

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

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/038

Introduction

1. Le 18 août 2020, la requérante, fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (« PNUD »), a déposé une requête par laquelle elle contestait son exclusion d'un processus de sélection pour le poste à pourvoir de conseiller en matière d'investigations de la classe P-5 (« le poste ») au Bureau de l'audit et des investigations (OAI) du PNUD et tirait grief du fait que le PNUD ne l'avait pas informée de cette exclusion.

2. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

Faits

3. Depuis mai 2014, la requérante occupe le poste de spécialiste des enquêtes de la classe P-

- b. si la requérante était chargée de mener elle-même des enquêtes, elle devrait alors en rendre compte non pas à son conjoint responsable des opérations en titre mais à un autre fonctionnaire désigné à cet effet.

6. Il était en outre indiqué dans la note au dossier que ces dispositions seraient réévaluées si un conflit d'intérêts apparent, ou d'autres problèmes professionnels perçus comme étant liés au mariage des deux fonctionnaires, étaient portés à l'

du groupe des enquêtes spéciales. Il notait que le chef du groupe allait quitter le PNUD et que, jusqu'à l'achèvement d'une procédure de recrutement pour pourvoir le poste ainsi laissé vacant, la requérante était la seule personne pouvant jouer le rôle de fonctionnaire responsable. Il ajoutait que cette disposition ne créerait pas de conflit d'intérêts et n'enfreindrait pas la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille, puisque la requérante et son conjoint ne seraient pas dans un rapport hiérarchique, car tous deux relèveraient du Directeur adjoint (enquêtes).

11. Le 1^{er} mai 2020, le Directeur du Bureau des ressources humaines a répondu que compte tenu de l'avis du Directeur du Bureau de la déontologie en date du 20 avril 2020, il ne pouvait pas approuver l'affectation de la requérante en tant que fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales.

12. Le même jour (1^{er} mai 2020), le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a indiqué par courriel au Directeur adjoint (enquêtes) qu'il n'était pas d'accord avec l'avis du Directeur du Bureau des ressources humaines et qu'il avait demandé la tenue d'une réunion avec ce dernier pour en discuter plus avant.

13. L'avis de vacance du poste a été publié le 7 mai 2020 et la requérante a présenté sa candidature le 18 mai 2020.

14. Le 14 mai 2020, à la suite d'une réunion avec le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations, le Directeur du Bureau des ressources humaines a approuvé l'affectation de la requérante au poste de fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales jusqu'au 30 juin 2020, afin de faciliter dans l

conformément aux conseils déjà fournis par le Directeur du Bureau de la déontologie et à la politique relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille.

15. Le 5 juin 2020, le responsable des opérations du Bureau de l'audit et des investigations a demandé par courriel au Bureau des ressources humaines des conseils au sujet du risque de conflit d'intérêts découlant de la candidature de la requérante.

16. Le 9 juin 2020, la conseillère principale du Bureau des ressources humaines (« la conseillère RH ») a répondu à cette demande. Rappelant l'avis qu'avait formulé le Directeur du Bureau des ressources humaines dans son courriel du 14 mai 2020, selon lequel il n'approuverait aucune affectation à long terme ou nomination formelle de la requérante en tant que fonctionnaire responsable, conformément aux conseils déjà fournis par le Directeur du Bureau de la déontologie, elle déclarait que cet avis restait valable.

17. Le 10 juin 2020, le responsable des opérations du Bureau de l'audit et des

procédure habituelle. Elle ajoutait que comme c'était le cas pour toute procédure normale de recrutement, seuls les candidats ayant passé un entretien seraient informés par les ressources humaines du résultat du processus de sélection. Toutefois, comme la requérante était une candidate interne, elle pouvait en être informée une fois le recrutement achevé. Le même jour, le Directeur adjoint (enquêtes) a adressé un courriel au Directeur du Bureau de l'audit et des investigations pour lui faire savoir qu'il désapprouvait le conseil du Bureau des ressources humaines de ne pas informer la

23. Le 7 juillet 2020, les candidats ont été invités à passer l'épreuve écrite pour le poste. Le même jour, la requérante a demandé des renseignements sur l'état d'avancement du recrutement, notant qu'elle avait appris que d'autres candidats avaient été invités à l'épreuve écrite.

24. Le 8 juillet 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a demandé conseil au Bureau des ressources humaines au sujet de cette demande de renseignements présentée par la requérante. Le Bureau des ressources humaines lui a répondu que, dans ce cas, le mieux serait d'informer la requérante que sur l'avis du Bureau de la déontologie, le Bureau de l'audit et des investigations avait décidé de ne pas donner suite à sa candidature.

