



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2010/019/
UNAT/1622
Jugement n° : UNDT/2011/058
Date: 30 mars 2011
Français
Original : anglais

Devant : Juge Marilyn J. Kaman
Greffe : New York
Greffier : Santiago Villalpando

KOZLOV & ROMADANOV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour les requérants :

Duke Danquah, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Alan Gutman, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Les requérants contestent un exercice de promotion réalisé en 2006 pour le poste d'éditeur de langue russe de classe P-3 (« le poste ») à la Section d'édition des documents officiels du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, auquel ils ont fait acte de candidature, mais n'ont pas été retenus.

2. En résumé, les requérants et un troisième candidat ont participé à un entretien de sélection comme candidats internes pour le poste, le troisième candidat a été recommandé. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a par la suite disqualifié ce candidat au motif qu'il n'était pas officiellement inscrit sur le fichier des candidats admissibles aux postes d'éditeur de langue russe après examen des compétences. Les deux requérants avaient réussi cet examen en 1987 et 1988 et étaient donc inscrits sur le fichier. (Le troisième candidat ne remplissait pas non plus une deuxième exigence de compétence pour le poste, à savoir une expérience préalable en matière d'édition.)

3. Après avoir été jugé non qualifié pour occuper le poste, le troisième candidat (ci-après dénommé « le candidat initialement retenu ») a été éliminé, mais les requérants n'ont pas pour autant été reconsidérés pour le poste. Au contraire, le poste a été accordé à une candidate (ci-après dénommée « la candidate finalement retenue ») dont les conditions de nomination et les qualifications pour pourvoir le poste seront abordées plus loin rdées plus l-. le posnt TJ12-18« conférences,[(4rès)]T0ts contestent

classe P-4 qui avait été créé à la Section d'édition des documents officiels après le rejet de leur candidature au poste

Question

10. La principale question de fond devant être examinée par le Tribunal pourrait être formulée comme suit : le défendeur a-t-il dûment exercé son pouvoir discrétionnaire et suivi les procédures appropriées lors de l'exercice de sélection initial pour le poste et lorsque celui-ci a par la suite été attribué à la candidate finalement retenue?

Résumé des faits pertinents et de la procédure

11. Le 25 juillet 1988, le Chef par intérim (d'alors) du Service russe de traduction a adressé un mémorandum au Département des services de conférence (d'alors) confirmant le nom des diplômés du programme de formation linguistique de l'ONU pour 1987-1988. Les requérants étaient au nombre de ces diplômés, tous les deux ayant réussi les examens de traduction et d'édition de cette année-là. D'après la réponse du défendeur à l'ordonnance n° 258 (NY/2010) du 29 septembre 2010, au paragraphe 2, cela signifie que « [a]yant réussi le concours, [les requérants] sont automatiquement inscrits sur le fichier [d'éditeurs de langue russe] ». Au moment du processus de sélection dans la présente affaire, les requérants possédaient également au moins deux ans d'expérience en matière d'édition.

12. Le premier requérant, M. Kozlov, était entré à l'Organisation le 11 octobre 1988 à titre de traducteur adjoint pour une période de durée déterminée à la classe P-2 au Service russe de traduction de la Division de la traduction, Département des services de conférence. Le 1^{er} janvier 1990, il avait été réaffecté à la Section d'édition des documents officiels comme éditeur adjoint de 1^{re} classe. Le 1^{er} mai 1992, il avait été promu à la classe P-3 comme éditeur à la Section d'édition des documents officiels. Le 1^{er} novembre 1995, son engagement avait été converti en un engagement permanent. Le 11 octobre 2004, il avait été réaffecté au Service russe de traduction à titre de traducteur.

13. Le deuxième requérant, M. Romadanov, était entré à l'Organisation le 5 octobre 1988 à titre de traducteur adjoint pour une période de durée déterminée à la classe P-2 au Service russe de traduction de la Division de la traduction, Département des services de conférence. Le 22 janvier 1990, il avait été réaffecté à la Section d'édition des documents officiels comme éditeur adjoint de 1^{re} classe. Le 1^{er} janvier 1992, il avait été promu à la classe P-3 comme éditeur à la Section d'édition des documents officiels. Le 1^{er} novembre 1995, son engagement de durée déterminée avait été converti en un engagement permanent. Le 1^{er} janvier 2004, il avait été réaffecté au Service russe de traduction à titre de traducteur.

14. Au moment de l'entretien, le candidat initialement retenu occupait le poste de rédacteur de procès-verbaux à la Section d'édition des documents officiels du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences à la classe P-3, échelon 13. Le candidat s'était vu accorder un engagement à titre permanent à l'Organisation des Nations Unies en septembre 1997. Le dossier mentionne que le candidat initialement retenu n'avait jamais passé ni réussi le concours exigé pour être inscrit sur le fichier d'éditeurs de langue russe (une compétence exigée pour le poste). Le dossier mentionne également que le candidat initialement retenu ne possédait pas l'expérience préalable de deux ans en matière d'édition (une autre compétence exigée pour le poste).

