



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2009/079/
JAB/2009/041

Jugement n° : UNDT/2010/065

Date : 15 avril 2010

Original : Français

anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

KRIOUTCHKOV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Nicholas Christonikos

Conseil du défendeur :
Josianne Muc, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources
humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, un fonctionnaire permanent qui a occupé un poste de traducteur russe de classe P-3 pendant 18 ans, s'est porté candidat pour un autre poste de traducteur russe de classe P-3 auprès de l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUV), en tant que candidat remplissant les conditions requises dans le délai de 15 jours. Au départ, il n'a pas été sélectionné pour l'entretien, mais, une fois que les candidats ne remplissant pas les conditions requises dans le délai de 15 jours eurent passé l'entretien, il a été décidé de le soumettre au test d'aptitude et à l'entretien. Le jury a conclu qu'il ne répondait pas aux exigences de l'emploi, notamment celle concernant les textes traduits en autorévision. Un candidat externe remplissant les conditions requises dans le délai de 60 jours a donc été nommé.

Rappel des faits

2. Le requérant est entré au service de l'ONU le 3 février 1990 en qualité de traducteur russe adjoint de classe P-2 à la Section de traduction et d'édition du Centre des Nations Unies pour les établissements humains de Nairobi, au Kenya. En mai 1992, il a été transféré au Service de traduction russe du Bureau des services de conférence au Siège de l'ONU, à New York. En février 1993, il a été promu à un poste de traducteur de classe P-3 dans la même division et, le 9 juillet 1998, il a obtenu un contrat permanent. Le 26 avril 2008, il a été affecté pour une année au Groupe russe de traduction de la Section des services de conférence de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) à Bangkok. Après une année de service, il a opté pour une mutation à la CESAP, au service de laquelle il se trouve encore.

3. Le 19 octobre 2007, les premier et deuxième administrateurs chargés des rapports ont signé le dossier relatif au requérant dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS) pour 2006-2007. Dans la citation ci-dessous, les modifications apportées ultérieurement à l'évaluation e-PAS

pour 2007-2008 sont mises entre crochets. Dans ce dossier, il a été noté sous la rubrique « Objectifs et résultats attendus » que le requérant devrait, *entre autres* :

1. Fournir en temps opportun des traductions susceptibles de faire l'objet d'une révision, à partir de l'anglais, de l'espagnol et du français vers le russe de documents portant sur l'ensemble des sujets traités par l'ONU.

ACTIONS CONNEXES : Les activités sont de nature continue et correspondent à la description de poste.

CRITÈRES DE RÉUSSITE : Les traductions des documents susmentionnés, nécessitant une révision légère à moyenne, sont soumises dans les délais fixés par le répartiteur, la production respectant ou dépassant les normes de productivité établies.

2. Sur demande, produire en temps opportun des traductions de qualité en *autorévision* des documents susmentionnés.

ACTIONS CONNEXES ...

CRITÈRES DE RÉUSSITE : Des *traductions autorévisées* précises sont fournies en temps voulu.

Son premier notateur a formulé les remarques suivantes sur le « Plan de travail – Objectifs et résultats attendus » :

Objectif 1 : Le fonctionnaire a produit des traductions de l'anglais vers le russe de documents portant sur un large éventail de sujets, avec une qualité nécessitant en règle générale une révision moyenne à légère et des résultats généralement conformes à la norme de productivité [des résultats généralement légèrement supérieurs à la productivité]. Les délais fixés par le répartiteur ont été respectés.

Objectif 2 : De façon générale, *aucun travail d'autorévision* n'a été attribué au fonctionnaire pendant la période de référence.

Dans la rubrique « Observations générales », le premier notateur a souligné que :

Pendant cette période, les résultats du fonctionnaire étaient conformes aux exigences du poste [bien qu'une certaine mise à niveau de la qualité des traductions s'imposerait] ...

(Italiques ajoutés.)