25. Le 9 juillet 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a répondu à la requérante pour l'informer qu'après avoir consulté le Bureau de la déontologie et le Directeur du Bureau des ressources humaines, il avait décidé de ne pas donner suite à sa candidature. Il ajoutait que si le PNUD avait habituellement pour politique de ne pas informer les candidats des résultats du recrutement qu'une fois celui-ci achevé, le Bureau des ressources humaines lui a fait savoir qu'il convenait d'informer la requérante à ce stade, en réponse à sa demande.

26. Le 13 juillet 2020, la requérante a présenté une demande de contrôle

Décision d

du Statut et du

Règlement du personnel. ...

31. La politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille se lit, dans sa partie pertinente, comme suit :

Obligation du service recruteur

...

13. Tous les services recruteurs sont encouragés à faire preuve de discernement lorsqu'ils engagent des candidats qui ont des liens de parenté autres que les six cas faisant l'objet d'une interdiction avec une personne déjà employée par le PNUD ou lorsqu

administrative que celui-ci, et n'est employé d'aucune autre manière qui permettrait à l'un des conjoints d'exercer une influence sur l'autre.

32. Comme l'a indiqué le Tribunal d'appel au paragraphe 40 de l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), le contrôle judiciaire d'une décision administrative consiste à déterminer si la décision contestée est valide sur les critères de la régularité, de la rationalité et de l'équité de la procédure :

... le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Il peut examiner si des éléments utiles ont été écartés ou des éléments inutiles pris en considération et si la décision est absurde ou inique. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Il n'est pas non plus censé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

33. Au vu de ce qui précède, la question est de savoir si l'administration a régulièrement exercé son pouvoir discrétionnaire en décidant que la requérante ne pouvait pas prétendre au poste en raison d'un conflit d'intérêts.

34. Comme le prévoit l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut : « [I]l y a conflit d'intérêts lorsque, du fait de quelque action ou omission de sa part, l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à l'exercice de ses fonctions ou à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international ». En cas de conflit d'intérêts ou de risque de conflit d'intérêts, l'administration est tenue de résoudre ce conflit et atténuer ce risque dans son intérêt propre et non dans celui du ou des fonctionnaires concernés.

35. L'Organisation considère que lorsque des fonctionnaires ont entre eux des liens de parenté étroits, il y a manifestement un conflit d'intérêts. C'est pourquoi il existe, outre l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui traite des conflits d'intérêts en général, des dispositions spéciales visant les conflits d'intérêts résultant de liens familiaux.

36. Alors que la disposition 4.7 du règlement du personnel interdit en son alinéa a)

fournis par le Directeur du Bureau de la déontologie et à la politique relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille.

47. S'il ressort des pièces versées au dossier que le Directeur adjoint (enquêtes) du Bureau de l'audit et des investigations n'était pas d'accord avec l'avis du Bureau de la déontologie et du Bureau des ressources humaines, et que le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations ne l'était pas non plus dans un premier temps, ce dernier s'est finalement rangé à cet avis, pour conclure que la requérante ne pouvait pas prétendre au poste.

48. Aux termes de la définition d'emploi du poste de conseiller en matière d'investigations, la Section des investigations du Bureau de l'audit et des investigations a créé un groupe des enquêtes spéciales, qui est dirigé par le ou la titulaire du poste. Il est en outre précisé que le groupe des enquêtes spéciales dirige l'élaboration des politiques pour la section des investigations, y compris l'établissement ou la mise à jour de consignes générales et de lignes directrices sur le déroulement des enquêtes et les pratiques optimales en la matière, réalise des examens d'assurance de la qualité et des évaluations juridiques afin de s'assurer du caractère suffisant et de la qualité des éléments de preuve présentés dans tous les rapports d'enquête, ainsi que dans d'autres documents pertinents, le cas échéant, transmis par la Section des investigations au Bureau des affaires juridiques ou à d'autres parties prenantes et mène, à la demande du Directeur adjoint (enquêtes), des enquêtes dans des affaires sensibles ou complexes. Le conseiller en matière d'investigations et le responsable des enquêtes relèvent l'un et l'autre du Directeur adjoint (enquêtes).

49. Le Tribunal considère qu'à l'évidence, les responsabilités professionnelles du conseiller en matière d'enquêtes et du responsable des enquêtes, qui relèvent tous deux du Directeur adjoint (enquêtes), sont étroitement liées. En tant que chef du groupe des enquêtes spéciales, le conseiller en matière d'investigations dirige l'élaboration des politiques pour la section des investigations et est chargé d'examiner tous les rapports

d enquête, qui sont rédigés par des enquêteurs sous la supervision du responsable des enquêtes, ainsi que de formuler des recommandations à leur sujet.

50. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que l'Organisation a raisonnablement déterminé que la nomination de la requérante au poste de conseiller en matière d'investigations créerait un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts en raison de son mariage avec le responsable des enquêtes.