15. Le 8 août 2006, le poste a fait l'objet d'un « avis de vacance de poste » interne dont la date limite pour la réception des candidatures était fixée au 22 août 2006 (voir la requête des requérants déposée auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, annexe 4). Cet avis ne contenait pas toutes les informations requises en vertu de la section 4.5 (qualifications, aptitudes et compétences requises, classement des fonctions attachées au poste, date de publication et date limite pour la réception des candidatures) de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. L'avis de vacance de poste ne précisait pas le classement des fonctions attachées au poste, la

date de publication et, le plus important, si le poste était un contrat de durée déterminée ou s'il était provisoirement vacant.

16. L'avis de vacance énumérait les responsabilités, les compétences et les qualifications et aptitudes requises comme suit :

Responsabilités :

Édite des textes de nature spécialisée afin d'assurer l'exactitude, la clarté, la cohésion et la conformité avec les normes, règles et pratiques de l'Organisation des Nations Unies.

Consulte les départements auteurs, les traducteurs et les réviseurs et effectue des recherches pour lever les ambiguïtés et corriger les erreurs importantes.

Vérifie sa version linguistique par rapport à la langue du texte original, reformule les passages incorrects ou imprécis et traduit et insère les passages ayant été omis.

...

Compétences :

Professionnalisme – Excellente aptitude à rédiger et à analyser; aptitude à repérer les erreurs et les incohérences dans un texte; aptitude à saisir les nuances; connaissance approfondie des techniques de recherche.

Jugement et prise de décision – Bon jugement, discrétion et souplesse; tact et capacité de négociation.

Planification et organisation – Aptitude à gérer son propre travail et à fixer des priorités lorsque les délais sont serrés.

Communication – Solides compétences interpersonnelles et aptitudes en matière de communication.

Travail d'équipe – Capacité à travailler en équipe dans un environnement multiculturel et à faire preuve de sensibilité et de respect de la diversité comme en témoigne la capacité à obtenir l'aide et la coopération des autres membres de l'équipe.

Qualifications et compétences :

Formation : Diplôme universitaire ou équivalent; doit avoir été reçu au concours organisé par l'ONU pour le recrutement d'éditeurs de langue russe.

Expérience professionnelle : Au moins deux ans d'expérience professionnelle en édition, de préférence au sein de l'Organisation des Nations Unies.

Connaissances linguistiques : Parfaite maîtrise du russe et excellente connaissance de l'anglais et de l'une des autres langues officielles de

Affaire n° UNDT/NY/2010/019/UNAT/1622

Jugement n

conditions requises pour le poste, car son nom n'était pas inscrit au fichier d'éditeurs de langue russe. Comme il a été mentionné plus haut, le nom des requérants avait figuré dans le fichier d'éditeurs de langue russe tout au long de l'exercice de sélection.

26. Après l'élimination du candidat initialement retenu, les requérants n'ont pas été reconsidérés pour le poste.

27. Le poste a été accordé à un autre candidat (c'est-à-dire la candidate finalement retenue), que le défendeur appelle un « candidat interne » à une « mutation latérale » en vertu de la section 1 a) et de la note de bas de page a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (voir la réponse du défendeur en date du 3 décembre 2010 à l'ordonnance n° 307 (NY/2010) du 18 novembre 2010, par. 9).

28. Or la candidate finalement retenue et prétendument « mutée » ne pouvait bénéficier d'une « mutation latérale » en vertu de la section 1 a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, car cette disposition ne s'applique qu'aux « fonctionnaires » de l'Organisation des Nations Unies et non aux « anciens fonctionnaires ». Au moment de sa nomination au poste, la candidate finalement retenue n'était pas à l'emploi de l'Organisation des Nations Unies. Elle avait été fonctionnaire à titre permanent à la Section d'édition des documents officiels dans les années 80, mais elle avait cessé ses fonctions à l'Organisation et, après son départ, elle avait été inscrite sur « un fichier de fonctionnaires à la retraite et d'anciens fonctionnaires réunissant les conditions requises » (voir la réponse du défendeur en date du 10 mars 2010 à l'ordonnance n° 68 (NY/2010) du 3 mars 2011, par. iii). Dans ce contexte, la candidate finalement retenue, d'abord considérée comme une candidate « interne » serait en fait une candidate « externe ».