4. Le 19 mai 2008, un avis interne de vacance de poste a été publié relativement au poste à l'ONUV. Les passages pertinents de l'avis de vacance de poste se lisent comme suit :

Responsabilités : Dans la limite de ses attributions, le titulaire sera responsable des tâches suivantes : traduire des textes soumis principalement par l'ONU DC [Office des Nations Unies contre la drogue et le crime], l'ONU V, l'OTICE [Traité d'interdiction complète des essais nucléaires] et l'ONU DI [Organisation des Nations Unies pour le développement industriel] et qui seront ensuite révisés; *traduire en autorévision* des textes sur les sujets traités par les organes et organisations susmentionnés, et plus particulièrement sur des sujets exigeant une expérience et de bonnes connaissances en droit et en économie. Dans son travail de traduction et *d'autorévision*, le réviseur devra respecter des normes de productivité et de qualité communément admises; mettre au point une nouvelle terminologie s'il n'en existe pas dans la langue cible; entreprendre des recherches linguistiques et participer à l'élaboration de bulletins de terminologie, de glossaires, de listes de vocabulaire technique et d'autres outils de référence; conseiller et aider des traducteurs temporaires et moins expérimentés et leur donner des informations sur les procédures et les pratiques de la Section, la terminologie employée et diverses autres questions, selon que de besoin; participer à des groupes de rédaction ou des groupes chargés de la cohérence; remplir d'autres tâches connexes, sur demande.

...

Compétences :

...

Expérience professionnelle : Au moins cinq ans d'expérience de la traduction, dont trois à l'Organisation des Nations Unies, avec une expérience de l'*autorévision*. Connaissance d'un grand nombre de sujets traités par l'Organisation, avec une spécialisation reconnue en droit pénal ou en droit commercial.

...

Autres compétences : Connaissance des outils de traduction assistée par ordinateur (TAO). Spécialisation dans les sujets traités à l'Organisation, notamment les questions économiques et juridiques.

(Italiques ajoutés.)

5. Le défendeur a reconnu que, par erreur, l'avis de vacance de poste n'avait pas été adressé au bureau du requérant, et qu'il n'en savait rien à l'époque.
6. L'ONU V n'a reçu aucune candidature en réponse à l'avis interne de vacance de poste et le poste en question a donc été annoncé sur Galaxy (le site d'emploi en

ligne de l'ONU) le 3 juillet 2008. L'avis publié sur Galaxy était pratiquement identique à l'avis interne de vacance de poste. Les seules différences pertinentes étaient, premièrement, que la deuxième phrase, sous la rubrique « Responsabilités » faisait référence à un « traducteur » et non à un « réviseur » et se lisait donc comme suit : « Dans son travail de traduction et d'autorévision, le traducteur devra respecter... », et deuxièmement, que la section « Autres compétences » (dans laquelle la connaissance des outils de TAO était mentionnée), sous la rubrique « Qualifications », était libellée « Autres compétences *souhaitables* » (italiques ajoutés). Les critères d'évaluation, qui avaient été préapprouvés par le Comité central de contrôle, reflétaient fidèlement la description des responsabilités du poste faisant l'objet des avis de vacance de poste et reprenaient à la lettre la section des qualifications de l'annonce publiée sur Galaxy. Le fonctionnaire chargé des conditions de sélection du Service du Bureau de la gestion des ressources humaines a déclaré que le poste en question était représentatif d'un poste pouvant être classé P-3 et qu'il n'était pas incompatible avec le pouvoir discrétionnaire de modifier dans une certaine mesure les exigences spécialisées du poste.

7. Le 8 juillet 2008, le requérant a postulé pour le poste faisant l'objet de l'avis de vacance en tant que seul candidat à le faire à l'intérieur du délai de 15 jours. Le requérant prétend qu'il a transmis par télécopie à l'ONUV ses deux derniers dossiers e-PAS, en date du 8 juillet 2008, mais il n'y a aucune trace de leur réception. Le chef de service responsable du poste à pourvoir n'a donc examiné que la notice personnelle du requérant afin d'identifier les candidats qui possédaient les compétences requises et qui devaient être présélectionnés en vue d'un entretien. Les critères d'évaluation pertinents avaient été approuvés de la façon habituelle par le Comité central de contrôle avant que le poste ne soit annoncé sur Galaxy.

