Administration d'accorder un traitement juste et équitable à tous les fonctionnaires de l'Organisation au cours d'une procédure de sélection. Le Tribunal doit vérifier sous cette rubrique s'il y a eu irrégularité de procédure, motivation illicite ou intention abusive. Après avoir attentivement examiné le déroulement de la procédure de sélection, le Tribunal estime que la requérante n'a pas bénéficié à toutes les étapes des garanties d'une procédure correcte. Le Tribunal est en effet préoccupé par la façon dont le Directeur exécutif de l'UNOPS a justifié à la requérante sa non-sélection. Si le Tribunal ne peut substituer son jugement au pouvoir discrétionnaire du défendeur, il doit s'assurer que celui-ci s'est conformé à ses propres règles. Or il ressort du dossier que tel n'a pas été le cas en l'espèce, les deux raisons données à la requérante pour sa non-promotion ne figurant pas dans l'avis de vacance de poste. Dans la « Note sur le rapport du Groupe de sélection » du 21 juin 2002, le Directeur exécutif souligne en effet l'importance d'une bonne connaissance des relations externes et de deux langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, deux critères non signalés dans l'avis de vacance de poste. Un peu plus tard, le 14 août 2002, dans une lettre adressée à la requérante, le seul critère avancé pour expliquer la non-sélection de la requérante a été son absence d'une connaissance approfondie d'une deuxième langue officielle de l'Organisation des Nations Unies. Il est pourtant établi que l'avis de vacance de poste se bornait à exiger des candidats une « bonne connaissance » d'une deuxième langue officielle de l'Organisation des Nations Unies; en ne sélectionnant pas la requérante au motif qu'elle ne parlait pas *couramment* le français, le Directeur exécutif a manqué à son obligation d'accorder un traitement juste et équitable à la requérante. De l'avis du

Tribunal, si la connaissance par la requérante de la langue française laissait probablement à désirer, comme l'a reconnu le Groupe de sélection, le simple fait que le Directeur exécutif de l'UNOPS ait justifié sa non-sélection sur un critère non indiqué en tant que tel par l'avis de vacance de poste suffit à constituer un manquement à l'obligation d'accorder un traitement juste et équitable à chaque candidat. Le Tribunal partage l'analyse de la Commission paritaire de recours, d'après laquelle : « La Commission a considéré que, dans la mesure où ces qualifications étaient véritablement prioritaires, elles n'ont pas été systématiquement présentées en tant que telles dans sa lettre à la requérante et étaient loin de correspondre à l'avis de vacance de poste. »

XXII. Le Tribunal note à cet égard que dans un message électronique envoyé le 30 avril 2002 au Directeur adjoint et Chef de la Division de la gestion des ressources humaines de l'UNOPS, le Directeur exécutif de l'UNOPS ne fait mention, ni de la fluidité dans deux langues officielles des Nations Unies, ni d'une connaissance approfondie des relations externes. Ce message, destiné à préciser l'avis de vacance de poste, révèle que le Directeur exécutif de l'UNOPS ne considérait pas, au moment de la publication de cet avis, ces deux facteurs comme essentiels. Le Tribunal partage donc l'analyse de la Commission paritaire de recours :

« La Commission a considéré que l'examen susmentionné, en faisant apparaître l'absence de référence quelconque aux connaissances linguistiques ou à l'expérience acquise au plan national, montrait que si le Directeur exécutif considérait ces qualifications comme essentielles en juin de l'année en question, c'était sans hésitation qu'il les avait omises en avril de l'année précédente dans l'avis de vacance de poste qui a en définitive été distribué aux fonctionnaires en mai ».

Bien que le Directeur exécutif ait, dans la définition d'emploi signée le 5 juin 2002 et donc postérieure à l'avis de vacance de poste, indiqué son attachement particulier à ces deux critères, il aurait dû, s'il les considérait comme des conditions *sine qua non* que devait remplir tout candidat, republier le poste. La non-sélection de la requérante au motif qu'elle ne satisfaisait pas à ces deux critères constitue donc une violation flagrante de l'obligation de la part de l'Administration d'accorder un traitement juste et équitable à chaque candidat. En rehaussant le niveau de français exigé pour espérer être sélectionné, le Directeur exécutif de l'UNOPS s'est écarté de l'avis de vacance de poste, texte à l'élaboration duquel il a pourtant participé en personne. Comme le remarque à juste titre la Commission paritaire de recours :

« La Commission ne nie pas la prérogative du [Directeur exécutif] de n'être pas d'accord avec le Groupe de sélection d'évaluer librement les candidats et de parvenir lui-même à sa décision; elle ne s'insurge pas parce qu'il a appliqué pour parvenir à cette décision des critères qui n'étaient pas réellement pertinents à ce stade crucial de l'évaluation ».