29. Les réponses du défendeur à l'ordonnance n° 91 (NY/2010) du 21 mars 2011 compliquent encore davantage la situation concernant la candidate finalement retenue :

... [la candidate finalement retenue] n'a pas été nommée au poste, mais engagée à titre temporaire. À ce titre, elle assumait au même moment plusieurs fonctions selon les besoins du département [Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences], y compris les fonctions du poste.

Après examen de l'historique des notifications administratives, [la candidate finalement retenue] a été recrutée par la Section d'édition des documents officiels et la Section russe de rédaction des procès-verbaux de séance au titre de divers engagements à titre temporaire, en vertu d'un contrat-cadre et des engagements non réguliers de durée déterminée de mai 2006 à aujourd'hui...

À la lumière des données disponibles et selon la chronologie, il semble que [la candidate finalement retenue] ait commencé à exercer les fonctions du poste contesté à la fin de 2006 ou au début de 2007, à la

- c. La candidate finalement retenue aurait été engagée à titre temporaire (même si l'avis de vacance de poste ne précisait pas que

finalement retenue pour pourvoir le poste, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences semble déplacer la candidate d'un poste à un autre, sans nécessairement tenir compte des règles de sélection du personnel au sein de l'Organisation.

32. De plus, les procédures énoncées dans la réponse à l'ordonnance n° 91 ne sont pas conformes aux règles et directives de sélection du personnel en vigueur au moment des faits. Nulle part dans l'instruction administrative ST/AI/2002/4 la catégorie d'engagements « à titre temporaire, en vertu d'un contrat-cadre » n'est définie. L'instruction ne fait pas non plus de distinction entre des engagements de durée déterminée « réguliers » et « non réguliers ». La catégorie d'engagements à titre temporaire, en vertu d'un contrat-cadre n'apparaît que dans l'instruction administrative ST/AI/2010/4, qui n'était pas en vigueur en 2006, et inscrit à une date postérieure l'exercice de sélection dans la présente affaire. Cette instruction administrative n'est donc pas applicable en l'espèce.

33. En outre, le défendeur a caractérisé le service du poste de la candidate finalement retenue comme étant de nature temporaire et de durée déterminée. Le Tribunal estime que les renseignements fournis par le défendeur – ou les processus utilisés au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences pour pourvoir le poste – prêtent à confusion, car il n'a jamais été prévu que le poste soit un « poste provisoirement vacant » comme il est défini à la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (« Définitions » – Poste provisoirement vacant). Le Tribunal croit comprendre que, lorsque les requérants ont fait acte de candidature pour le poste, ils postulaient à un « poste vacant », tel qu'il est défini, et quel que soit le candidat choisi, il occuperait le poste pendant une période plus longue que celle prévue pour un poste vacant temporaire.

34. Le défendeur a confirmé les prétentions des requérants selon lesquelles la candidate finalement retenue avait été nommée à la fin du processus initial de

Affaire n°

l'occurrence l'épouse du Chef (d'alors et actuel) du Service russe de traduction, M. Kirill Speransky.

38. L'exercice de sélection pour le poste s'est déroulé à l'automne 2006 et la candidate finalement retenue a occupé le poste jusqu'en novembre 2009, ce qui représente une durée plus longue que la période d'une année autorisée pour des postes temporaires (voir ST/AI/2002/4, section 1 (« Définitions » – « Poste provisoirement vacant » et « Poste vacant »)). En novembre 2009, un autre exercice de sélection pour pourvoir le poste a été lancé.

39. Au sujet des qualifications de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste, le défendeur, dans sa réponse du 10 mars 2010 à l'ordonnance n° 68 (NY/2010) déclare ce qui suit :

[La candidate finalement retenue] est inscrite sur une liste approuvée de candidats à l'édition, car elle a déjà réussi l'examen linguistique. La liste est composée d'anciens fonctionnaires et de fonctionnaires à la retraite. La Section d'édition des documents officiels se réfère à cette liste lorsque des postes doivent être pourvus temporairement, comme en l'espèce. Étant le seul candidat disponible localement, [la candidate finalement retenue] a donc été recrutée pour pourvoir temporairement le poste en attendant la création d'un nouveau fichier de candidats.

40. Le défendeur n'a accompagné sa réponse ci-dessus d'aucune preuve documentaire officielle démontrant le fait que la candidate finalement retenue avait effectivement « déjà réussi l'examen linguistique » ou indiquant le moment où elle l'avait réussi (voir par. 11 ci-dessus concernant l'examen des compétences des requérants). D'après la documentation four

d'éditeurs de langue russe? (Voir la réponse du défendeur du 15 octobre 2010 à l'ordonnance n° 258 (NY/2010) du 29 septembre 2010, annexe 1 (mémoire intérieur du 4 août 1988, « Nomination de traducteurs de langue russe »).)