8. En septembre 2008, les candidatures des trois candidats externes ont été publiées à la fin du délai de 60 jours et évaluées en fonction des critères d'évaluation. L'un de ces candidats a été soumis à un examen et à un entretien les 10 et 15 septembre 2008 et a par la suite été recommandé au Comité central de contrôle

pour le poste le 15 octobre 2008. Cependant, le Comité central de contrôle a retourné la recommandation au chef de service responsable du poste à pourvoir en expliquant qu'il était difficile de comprendre comment les faiblesses relevées par ce dernier concernant la candidature du requérant pouvaient se fonder sur sa notice personnelle et, implicitement, que les dossiers e-PAS auraient également été examinés. En conséquence, le chef de service responsable du poste à pourvoir a décidé de reprendre à zéro le processus d'évaluation. Après qu'on lui eut demandé, le requérant a produit ses deux derniers dossiers e-PAS le 17 novembre 2008. Sur la base de ses dossiers et de sa notice personnelle, le requérant a reçu l'évaluation globale suivante (établie apparemment par le chef de service responsable du poste à pourvoir) dans le répertoire des évaluations de Galaxy (seules les parties pertinentes à ce dossier sont incluses) :

Compétences

...la lettre de couverture de la notice personnelle contient le texte de la description des responsabilités et des compétences contenue dans l'avis de vacance de poste, avec de légères modifications et sans exemple précis. La description des tâches se limite exclusivement aux profils de poste types ou génériques pertinents. Les réalisations au cours des 18 dernières années sont limitées : « traduction ou révision précise et en temps voulu de documents ». Le candidat ne répond pas aux principaux critères de sélection (autorévision ou révision et traduction de textes dans le domaine du droit pénal ou du droit commercial) et ne répond que partiellement à celui de l'expérience professionnelle (au moins cinq années d'expérience dans le domaine de la traduction), ni aux critères formels relatifs à l'éducation et aux langues : selon ses deux derniers rapports d'appréciation du comportement professionnel, « le fonctionnaire a soumis des traductions dont la qualité nécessitait une révision légère à moyenne » et « de façon générale, aucun travail d'autorévision n'a été confié au fonctionnaire »; aucune activité de recherche terminologique et documentaire n'est mentionnée; il n'a pas démontré sa capacité à travailler à l'écran et, comme mentionné dans ses deux derniers rapports d'appréciation du comportement professionnel, sa capacité à travailler à l'écran reste à démontrer; il n'a pas démontré qu'il possédait une quelconque connaissance des outils de TAO; il n'a qu'un potentiel limité ou inexistant pour conseiller et aider des traducteurs temporaires et moins expérimentés (son propre travail doit

être révisé); il n'a démontré aucune spécialisation reconnue en droit pénal et en droit commercial : il ne possède aucune expérience avec les documents de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI) (jusqu'à récemment, la moitié des documents de session étaient traduits au Siège de l'ONU), ce qui revêt une importance pratique particulière, car la charge de travail quotidienne nécessite l'entière viabilité opérationnelle de quiconque se voyant chargé de fonctions d'autorévision dans le cadre de ce poste). Le candidat ne satisfait manifestement pas aux exigences du poste, car il est incapable de traduire en autorévision des textes nécessitant une expérience et des compétences reconnues en droit et en économie et ne peut participer à des groupes de rédaction ou des groupes chargés de la cohérence, ni conseiller et aider des traducteurs temporaires ou moins expérimentés. Dans les observations générales de son dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel (2007-2008), le principal notateur déclare qu'une « certaine amélioration de la qualité de traduction serait souhaitable ».

...