51. La requérante fait valoir que son conjoint et elle-même font partie de la même « section », mais pas du même « groupe » et qu'ils ne sont donc pas dans la même « unité administrative ». Le Tribunal juge ce moyen sans fondement.

52. L'« unité administrative » peut être une équipe, un groupe, une section, une division, un bureau ou être désignée par encore un autre nom. La question de savoir si les deux postes appartiennent à la « même unité administrative » dépend des fonctions exercées par leurs titulaires, et non de l'appellation précise de la structure à laquelle ces postes appartiennent. Le facteur déterminant n'est pas le nom donné à l'unité administrative mais la question de savoir si la nomination du conjoint d'un fonctionnaire crée dans les faits un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts.

53. En d'autres termes, nonobstant le fait que les deux postes appartiennent à la « même unité administrative », si la nomination de la requérante au poste crée un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'

procédures et par le responsable du recrutement, conformément au paragraphe 17 de la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille, et que la décision contestée est irrégulière, car contraire à cette disposition.

55. Or, le paragraphe 13 de la politique du PNUD ne prévoit aucunement une telle restriction. Il encourage seulement les services recruteurs à faire preuve de discernement, sans pour autant préciser quand ils peuvent le faire. Le paragraphe 17 prévoit, aux fins de la nomination du conjoint d'un membre du personnel, un examen préalable effectué par l'organe de contrôle du respect des procédures et par le responsable du recrutement. Or, la décision contestée ne concernait pas la nomination de la requérante au poste mais sa participation au processus de sélection. Elle ne nécessitait donc pas, pour être prise, un examen préalable par l'organe de contrôle du respect des procédures et par le responsable du recrutement.

56. La requérante fait de surcroît valoir que la décision de l'administration est irrationnelle et arbitraire parce que le PNUD l'a autorisée à agir en tant que fonctionnaire responsable à de nombreuses reprises ces quatre dernières années sans prendre de mesures supplémentaires à cet égard. Cependant, affecter un membre du personnel en fonction des besoins au poste de fonctionnaire responsable et le nommer à ce poste de manière permanente sont deux choses très différentes, et le Tribunal estime par conséquent que ce moyen est dénué de fondement.

57. En outre, même si les décisions précédentes de l'administration peuvent sembler contredire la décision contestée, rien n'empêche l'administration de revenir sur des décisions antérieures erronées. Comme l'a dit le Tribunal d'appel, l'administration a le devoir de corriger ses propres erreurs et il serait contraire tant aux intérêts des fonctionnaires qu'à ceux de l'Organisation de lui refuser le pouvoir discrétionnaire de corriger des décisions erronées sur une base de quasi-estoppel (*Kellie* 2018-UNAT-875, par. 30).

58. La requérante affirme en outre que la décision contestée est disproportionnée car l'administration n'a pas envisagé d'autres mesures propres à régler tout problème éventuel si elle avait été sélectionnée pour le poste. Or, l'administration n'est nullement tenue à une telle obligation. Elle a au contraire, aux termes de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, l'obligation de résoudre le conflit au mieux des intérêts propres de l'Organisation.

59. La requérante affirme également qu'elle a été induite en erreur au cours des quatre dernières années, puisqu'elle a exercé la fonction de fonctionnaire responsable à de nombreuses reprises et qu'elle n'a jamais été informée qu'elle n'avait aucune chance d'être promue au Bureau de l'audit et des investigations. Elle soutient également que la décision contestée équivaut à un licenciement implicite, car elle ne lui laisse d'autre choix que de chercher un autre poste ailleurs.

60. La requérante semble croire que, en exerçant certaines fonctions, un fonctionnaire acquiert un droit à être sélectionné pour un poste donné. Toutefois, le Tribunal rappelle également que les fonctionnaires des Nations Unies ne sont pas fondés à escompter une promotion ou une sélection à un poste donné. La requérante peut seulement prétendre, en tant que fonctionnaire des Nations Unies, à ce que sa candidature à des postes au sein de l'Organisation fasse l'objet d'un examen complet et équitable.

61. En outre, aux termes de l'

62. En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle la décision contestée équivaut à un licenciement implicite, le Tribunal d'appel a jugé dans l'affaire *Koda* 2011-UNAT-130 que pour qu'il y ait licenciement implicite, il faut que les actions de l'employeur à l'égard de l'employé soient telles que celui-ci ait toutes les raisons de penser qu'on lui « montre la porte » (par. 36). Comme indiqué ci-dessus, la requérante ne peut nullement prétendre à être promue à un poste donné et, en conséquence, le fait que sa candidature a été écartée ne peut en aucun cas être interprété comme un licenciement implicite.

63. Sur la base de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision contestée d'écarter la candidature de la requérante était régulière.

Décision de ne pas informer la requérante de son exclusion

64. La requérante affirme que la décision de ne pas l'informer de son exclusion