41. Le défendeur semble dire que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences utilise deux fichiers d'éditeurs di

aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. La même considération s'applique, à charge de réciprocité, aux institutions spécialisées reliées à l'Organisation. Le Secrétaire général peut limiter aux seuls candidats internes, tels qu'il les définit, le droit de faire acte de candidature à des postes vacants. Dans ce cas, les autres candidats ne sont autorisés à présenter leur candidature, aux conditions définies par lui, que lorsqu'aucun candidat ne satisfait aux critères énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ou ne possède les qualifications requises pour occuper le poste en question.

45. Selon l'alinéa b) i) de la disposition 104.15 de l'ancien Règlement du personnel, les nominations aux postes exigeant une compétence linguistique spéciale se font exclusivement par voie de concours.

46. L'instruction administrative ST/AI/2000/1 (Conditions particulières régissant le recrutement ou l'affectation des candidats reçus à un concours organisé en vue de pourvoir des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales) du 12 janvier 2000 était applicable au moment des faits. Elle s'appliquait à l'affectation des candidats internes reçus à un concours linguistique en vue de pourvoir des postes, notamment d'éditeurs, conformément aux dispositions de la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/1998/7.

47. En vertu de la section 2.1 de l'instruction administrative ST/AI/2000/1, les candidats reçus à un concours linguistique :

... seront inscrits sur la liste de lauréats dans l'ordre de leur classement général aux épreuves. Ils seront nommés à mesure que des postes deviendront vacants, compte tenu non seulement de la place qu'ils auront obtenue, mais aussi des besoins du service et des combinaisons

poste équivalent qui deviendrait vacant à la même classe. Les candidats dont le nom est inscrit sur le fichier peuvent être choisis sans renvoi à un organe central de contrôle. *La durée de validité du fichier est d'un an.*

49. L'instruction administrative ST/AI/2002/4 contient notamment les dispositions générales suivantes :

2.4 Les chefs de département ou de bureau restent habilités à muter des fonctionnaires de leur département ou bureau à des postes vacants de la même classe.

7.6 Pour chaque poste vacant, le directeur de programme établit un dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables aux fins d'examen par l'organe central de contrôle et/ou de décision par le chef du département ou du bureau.

50. L'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, « Responsabilités du chef de département ou de bureau », prévoit notamment ce qui suit :

1. Le chef de département ou de bureau est habilité à :

a) Procéder à des mutations latérales à l'intérieur de son département ou bureau;

[note de bas de page a) : « Le Secrétaire général adjoint aux affaires de l'Assemblée générale et aux services de conférence est habilité à muter latéralement les membres du personnel linguistique (interprètes, traducteurs, éditeurs, rédacteurs de procès-verbaux de séance, correcteurs d'épreuves, etc.) jusques et y compris à la classe P-5, qui sont en poste à New York, Genève, Vienne et Nairobi. À l'avenir, il pourra aussi être habilité à muter le personnel linguistique à la Commission économique pour l'Afrique, à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique et à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale. »];

b) Affecter temporairement un fonctionnaire à un poste de classe plus élevée qui est devenu vacant, y compris à titre temporaire. S'il est prévu que la vacance temporaire durera plus de trois mois, les fonctionnaires du département ou du bur

soient pourvus conformément aux procédures prévues dans la présente instruction;

c) Procéder à la sélection du candidat, après que les organes centraux de contrôle se sont assurés que les critères d'évaluation ont bien été appliqués et que les procédures en vigueur ont été respectées. Si ces conditions ne sont pas remplies, c'est au responsable habilité à prendre la décision au nom du Secrétaire général qu'il revient de choisir le candidat, conformément aux dispositions du paragraphe 6 de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2002/6;

d) Choisir, sur la recommandation du directeur de programme et sans en référer à un organe central de contrôle, un candidat parmi ceux inscrits dans le fichier des candidats retenus dont la candidature doit être examinée dans un délai de 15, 30 ou 60 jours, sous réserve que l'avis de vacance ait été publié, que les nouvelles candidatures aient été examinées et que le candidat choisi ait les qualifications requises pour occuper le poste.

...

51. Dans un courrier électronique daté du 7 février 2005, en référence à un mémorandum du 6 janvier 2005 adressé par le Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines, M^{me} Neeta Tolani du Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences explique comme suit en quoi consiste une mutation latérale du personnel linguistique du monde entier (non souligné dans le texte) :

Chers collègues,

Veillez trouver ci-joint un mémorandum daté du 6 janvier 2005 adressé à M. Chen [Secrétaire général adjoint, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences] par M^{me} McCreery [Sous-Secrétaire générale du Bureau de la gestion des ressources humaines] sur *l'approbation d'un programme pilote concernant la mutation latérale du personnel linguistique du monde entier*.