Expérience

Le candidat répond à certains critères, mais pas aux principaux, notamment l'autorévision ou la révision et la traduction de textes portant sur le droit pénal ou le droit commercial : 18 années d'expérience dans la traduction de documents de l'ONU; nécessite une révision légère à moyenne et aucun travail d'autorévision ne lui est confié (e-PAS); aucune recherche terminologique et documentaire n'est mentionnée; n'a pas démontré sa capacité à travailler à l'écran; n'a pas démontré de connaissances spécialisées reconnues dans les domaines du droit pénal ou du droit commercial : aucune expérience des documents de la CNUDCI (jusqu'à récemment, la moitié des documents de session étaient traduits au Siège de l'ONU) ou de l'ONUDC, ni de l'ONUDI et du Bureau des affaires spatiales (jusqu'à 1994, tous les documents étaient traduits au Siège de l'ONU), documents d'une grande importance, car la charge de travail quotidienne nécessite l'entière viabilité opérationnelle de quiconque doit s'acquitter de fonctions d'autorévision dans le cadre de ce poste.

...

Autres compétences :

Le candidat ne répond pas aux critères : n'a démontré aucune connaissance des outils de TAO; n'a aucune expérience antérieure d'autorévision ou de révision et traduction de textes portant sur le droit

pénal ou le droit commercial; n'a démontré aucune connaissance spécialisée reconnue en droit et en économie; aucune expérience des documents de la CNUDCI (jusqu'à récemment, la moitié des documents de session étaient traduits au Siège de l'ONU) ou de l'ONUSC, ni de l'ONUDI et du Bureau des affaires spatiales (jusqu'à 1994, tous les documents étaient traduits au Siège de l'ONU), documents d'une grande importance, car la charge de travail quotidienne exige l'entière viabilité opérationnelle de quiconque doit s'acquitter de fonctions d'autorévision dans le cadre de ce poste.

9. En dépit d'une évaluation négative dans son ensemble, le chef de service responsable du poste à pourvoir, en consultation avec le Service de la gestion des ressources humaines, a décidé de retenir la candidature du requérant qui a ensuite été soumis à un examen écrit le 19 novembre et à un entretien d'appréciation des compétences le 25 novembre 2008.

10. Le jury d'entretien a conclu que le requérant « possédait très peu des compétences techniques et fonctionnelles nécessaires pour exercer ces fonctions, et que ses compétences de base, telles qu'énoncées dans l'avis de vacance de poste », ainsi que son examen écrit et son entretien ont été jugés moins que satisfaisants. Par conséquent, il n'a pas été recommandé. Au lieu de cela, le candidat externe remplissant les conditions requises dans le délai de 60 jours a été « vivement recommandé » pour le poste, sur la base de l'évaluation antérieure. Le 26 novembre 2008, le chef de service responsable du poste à pourvoir a transmis cette recommandation au Comité central de contrôle pour examen, et celui-ci l'a avalisée.

11. Le 2 décembre 2008, le Directeur général de l'ONUV a décidé d'accepter la recommandation et le candidat externe a été choisi pour occuper le poste. Le requérant a déclaré qu'il n'avait pas été informé de l'issue de sa candidature. Le 25 décembre 2008, il a appris qu'il avait échoué en constatant sur le site Web de l'ONU que le poste avait été attribué. Le 5 février 2009, le Bureau de la gestion des ressources humaines a approuvé la sélection. Le 25 février 2009, le requérant a présenté une demande de révision de la décision administrative. Le 26 février, il a découvert qu'un avis interne de vacance de poste avait été publié. Le même jour, le

chef de service responsable du poste à pourvoir l'a informé qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste.

Arguments du requérant

12. Le requérant n'a pas reçu l'avis interne de vacance de poste, ce qui constituait une atteinte à ses droits.

13. Le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste, car il a été évalué à l'aulne de normes généralement réservées au poste P-4 de réviseur, alors que le poste était de classe P-3, en violation de la section 4.3 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. Conformément aux directives sur les profils d'emploi types, toute dérogation importante à ce chapitre doit être justifiée, mais le défendeur a omis de le faire. En particulier, l'autorévision n'est pas une responsabilité rattachée au poste de traducteur ni une compétence exigée aux classes inférieures à P-4. Selon le profil d'emploi type, bien que les traducteurs de classe P-4 fournissent des traductions « essentiellement sans révision » et que l'autorévision soit mentionnée comme un « résultat escompté », le travail des traducteurs de classe P-3 « peut faire l'objet d'une révision » et ni l'autorévision ni l'expérience en autorévision ne sont mentionnées comme une responsabilité. Cela porte à croire que le profil d'emploi type des réviseurs de classe P-4 a été utilisé pour la rédaction de l'avis de vacance de poste, ce que laissent également entendre les différentes utilisations qui y sont faites du terme « réviseur » ou « traducteur ». Il peut être déduit du rapport d'appréciation du comportement du requérant pour 2007-2008 que le requérant possédait une certaine expérience en matière d'autorévision.

