

Affaire n°

8. La Secrétaire exécutive de la Commission, en qualité de coordonnatrice et de responsable du poste à pourvoir, a dressé une nouvelle liste restreinte de six candidats, approuvée par les quatre autres secrétaires exécutifs. Le jury est convenu de procéder directement aux entretiens sans passer par une épreuve écrite/technique. Les six candidats, dont le requérant, ont subi un entretien axé sur les compétences.

9. Après les entretiens, les noms des deux candidats qui avaient réussi l'entretien (dont le requérant) ont été communiqués au Groupe consultatif de haut niveau le 12 décembre 2020.

10. En janvier 2021, les fonctions de coordination des commissions régionales sont passées de la Secrétaire exécutive de la Commission économique pour l'Afrique à la Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale. Parallèlement, la responsabilité principale des procédures de recrutement est échue à cette dernière, qui a succédé dans ces fonctions au Secrétariat de la Commission économique pour l'Afrique.

11. En raison du gel des recrutements en vigueur en décembre 2020 à l'échelle du Secrétariat, les candidats n'ont été présentés au Groupe consultatif de haut niveau qu'au printemps 2021, après une levée partielle de la mesure de gel.

12. Le 21 mai 2021, un avis de nomination a été envoyé par le Bureau des ressources humaines à la Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, avec une note issue de la recommandation du Groupe consultatif de haut niveau, dans laquelle il était indiqué que le Secrétaire général avait sélectionné l'autre candidate pour le poste.

13. Le requérant a été personnellement informé par la Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, dans la semaine du 21 mai 2021, du fait que, dans le document [00B6] TJETQ.09 150.38 Tm0 g0 G[00B6] TJETQ.00000912 0 612 792 reWf

à un poste de chef (D-1) au sein de la Division de statistique du Département des affaires économiques et sociales.

15. Le 12 août 2021, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de ne pas le sélectionner au poste de D-2. Le Groupe du contrôle hiérarchique a recommandé le maintien de la décision portant non-sélection du requérant.

16. Le 14 décembre 2021, le requérant a introduit la requête qui fait l'objet du présent jugement.

Examen

17. Le principe fondamental régissant la sélection du personnel est énoncé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et repris dans l'article 4.2 du Statut du personnel : « [l]a considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

18. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lorsqu'il doit se prononcer sur ce type de décisions, le Tribunal s'attache à déterminer : 1) si la procédure prévue dans le Statut et le Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du (de la) fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée [arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110)]. Le Tribunal d'appel a en outre statué que les Tribunaux ont pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été respectées et si leur application a été équitable, transparente et non discriminatoire ; il ne leur appartient pas de substituer leur décision à celle de l'Administration [(voir, par exemple, l'arrêt *Kinyanju*]

19. Comme l a rappelé le Tribunal d appel dans l arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) en citant l arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), le contrôle juridictionnel se fonde sur la présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. Dans l affaire *Rolland*, le Tribunal d appel a statué que si l Administration parvient à établir, à tout le moins, que la candidature d un(e) requérant(e) a fait l objet d un examen complet et équitable, la charge de la preuve revient alors à ce(tte) dernier(ère), qui doit démontrer, au moyen de preuves claires et convaincantes, avoir été privé(e) d une chance équitable d être sélectionné(e).

20. En l affaire *Verma* (2018-UNAT-829), le Tribunal d appel a également jugé que, en règle générale, si la candidature a fait l objet d un examen équitable, dans le cadre d un processus conforme aux règles applicables et exempt de toute discrimination ou partialité, une fois tous les éléments utiles pris en considération, le Tribunal du contentieux administratif confirme la sélection ou la promotion.

La candidature du requérant a-t-elle fait l objet d un examen complet et équitable ?

21. En l espèce, le requérant affirme que sa candidature n a pas été dûment et équitablement examinée. Il soutient qu il réunissait les compétences exigées ou souhaitables pour le poste de la classe D-2 et qu il avait en fait occupé ce poste pendant 13 ans soit par intérim, soit dans le cadre d une affectation normale. Il affirme que ses qualifications étaient supérieures à celles de la candidate retenue, et il déclare en outre que la procédure de sélection a été entachée de partialité et d irrégularité pri

23. Le Tribunal constate à l'examen du dossier que la candidature du requérant au poste D-2 avait été passée en revue par un jury de recrutement composé de cinq secrétaires exécutifs ayant rang de secrétaires généraux adjoints, qui a déterminé que

ces assertions dénuées de fondement. Le présent Tribunal a précisé qu'il ne suffisait pas qu'un(e) candidat(e) affirme qu'il ou elle satisfaisait aux critères de telle façon qu'il soit justifié qu'on le (la) retienne pour le poste, pour prouver que le jury s'est trompé. C'est un point sur lequel des esprits raisonnables peuvent raisonnablement diverger, cette divergence ne permettant pas pour autant de conclure que l'un ou l'autre fait erreur [jugement *Rolland* (UNDT/2010/095), confirmé dans l'arrêt (2011-UNAT-122)].