En guise de contexte, vous vous souviendrez qu'à la suite des discussions qui ont eu lieu lors de la réunion de coordination de juillet 2004, M. Chen a écrit à M^{me}

Commission économique pour l'Afrique, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale) :

Un exemplaire de l'avis de vacance de poste interne

Un exemplaire des formulaires de candidature des candidats présélectionnés, y compris les pièces jointes

L'évaluation des candidats effectuée par le directeur de programme

La recommandation du directeur de programme accompagnée de la signature du directeur ou du chef des services de conférence

Acheminement :

La documentation ci-dessus sera acheminée dans l'ordre suivant :

POUR le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, New York, Genève, Vienne et Nairobi

- a) Du bureau demandeur au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
- b) Le Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences sollicitera les observations du directeur des divisions respectives à New York, le cas échéant
- c) Du Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences au Bureau du Secrétaire général adjoint pour approbation par M. Chen ou M^{me} Kane
- d) Après approbation (ou non) du Bureau du Secrétaire général adjoint au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
- e) Le Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences communiquera au bureau demandeur l'information figurant au point d) ci-dessus, avec copie au Bureau de la gestion des ressources humaines;
- f) Si le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences à New York n'est ni le bureau de réception ni le bureau de départ, *les deux lieux*

d'affectation visés se concertent sur la date de départ et autres aspects du déplacement.

...

Arguments des requérants

53. Les principales prétentions des requérants peuvent être résumées comme suit :
- a. Le défendeur a erré en admettant au processus de sélection un candidat qui ne remplissait pas les conditions voulues sans d'abord consulter le fichier, compromettant ainsi tout le processus de sélection dès le départ;
 - b. Tout le processus a manqué de transparence du fait que le défendeur n'a pas informé les requérants de la décision tardive de rejeter le candidat initialement retenu;
 - c. Le candidat initialement retenu est décrit comme étant « le candidat le plus qualifié » et non comme le *seul* candidat qualifié; le directeur de programme a examiné avec les autres membres du jury d'entretien l'option de réévaluer les deux autres candidats (les requérants); or, il n'y aurait eu aucune raison de le faire s'ils avaient été jugés dès le départ comme n'ayant pas le profil recherché;
 - d. En refusant de reconsidérer les requérants pour le poste, le défendeur a porté atteinte à leur droit, en tant que fonctionnaires, à la garantie prévue à l'article 4.4 du Statut du personnel selon lequel « il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation ». L'article 4.4 est d'autant plus pertinent que les requérants ont été considérés comme non qualifiés pour le poste non pas avant, mais *après* le rejet du candidat initialement retenu;

- e. En négligeant d'établir un nouveau fichier et de pourvoir le poste à partir de ce fichier pendant près de deux ans, le défendeur a fait preuve de favoritisme à l'égard de la fonctionnaire « temporaire », qui s'est vu accorder un engagement pour une durée déterminée en même temps qu'elle assumait des fonctions liées au poste;
- f. Après avoir négligé de recourir au fichier, le défendeur a affecté temporairement la fonctionnaire à des fonctions associées au poste; la fonctionnaire soi-disant « temporaire » aurait été choisie parce qu'elle connaissait personnellement le collègue du Chef de la Section d'édition des documents officiels, ce qui constitue une influence indue;
- g. L'affectation « temporaire » de la fonctionnaire s'est étendue sur plus

par le Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines, concernant une mutation latérale du personnel linguistique du monde entier, comme l'a précisé M^{me} Neeta Tolani du Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences dans son courrier électronique daté du 7 février 2005 (auquel était joint un mémorandum daté du 28 octobre 2004 adressé par le Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines) concernant un document contenant les directives sur les procédures relatives aux mutations latérales du personnel linguistique du monde entier. Le défendeur cite le mémorandum selon lequel l'instruction administrative ST/AI/2002/4 soutient la proposition voulant que pour toute mutation latérale du personnel linguistique en vertu de l'annexe I de ladite instruction, les avis de vacance de poste fassent l'objet d'une diffusion interne « dans tous les lieux d'affectation des services de conférence pour faciliter le mouvement latéral rapide du personnel linguistique »;

- c. Le défendeur, dans sa réponse du 3 décembre 2010 à l'ordonnance n° 307 (NY/2010), paragraphe 9, fait valoir ce qui suit :

La situation est qualifiée de vacance interne parce que la règle énoncée dans la note de bas de page a) de l'annexe I s'appliquait. La note prévoit la mutation latérale des fonctionnaires dans les services linguistiques. Un déplacement latéral est le mouvement d'un fonctionnaire à une autre vacance au même niveau au sein du système des Nations Unies et, dans ce cas particulier, à la section des services linguistiques. Le déplacement latéral est donc limité aux candidats internes. Tout avis de vacance de poste pour lequel seuls des candidats internes peuvent poser leur candidature est une vacance interne.