14. En substituant les exigences du poste P-4 de réviseur à celles du poste P-3 de traducteur, le défendeur a violé les attentes légitimes que le requérant entretenait en tant que traducteur de classe P-3 possédant 18 années d'expérience, à savoir que sa candidature serait traitée comme une demande de mutation latérale. « L'employé et l'employeur ont tous deux l'obligation universelle d'agir en toute bonne foi l'un

envers l'autre », *James* UNDT/2009/025. Le requérant a été traité comme s'il avait postulé pour une promotion, alors que, dans les faits, il ne demandait qu'une mutation latérale.

15. Le défendeur a évalué à tort le requérant en regard d'un candidat externe pouvant être pris en considération dans un délai de 60 jours en violation de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3.

16. Le requérant n'a pas été informé qu'il n'avait pas été sélectionné ou inscrit dans le fichier, ce qui porte atteinte aux droits du requérant en vertu de la section 9.5 de l'instruction ST/AI/2006/3.

Arguments du défendeur

17. L'argument selon lequel le requérant n'a pas reçu l'avis interne de vacance de poste n'est pas fondé, car cette question n'était pas l'objet de la présente demande de révision de décision administrative (en vertu de l'ancienne disposition 111.2 du Règlement du personnel). Quoi qu'il en soit, il n'est pas obligatoire de publier une vacance de poste sur le plan interne plutôt que sur Galaxy.

18. Le requérant n'a pas été évalué en fonction des exigences du poste P-4 de réviseur. Les exigences liées à différents postes peuvent varier à l'intérieur d'une même classe et les directeurs jouissent d'une grande latitude dans l'élaboration des avis de vacance de poste. L'avis de vacance de poste concernant le poste contesté exigeait une expérience en autorévision, mais cela n'affectait en rien la classification du poste.

19. Le processus de sélection n'était pas entaché d'irrégularité. Le requérant ne répondait pas aux exigences du poste, car il n'était pas un « candidat pouvant être pris en considération » aux termes de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3. Il ne possédait ni l'expérience requise en autorévision, ni une spécialisation reconnue en

droit pénal ou en droit commercial, ni une connaissance des outils de TAO, comme le stipulaient l'avis de vacance de poste et les critères d'évaluation.

20. En vertu de l'instruction ST/AI/2002/4, le défendeur n'est pas tenu de notifier le requérant de la nomination d'un autre candidat. Comme le requérant avait pris connaissance d'un avis publié sur Galaxy le 25 décembre 2008 indiquant que le processus de sélection avait été complété, il aurait dû savoir que la décision de sélection avait été prise et que sa candidature n'avait pas été retenue.

Diffusion de l'avis interne de vacance de poste

21. Même si la question de la diffusion de l'avis de vacance de poste interne n'a pas été soulevée explicitement dans la demande de révision de la décision administrative du requérant, la question de la propriété du processus a été soulevée, ce qui est suffisant. Un fonctionnaire n'est pas censé être au courant de tous les éléments du processus ayant abouti à la décision administrative faisant l'objet de sa plainte. D'ailleurs, il n'est pas absolument nécessaire que la raison précise de l'illégalité alléguée de la décision soit énoncée. En soi, l'ancienne disposition 111.2 du Règlement du personnel n'exige rien de plus que l'identification de la décision faisant l'objet de la demande de révision de la décision administrative. C'est à l'Administration qu'il revient de clarifier les circonstances et d'examiner la question de savoir si la décision doit être modifiée. Il va cependant de soi que toute question précise portée à l'attention du Secrétaire général devrait être examinée soigneusement.