Le Directeur de l'UNOPS n'a donné aucune justification raisonnable pour expliquer qu'il ait préféré le candidat classé en dernier, qui n'avait intégré l'UNOPS qu'au mois d'août 2001, soit neuf mois seulement avant la suppression de son poste, le candidat sélectionné étant en outre aux dires de la requérante « le seul fonctionnaire qui, pour autant que l'on sache, était entré à l'UNOPS sans être recruté par concours sur la base d'un engagement pour une durée limitée de deux ans complets ». Le Tribunal tient à ajouter qu'il y a quelque ironie pour l'Administration à faire une allusion dans ses écritures à « la situation temporaire et passablement ténue de la requérante à l'UNOPS en

tant que chef par intérim occupant un poste de classe plus élevée » dans ses explications du choix d'un autre candidat, lorsque l'on sait que si elle occupait certes cette position particulière depuis seulement 10 mois, elle travaillait à l'UNOPS depuis 1995, c'est-à-dire depuis sept ans, mais surtout que le candidat retenu avait sans l'ombre d'un doute un lien encore plus « temporaire et passablement ténu à l'Organisation! ». Par ailleurs, le défendeur avance que la recommandation et le classement effectués par le Comité de sélection étaient « fondés sur des informations erronées », cette affirmation pure et simple n'étant pas étayée par la moindre indication de ce qu'auraient pu être ces informations erronées. Il faut conclure qu'en présence d'explications de sa décision qui ne peuvent justifier la méconnaissance des recommandations du Comité de sélection, le Directeur de l'UNOPS a agi de manière arbitraire, fondant sa décision sur des critères qui n'étaient pas requis dans l'avis de vacance du poste à pourvoir.

XXIII. En deuxième lieu, en sélectionnant le candidat classé en quatrième et dernière position par le Comité de sélection, alors même que le contrat de celui-ci avec l'UNOPS avait été conclu pour une durée déterminée il y a moins d'un an, le Directeur exécutif de l'UNOPS a gravement violé l'article 109.1 (c) i) du Règlement du personnel. Le Tribunal rappelle qu'à la différence du candidat finalement retenu, la requérante exerçait ses fonctions depuis de nombreuses années au sein de l'UNOPS, étant titulaire un contrat à durée indéterminée.

XXIV. En troisième lieu, le Tribunal note que la sélection de la requérante aurait pleinement contribué à la réalisation de l'objectif de parité hommes-femmes au sein de l'Organisation, comme la requérante le souligne également en indiquant que le respect de l'objectif de parité en l'espèce « aurait été encore plus impérieux à la lumière du fait qu'au moment où a été prise la décision de sélection, les 19 postes de classe D-1 à l'UNOPS étaient occupés par des hommes ». La Commission paritaire de recours, la première, avait souligné ce point : « La Commission a relevé en outre que la sélection de [la requérante] aurait satisfait aux dispositions de la politique de l'UNOPS relative à la parité entre les sexes ».

XXV. Conscient que la sélection de la requérante était de nature à rééquilibrer la proportion de femmes à l'UNOPS, le Directeur exécutif ne peut se réfugier derrière l'argument d'après lequel la préférence accordée aux candidats de sexe féminin ne s'effectuant qu'à compétences égales, il n'y avait pas lieu de retenir la requérante pour le poste. En recommandant la requérante, le Comité de sélection a considéré qu'elle était sinon plus, du moins aussi apte que le candidat finalement retenu à exercer le nouveau poste. Le Tribunal note avec intérêt que les faiblesses en français de la requérante ne l'ont cependant pas empêchée d'être classée en première position par le Groupe de sélection. Comme le souligne la Commission paritaire de recours, « À tous égards, hormis l'aptitude à la communication et les connaissances linguistiques, les qualifications de [la requérante] étaient égales ou pour la plupart supérieures à celles du candidat retenu ». Si le Tribunal ne substitue pas ici son appréciation à celle de l'Administration, celle-ci n'a pas apporté la preuve que la requérante n'avait pas la compétence requise, puisque la non-sélection de la requérante a été justifiée par un critère non inclus comme tel dans l'avis de vacance de poste. Le

Tribunal en déduit que l'Administration n'a pas pris en compte l'objectif de parité hommes-femmes au sein de l'Organisation.