- d. Le pouvoir discrétionnaire du défendeur doit être exercé équitablement et sans aucune considération extrinsèque ou irrégulière. Il est indispensable que toutes les candidatures à un poste soient pleinement et

Affaire n° UNDT/NY/2010/019/UNAT/1622

Jugement n

au motif que les requérants avaient déjà été pris en considération et avaient été jugés non qualifiés pour le poste à la suite de l'entretien d'appréciation des compétences. Qui plus est, à la suite de l'entretien, les requérants n'avaient pas été inscrits sur la liste des candidats présélectionnés pour des vacances de poste ultérieures;

- k. Les requérants n'ont pas fourni de preuves suffisantes à l'appui de l'allégation de « favoritisme » contre l'Administration;
- l. Dans sa réponse à l'ordonnance n° 91, le défendeur a présenté divers arguments pour la première fois, notamment le fait que la candidate finalement retenue n'était affectée à aucun poste particulier au sein de l'Organisation; de plus, le défendeur cite maintenant la section 13 de l'instruction ST/AI/2010/4 comme faisant autorité pour la première fois.

Considérations

55. Ainsi qu'il est déclaré dans *Liarski* UNDT/2010/134, en général, le Tribunal ne substitue pas sa décision à une décision

Affaire n° UNDT/NY/2010/019/UNAT/1622

Jugement n°

mesure prise par le défendeur aurait quand même été erronée pour les raisons suivantes : si la vacance avait été de nature externe, le défendeur était tenu de la publier dans Galaxy et de la présenter au Conseil de révision des carrières pour approbation; mais si elle avait été de nature interne, le défendeur n'aurait pas dû écarter les requérants pour se tourner vers des candidats externes potentiels (souligné dans l'original).

63. Le Tribunal souscrit à l'ensemble des observations des requérants.

Le poste se qualifiait-il comme une mutation latérale en vertu de l'annexe I?

64. L'instruction administrative ST/AI/2002/4 était en vigueur au moment de l'exercice de sélection et énonçait les dispositions générales relatives à la nomination et la promotion des fonctionnaires qui étaient pertinentes au moment du processus de sélection.

65. Le défendeur soutient néanmoins que les procédures du système de sélection du personnel énoncées dans l'instruction ST/AI/2002/4 ne s'appliqua

été examinées et que le candidat choisi ait les qualifications requises pour occuper le poste (sect. 1 d)).

67. L'habilitation accordée au chef de

ST/AI/2002/4 doivent être *des mutations de membres du personnel linguistique en poste dans les lieux d'affectation*, afin de faciliter le mouvement latéral du personnel linguistique « du monde entier ».

70. Le fait que la note a) de l'annexe I autorise le Secrétaire général adjoint à procéder à des mutations latérales du personnel linguistique semble être en lien avec l'habilitation du chef de département ou de

de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 sont utilisées à tort pour justifier les procédures de sélection en l'espèce.

72. Ainsi, la section 1 a) et la note a) ne sont pas censées être citées dans des affaires relatives à un processus de sélection par voie de concours au sein d'un département.

73. Autrement dit, le poste ne se qualifiait pas comme une mutation latérale aux fins de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I; ces dispositions ont été invoquées à tort pour justifier les procédures de sélection en l'espèce.

Les procédures de sélection pour le poste répondaient-elles aux exigences prévues à la section 1 a) et à la note de bas de page a) de la section 1 a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4?

77. Premièrement, comme il a déjà été discuté, l'annexe I a été interprétée et invoquée à tort en l'espèce.

78. Deuxièmement, la procédure utilisée par le défendeur en l'espèce semble avoir été la version tronquée énoncée à la section 1 d) de l'annexe I, plutôt que celle citée par le défendeur comme une mutation latérale en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I. Pour résumer le déroulement des faits selon le défendeur, c'est-à-dire en admettant son plaidoyer à son meilleur, celui-ci a diffusé un avis de vacance sur le plan interne, il a mené un entretien avec les trois candidats ayant posé leur candidature, le chef de bureau a conclu qu'un seul candidat possédait les compétences requises, mais que ce dernier n'était pas admissible en fin de compte du fait qu'il n'était pas inscrit au fichier des candidats, il a consulté à nouveau le fichier (sans prendre les requérants en considération, en dépit du fait qu'ils y étaient inscrits) et, invoquant le fait de ne trouver aucun autre candidat qualifié inscrit au fichier, il a nommé un candidat externe au poste. Le défendeur semble en effet avoir utilisé (à tort) les dispositions pertinentes de la section 1 d) de l'annexe I pour pourvoir le poste dans la présente affaire, tout en affirmant s'appuyer sur les dispositions relatives aux mutations latérales de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I.