22. Cependant, rien n'empêche le demandeur d'annoncer le poste sur Galaxy, même si un avis de vacance de poste interne avait déjà été publié. Le fait que le requérant n'avait pas reçu cet avis interne de vacance de poste est déplorable, mais la situation n'a en soi aucune conséquence juridique. Le simple fait que le poste a été annoncé sur Galaxy n'avait pas pour effet ni de contourner la nécessité de respecter le processus prescrit par l'instruction ST/AI/2006/3 relativement aux candidats remplissant les conditions requises dans le délai de 15 jours ni de l'empêcher de se

produire. De plus, l'avis de vacance de poste interne et l'annonce sur Galaxy étaient pratiquement identiques et les légères différences n'auraient pas eu d'incidence sur l'évaluation du requérant, selon laquelle il ne convenait pas au poste (plus de détails ci-dessous).

L'autorévision comme exigence dans l'avis de vacance de poste et pour le poste

23. Le requérant prétend que les deux avis de vacance de poste (l'avis interne et l'annonce sur Galaxy) déviaient à tort du profil d'emploi type en incluant l'autorévision comme compétence requise. La section 1 de l'instruction ST/AI/2006/3 définit le profil d'emploi type comme suit :

... une définition d'emploi type englobant un groupe important d'emplois voisins dont les principales caractéristiques sont analogues pour ce qui est des fonctions et attributions, du niveau d'instruction, de l'expérience professionnelle, des compétences techniques et des qualifications de base.

Selon la section 4.3,

[l]avis de vacance précise les qualifications, aptitudes et compétences requises et tient compte du classement des fonctions attachées au poste, en utilisant *dans la mesure du possible* la base de données des profils d'emploi types du Bureau de la gestion des ressources humaines [italiques ajoutés].

Par conséquent, les exigences qui diffèrent de celles qui sont définies dans un profil d'emploi type, mais qui sont jugées nécessaires ou souhaitables pour un poste précis sont permises. En effet, lorsqu'il élabore les avis de vacance de poste et définit les critères d'évaluation, le chef de service responsable du poste à pourvoir est avisé que les éléments du profil d'emploi type qui sont de nature générique ne devraient pas être intégrés en bloc à l'avis de vacance de poste ou aux critères d'évaluation (voir la section III, « Responsabilités », des directives relatives au système de sélection à l'intention des directeurs de programme).

24. L'argument du requérant serait approprié si les exigences énoncées révélaient une tentative de pourvoir ce qui est essentiellement un poste P-4 par un poste P-3. Il

ne fait aucun doute qu'une telle tentative serait inappropriée. Cependant, la modification d'une seule exigence essentielle parmi plusieurs autres ne serait pas suffisante. Cela est également expliqué dans les directives sur les profils d'emploi type qui stipulent que les « fonctions [précises] d'un emploi particulier ne sont pas définies dans un profil d'emploi type et que

[l]es profils d'emploi type constituent la base sur laquelle s'appuie la création des vacances de poste. **Les directeurs ne pourront pas modifier les profils d'emploi types.** Cependant, les directeurs peuvent adapter les annonces de vacance de poste en ajoutant ou en supprimant des éléments des profils d'emploi types pour mettre l'accent sur les responsabilités, les qualifications requises et l'expérience de travail d'un emploi particulier afin de répondre à leurs besoins en matière de recrutement. Un excès d'adaptation éloignant l'avis de vacance de poste du profil d'emploi type serait inquiétant et pourrait susciter des questions concernant le classement de l'emploi.