XXVI. Le Tribunal est certes conscient que les réductions de poste sont des exercices complexes, qui impliquent souvent des choix difficiles. Mais il partage aussi sur ce point l'opinion de la requérante selon laquelle « c'est précisément lorsque les circonstances sont difficiles qu'il est essentiel de respecter les règles ». Considérant que les droits de la requérante ont été violés, le Tribunal conclut que le Directeur exécutif de l'UNOPS a excédé les limites de son pouvoir discrétionnaire, dans la mesure où il ne s'est conformé ni à l'obligation générale de traitement juste et équitable auquel a droit tout candidat dans le déroulement de sa carrière, ni à la disposition 109.1 c) i) du Règlement du personnel, ni à l'objectif de parité hommes-femmes au sein de l'Organisation. Le Tribunal partage pleinement les conclusions ci-dessous de la Commission paritaire de recours :

« Le fait que le [Directeur exécutif] ait non seulement ignoré la recommandation du Groupe pour les raisons vagues indiquées ci-dessus et choisi au lieu de la requérante le candidat arrivé le dernier dans l'ensemble, candidat qui n'était pas titulaire d'un engagement permanent, en violation de la disposition 109 du Règlement du personnel, a amené la Commission à conclure que le [Directeur exécutif] n'avait pas pris pleinement et équitablement la candidature de la requérante en considération pour le poste, n'avait pas tenu dûment compte de la politique de l'Organisation des Nations Unies en matière d'égalité des sexes, et n'avait pas respecté les droits que la requérante tenait de la disposition 109 du Règlement du personnel ».

XXVII. La requérante estime avoir été gravement lésée par le comportement de l'Organisation. Selon elle,

« ... cette méconnaissance de la procédure et cette absence d'efforts de bonne foi ont :

1. Porté atteinte au statut [de la requérante] en sa qualité de fonctionnaire [...] et nuit aux efforts qu'elle a faits pour obtenir un autre poste avec une rémunération et des responsabilités comparables et ont ainsi porté préjudice à sa carrière [...];
2. Porté atteinte à sa réputation [...]; et,
3. Été pour elle cause d'anxiété et de stress. »

La requérante prie le Tribunal d'ordonner sa nomination à un « autre poste qui lui convienne à l'Organisation » ainsi que le versement de « deux années de traitement de base net outre les versements à la cessation de service proposés ». Le Tribunal tiendra compte de l'ensemble de ces éléments dans la détermination de la compensation qui lui paraît adéquate. De ce point de vue, le Tribunal ne voit aucune raison de changer le montant de la compensation accordée par la Commission paritaire de recours.

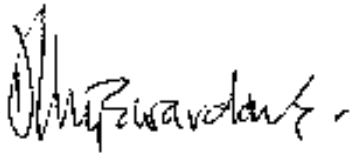
XXVIII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Déclare que la non-nomination de la requérante au poste nouvellement créé s'est déroulée dans des conditions qui ont violé les droits de la requérante à une procédure équitable;

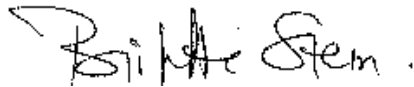
2. Ordonne au défendeur de payer à la requérante une indemnité équivalant à six mois de salaire de base net selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, majorée d'intérêts au taux de 8 % par an à compter de 90 jours de la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué.

3. Rejette toutes les autres conclusions.

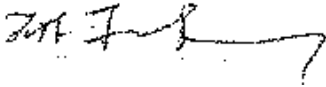
*(Signatures)*



**Dayendra Sena Wijewardane**  
Vice-président

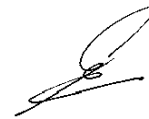


**Brigitte Stern**  
Membre



**Goh Joon Seng**  
Membre

New York, 21 Novembre 2007



**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire exécutive