79. Troisièmement, même si le poste est qualifié comme une mutation latérale, rien ne suggère que le Secrétaire général adjoint a effectué la prétendue mutation latérale en l'espèce, comme il était exigé en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I, et le défendeur n'a pas expliqué comment ni à qui cette habilitation avait été dûment déléguée. De même, le défendeur n'a pas démontré que les documents requis en vertu des directives avaient été communiqués au Secrétaire général adjoint concerné, comme l'aurait exigé la procédure pour une mutation latérale en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I.

80. Quatrièmement, les actions du défendeur lors de la procédure de sélection sont incompatibles avec l'habilitation que semblent permettre la section 1 a) et la note a) de l'annexe I. Par exemple, pourquoi le candidat initialement retenu a été

rejeté au motif qu'il n'était pas inscrit sur le fichier d'éditeurs de langue russe alors que la note a) ne contient aucune référence à une exigence voulant que le personnel muté latéralement soit sélectionné à partir d'un fichier? Comment la candidate finalement retenue a-t-elle été affectée au poste (par mutation ou nomination non latérale) en utilisant l'habilitation prévue à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I, qui ne font référence qu'aux mutations latérales?

L'exercice de sélection concernant le candidat initialement retenu était-il approprié?

sciemment admis un candidat non admissible au processus d'entretien. Les deux scénarios sont problématiques.

83. Une lecture de la note de dossier laisse entendre que le jury d'entretien a considéré que les requérants n'étaient pas qualifiés pour le poste seulement *après* que le Bureau de la gestion des ressources humaines eut jugé non admissible le candidat initialement retenu au motif qu'il n'était pas inscrit sur le fichier d'éditeurs de langue russe. Le jury d'entretien avait d'emblée recommandé le candidat initialement retenu comme étant « le candidat *le plus* qualifié » et non comme « *le seul* candidat qualifié ». Si les requérants avaient effectivement été « non qualifiés » pour le poste, il aurait fallu l'indiquer dans la note de dossier et déclarer que la candidate finalement retenue était la seule candidate admissible. La note de dossier n'indique rien en ce sens, ce qui conduit à la conclusion inéluctable que le jury d'entretien a considéré que les requérants étaient également qualifiés pour le poste.

84. La note de dossier ne permet aucunement de déterminer que les requérants ne possédaient pas les compétences requises. En effet, la note de dossier n'évalue pas tous les requérants en fonction des compétences requises énoncées dans l'avis de vacance de poste. Elle n'est pas signée, ce qui amène à se questionner sur l'identité de son auteur, alors qu'elle a bel et bien été produite, et à se demander si elle n'a pas été rédigée dans le but précis d'empêcher la prise en considération des requérants pour le poste. La note de dossier ne répond pas à la norme requise d'un « dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables » en vertu de la section 7.6 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. Ainsi qu'il est également déclaré dans *Rolland* UNDT/2010/095, « [b]ien entendu, il faut que des comptes re en critique .09t possible ».

85. De plus, il semble improb5-c que les deux requérants ont été admis à l'entretien d8.04ement de la même manière.

Affaire n°

vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation ». En ne reconsidérant pas les requérants et en ne consultant pas à nouveau le fichier de candidats, le défendeur a fait fi des règles et règlements bien établis au sein de l'Organisation relatifs au pourvoi d'emplois vacants.

90. Ayant jugé que les requérants étaient qualifiés pour le poste, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas respecté son obligation de choisir un des deux requérants, alors qu'ils étaient les deux seuls candidats admissibles inscrits sur le fichier à ce moment-là.

La sélection de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste était-elle appropriée?

91. Les candidats ayant été écartés d'une prise en considération pour le poste, le défendeur prétend que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a alors consulté le fichier d'éditeurs de langue russe existant, mais qu'aucun candidat admissible n'était inscrit sur le fichier, que le Département a dû pourvoir le poste en recourant à un soi-disant fichier temporaire de fonctionnaires à la retraite et d'anciens fonctionnaires et que la candidate finalement retenue était la seule candidate « disponible localement » inscrite sur le fichier temporaire.

92. Un certain nombre de difficultés se posent, notamment : a) le défendeur soutient maintenant que la candidate finalement retenue *n'occupait pas* du tout le poste, mais remplissait simultanément un certain nombre de fonctions au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences; b) le Département semble avoir maintenu un fichier périmé d'éditeurs de langue russe, qui aurait dû être disponible pour pourvoir le poste; c) le défendeur n'a fourni aucune preuve documentaire officielle démontrant le fait que la candidate finalement retenue avait effectivement réussi l'examen linguistique ni à quel moment cela avait eu lieu; d) on ne sait pas très bien en vertu de quel pouvoir le Département de l'Assemblée

générale et de la gestion des conférences a été autorisé à conserver une « liste ... constituée d'anciens fonctionnaires et de fonctionnaires à la retraite » qui pouvait être utilisée pour pourvoir des postes chaque fois que le Département le jugeait approprié.