25. Le défendeur a déclaré (apparemment sans être contredit par le requérant) que les compétences en matière d'autorévision étaient cruciales pour le poste P-3 de traducteur à l'ONUV, car au moins la moitié des textes et parfois beaucoup plus devaient être traduits en autorévision. Cependant, la véritable valeur probante d'un argument en l'absence de toute preuve concrète est douteuse et le Tribunal n'est pas disposé à accorder davantage qu'un poids assorti de réserves à ce facteur. Surtout, il semble raisonnable de déduire que la description de poste reflétait en fait les exigences du poste et qu'il est inutile d'aller plus loin, car le requérant n'a pas contesté qu'il en était ainsi. Son argumentation était qu'en exigeant cet attribut, le défendeur avait, en substance, exigé qu'un poste P-4 soit rempli par un candidat de classe P-3. Comme cela a déjà été mentionné, l'opinion du fonctionnaire responsable au Bureau de la gestion des ressources humaines était que l'ajout de l'exigence supplémentaire concernant l'autorévision n'avait pas pour effet de transformer le poste P-3 en poste P-4. Compte tenu de l'état de la preuve qui a été soumise, le Tribunal ne voit aucune raison valable de ne pas croire cette affirmation sur parole.

26. Bien entendu, en dressant les besoins du poste, l'auteur ne devrait pas être influencé par des motifs extrinsèques ou ultérieurs. Rien dans le cas d'espèce ne porte

à croire que le chef de service responsable du poste à pourvoir ait été influencé par de tels motifs quand il a décidé d'inclure l'autorévision comme compétence préalable requise pour le poste. En outre, l'avis de vacance de poste et les critères d'évaluation avaient été préapprouvés respectivement par le fonctionnaire des ressources humaines et le Comité central de contrôle. La circonstance selon laquelle, conformément au profil d'emploi type, l'autorévision est une exigence pour les postes P-4 de traducteur, mais pas pour les postes P-3, n'est pas déterminante en soi, car une comparaison des deux classifications laisse apparaître une gamme de différences et celle-ci en est une parmi d'autres. De plus, l'ampleur des tâches d'autorévision et de supervision diffère largement d'une classe à l'autre.

27. Par conséquent, l'autorévision était une condition préalable appropriée pour déterminer la qualification des candidats postulant pour le poste contesté, de même que l'exigence selon laquelle le candidat « devait avoir de l'expérience en autorévision ». Ces exigences ont été répétées dans les critères d'évaluation et applicables aux évaluations, tant pour le chef de service responsable du poste à pourvoir dans la sélection des candidats pour l'entretien que pour le jury d'entretien lors de son évaluation de ceux-ci.

Qualification du requérant pour le poste

28. Il n'appartient pas au Tribunal de décider si les décideurs pertinents ont déterminé que le requérant ne possédait pas les compétences requises en autorévision et, en tout état de cause, le Tribunal n'est pas qualifié pour le faire. Cela découle implicitement des conditions prévues dans le contrat du fonctionnaire. Abstraction faite du cas où il y a un droit particulier reconnu par la loi à une nomination (par exemple, *Kasyanov*, UNDT/2009/022, où le requérant était le seul candidat qualifié pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours), l'obligation de l'Administration à l'égard du fonctionnaire et de son droit corrélatif est celle de mener de bonne foi et conformément aux instruments applicables un examen équitable de la candidature. Le bien-fondé de la décision n'est pertinent que dans le

cadre de l'allégation selon laquelle celle-ci ait pu être excessive ou simplement injuste. La question de la pertinence de cet examen se pose du fait que, lorsqu'une décision déraisonnable ou injuste est prise, elle fournit la preuve convaincante qu'il y a eu de sérieux ratés dans le processus et témoigne d'une grave erreur d'un type ou de l'autre. Lorsqu'une erreur est flagrante, la décision doit être considérée comme une entorse au contrat du fonctionnaire. Cependant, il arrive que les éléments disponibles semblent montrer que tout est en ordre, mais que la décision résultante est tellement déraisonnable ou simplement injuste qu'il faudrait arriver à la déduction qu'une erreur latente s'est produite. Dans un tel cas, même si l'erreur elle-même ne peut être identifiée, le résultat doit être suffisant pour établir son existence et, par le fait même, le non-respect des obligations contractuelles.