26. Il est vrai que le requérant satisfait et surpasse toutes les compétences requises pour le poste sur le plan des connaissances linguistiques, de la formation et de l'expérience professionnelle. Les responsables du poste à pourvoir ont tenu compte de l'ensemble de ses compétences lorsqu'ils l'ont recommandé pour le poste. La candidate retenue possède également, comme le requérant, les qualifications requises sur le plan de la formation, des connaissances linguistiques et de l'expérience professionnelle. Le fait que le requérant maîtrise une langue supplémentaire n'est pas pertinent en l'occurrence (« la connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU est un atout »). La candidate retenue a satisfait aux critères pour ce qui est de la langue exigée et de la langue souhaitée. La question de savoir si la connaissance d'une langue supplémentaire est un atout à prendre en considération reste dans le cadre du pouvoir discrétionnaire de l'Administration.

27. En conséquence, les deux candidats ont été recommandés pour le poste. Comme il a été indiqué plus haut, le Secrétaire général a pris la décision finale en tenant dûment compte des considérations incontestées de diversité géographique et de genre.

28. En ce qui concerne l'évaluation des candidats présélectionnés, le requérant ne peut prétendre avoir été lésé par le choix des autres candidats présélectionnés ou recommandés : il figurait parmi ces candidats recommandés. En tout état de cause, le requérant ne démontre pas que la candidate retenue était moins qualifiée que les autres candidates. Le requérant n'a pas convaincu le Tribunal qu'il était un meilleur candidat que la candidate retenue, ou qu'un quelconque autre critère que la représentation

géographique et la politique de parité de l'Organisation a présidé à la décision finale du Secrétaire général.

La procédure de sélection a-t-elle été entachée de partialité et d'irrégularité procédurale ?

29. Le requérant a allégué que la décision finale était entachée de partialité. Il donne à entendre qu'il n'a pas été retenu à cause d'un désaccord avec la Secrétaire exécutive de la Commission économique pour l'Afrique au sujet de l'issue d'un autre processus de sélection. Il se peut, selon lui, que la façon dont la Secrétaire exécutive de la Commission économique pour l'Afrique a conduit la procédure de sélection ait favorisé tendancieusement les candidats de la région africaine.

30. Le Tribunal note qu'un motif illégitime de sélection peut être un motif d'annulation. Toutefois, c'est à la personne qui formule l'allégation qu'incombe la charge de prouver l'existence de motifs illégitimes [arrêt *El Sadek* (2019-UNAT-900), citant l'arrêt *Nwuke* (UNAT-2015-506)].

31. Le Tribunal ne peut trouver aucun élément qui prouve que le désaccord que le requérant est supposé avoir eu avec la Secrétaire exécutive de la Commission économique pour l'Afrique a eu une quelconque incidence sur sa candidature au poste D-2. En tout état de cause, le Tribunal relève que c'est le jury de recrutement, composé de tous les secrétaires exécutifs, soit cinq secrétaires généraux adjoints, qui a géré le

32. Le requérant se plaint du retard avec lequel le poste vacant de la classe D-2 a été annoncé et pourvu. À cet égard, le Tribunal note que l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) ne prescrit pas de délai maximum pour pourvoir un poste vacant. Le manuel relatif au système de sélection du personnel (Inspira) à l'usage des responsables des postes à pourvoir donne le délai indicatif de 120 jours pour pourvoir un poste vacant. Ce chiffre n'a toutefois qu'une valeur indicative de « délai moyen de sélection » et ne constitue pas un délai impératif susceptible de rendre une décision finale irrégulière. En tout état de cause, le Tribunal note qu'il y avait des raisons justifiables à ce retard, à savoir le nombre élevé de hauts fonctionnaires participant à la procédure de recrutement et le gel des recrutements imposé à l'Organisation pendant une partie de la période de recrutement. Dans ces conditions, le Tribunal ne considère pas que le retard allégué par le requérant est excessif et il relève d'ailleurs que ce dernier ne fournit aucun élément prouvant qu'il a subi un préjudice du fait de ce retard. Il ressort d'ailleurs du dossier qu'entre le 1^{er} janvier 2020, date à laquelle le poste a été reclassé à D-2, et la mi-juin 2021, le requérant a été nommé Directeur par intérim du Bureau des commissions régionales à New York, avec indemnité de fonctions.

33. Enfin, le requérant déclare qu'il n'y a pas eu d'examen de fond au cours de la procédure de sélection des candidats au poste de la classe D-2 et considère que la suppression de cette étape de la procédure a compromis l'intégrité et l'équité du processus. Le Tribunal note que le cadre juridique ne prescrit pas de mode d'évaluation précis : l'instruction administrative ST/AI/2010 dispose, à sa section 7.5, que « les candidats ainsi sélectionnés sont évalués au regard des exigences techniques du poste et des compétences requises. Cette évaluation peut prendre la forme d'un entretien axé sur les compétences personnelles ou de quelque autre modalité appropriée, par exemple épreuve écrite, exercice d'application ou renvoi à un centre d'évaluation ». Il s'ensuit que le ou la responsable du poste à pourvoir a toute latitude pour déterminer le type d'évaluation nécessaire dans un processus de sélection. L'absence d'examen ne constitue donc pas une irrégularité de procédure.

34. Après examen des pièces produites, le Tribunal estime que l'Administration a fait la preuve que la procédure applicable a été suivie et que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

35. Par conséquent, la décision de ne pas sélectionner le requérant était régulière.

Dispositif

36. La requête est rejetée.

(Signé)

Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 21 septembre 2022

Enregistré au greffe le 21 septembre 2022

(Signé)

Morten Michelsen, administrateur chargé du greffe, New York