93. La candidate finalement retenue, qui s'est éventuellement vu accorder le poste, était M^{me} Speransky, l'épouse du Chef du Service russe de traduction,

- f. Le jury a rejeté à tort les candidatures des requérants et n'a pas consulté à nouveau le fichier pour reconsidérer l'un d'eux lorsque le candidat initialement retenu a été jugé non admissible;
- g. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences conservait un fichier périmé d'éditeurs de langue russe;
- h. À la suite de l'inadmissibilité du candidat initialement retenu, le poste a été pourvu par la candidate finalement retenue, sans avis de vacance de poste ou processus de sélection par voie de concours;
- i. La candidate finalement retenue ne possédait peut-être pas les titres de compétenceitrée finant2rtemnt g av.n-.002te fi8(Départsauprocessu. langue rida6;)JTJ-11.5

99. Le Tribunal se dit troublé par le système de sélection du personnel hautement irrégulier utilisé en l'espèce qui a privé un des requérants *de la possibilité d'être choisi* pour le poste et qui a fait montre d'un favoritisme contraire aux principes consacrés par les Nations Unies. Le processus de sélection a permis de placer au poste l'épouse d'un fonctionnaire en service actif, sans égard aux règles de sélection du personnel des Nations Unies et au mépris des droits des deux requérants en l'espèce.

100. Le fait que le jury d'entretien « a laissé passer » l'inadmissibilité flagrante du candidat initialement retenu ne peut être le fruit du hasard, car son manque de compétences était évident à la face même de son curriculum vitae. On devait savoir que le candidat initialement retenu serait jugé inadmissible par le Bureau de la gestion des ressources humaines, car son curriculum indique clairement qu'il n'avait pas les compétences pour le poste, ce qui soulève donc la question suivante : si l'inadmissibilité du candidat initialement retenu était si évidente, pourquoi a-t-il néanmoins fait acte de candidature pour le poste? A-t-il été encouragé à poser sa candidature, sachant qu'il pouvait par la suite être éliminé, créant ainsi une situation où la candidate finalement retenue serait choisie? Le fait que *deux* des requérants n'aient pas été classés comme « qualifiés » pour le poste au motif d'un manque de « professionnalisme » ne pouvait être le fruit du hasard (aucune mention directe n'est faite à leur sujet concernant ce manque, ni dans la note de dossier ni dans le mémorandum de travail de la Justice).
UNDT/2011/058

entre certaines personnes à l'intérieur du processus de sélection et à l'extérieur de celui-ci.

102. En vertu de l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies :

La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

103. Le Tribunal estime que la responsabilité fondamentale de vérifier tous les

106. Le Tribunal défère la présente affaire au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'action récursoire éventuelle pour déterminer s'

- a. Le défendeur a présenté au Tribunal des positions juridiques incohérentes pour justifier les procédures de sélection utilisées pour pourvoir le poste;
- b. Le poste ne se qualifiait pas comme une mutation latérale aux fins de la section 1 a) et de la note de bas de page a) de l'annexe I; ces dispositions ont été invoquées à tort pour justifier les procédures de sélection en l'espèce;
- c. Les procédures de sélection pour le poste ne répondaient pas aux exigences énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/2002/4;
- d. L'exercice de sélection concernant le candidat initialement retenu n'était pas approprié;
- e. Les requérants auraient dû être reconsidérés pour le poste après que le candidat initialement retenu eut été jugé inadmissible;
- f. La sélection de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste n'était pas appropriée;
- g. Le défendeur n'a pas apporté un minimum d'indications attestant que les droits statutaires des requérants ont été respectés de bonne foi en ce sens que l'Administration a pleinement tenu compte de leur candidature dans le processus de sélection pour le poste;
- h. Le défendeur n'a pas réussi à prouver qu'il avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire, sans aucune considération étrangère ou irrégulière.

109. Le Tribunal réserve sa décision sur la question de l'indemnisation à une étape ultérieure de la procédure.

110. Le Tribunal invite instamment l'Administration à mettre en œuvre toutes les mesures de réforme jugées nécessaires de façon à ce que les procédures de sélection du personnel au sein de l'Organisation soient pleinement respectées et appliquées.

111. Le Tribunal défère la présente affaire au Secrétaire général des Nations Unies, conformément à l'article 10.8 de son Statut, aux fins d'action récursoire éventuelle.

(Signé)

Juge Marilyn J. Kaman

Ainsi jugé le 30 mars 2011

Enregistré au Greffe le 30 mars 2011

(Signé)

Santiago Villalpando, Greffier, New York