29. Le requérant soutient que son expérience à long terme en matière d'autorévision peut être déduite de ses dossiers d'évaluation personnelle et devrait être jugée adéquate du fait qu'il a été inscrit sur le fichier des candidats pour un poste P-4 à Vienne (aucune preuve n'a cependant été fournie à cet égard). En fait, les dossiers d'évaluation personnelle du requérant indiquent que, dans le meilleur des cas, il s'est simplement consacré de façon très limitée à l'autorévision pendant cette période. Très peu de choses ont été dites au sujet de son expérience générale en matière d'autorévision, et moins encore sur la qualité de son travail à cet égard : il a simplement été déclaré que ses traductions devaient faire l'objet d'une révision légère à moyenne. À la lumière de la nature nuancée de l'expérience démontrée dans ces dossiers, l'évaluation du jury selon laquelle, en fait, le requérant ne satisfaisait pas au critère de l'autorévision, n'est pas surprenante. Pendant la procédure, le requérant a contesté l'évaluation du jury à cet égard, mais il n'a pas fait valoir qu'il avait saisi le jury de documents qui, à tort, n'auraient pas été pris en compte ou qui auraient été évalués de façon discutable. En conséquence, il n'existe aucun motif qui permettrait au Tribunal de juger que le jury a eu tort ou qu'il s'est trompé en déterminant si le requérant se conformait ou non à cette exigence.

30. En tout état de cause, l'évaluation relevait en grande partie de la responsabilité du jury et de sa compétence et, après une lecture attentive des rapports d'évaluation personnelle, rien ne me permet de conclure que celui-ci a versé dans l'erreur.

31. Le défendeur s'appuie également sur l'évaluation du jury selon laquelle le requérant ne remplissait pas les conditions relatives à « une spécialisation reconnue en droit pénal ou en droit commercial » ou à « une connaissance des outils de TAO ». Si ce dernier critère n'était pas obligatoire parce qu'il figurait sous la rubrique « Autres compétences souhaitables » tant dans l'annonce sur Galaxy que dans la liste des critères d'évaluation, la condition relative à une spécialisation reconnue en droit pénal ou en droit commercial était toutefois explicitement mentionnée comme une compétence requise sous la rubrique « Expérience professionnelle ». L'exigence voulant que le candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours soit prioritairement qualifié pour la nomination ne fait pas référence seulement aux conditions préalables à la nomination. La question de la qualification à cet égard est une notion générale qui signifie que le candidat est en mesure de s'acquitter des fonctions du poste. En conséquence, tous les attributs pertinents, à savoir ceux qui sont stipulés comme étant essentiels et ceux qui sont désignés comme souhaitables, doivent être évalués pour déterminer la qualification du candidat. Il devrait être évident qu'un candidat puisse sembler suffisamment qualifié pour être présélectionné en vue d'un entretien, puis démontrer, au bout du compte, qu'il n'est pas qualifié. C'est donc cette qualification finale qui est la notion clé à retenir pour déterminer le droit au statut prioritaire accordé aux candidats remplissant les conditions requises dans le délai de 15 jours et non pas la simple satisfaction de conditions préalables obligatoires ou officielles pour la nomination. Le requérant a prétendu posséder une expérience dans ces domaines. Cependant, le Tribunal le répète, il appartenait au jury de se faire une opinion sur la question, mais aucune preuve convaincante n'a été soumise démontrant qu'il s'était trompé dans son évaluation ou qu'il avait été injuste dans son examen du dossier.

Expectative légitime du requérant concernant l'obtention d'une mutation latérale en tant que traducteur de classe P-3

32. Dans son jugement dans l'affaire *Sina* UNDT/2010/060, le Tribunal a fourni une brève définition de la notion juridique de l'expression « expectative légitime », à savoir

Une expectative légitime donnant lieu à des obligations légales ou contractuelles se produit lorsque l'une des parties agit par ses déclarations, par ses actes ou par ses mots, de telle manière qu'il est ou est raisonnablement probable de pousser l'autre partie à agir de quelque manière que ce soit en s'appuyant sur cette déclaration, et que l'autre partie agisse en ce sens.

Le principe a parfois été appliqué en droit administratif à l'expectative légitime qu'un décideur agisse d'une certaine façon pour parvenir à une décision, sur la base d'une certaine règle ou d'une certaine pratique implicite ou officieuse. Une telle pratique n'est pas contestable dans le cadre de l'interprétation de contrats comme ceux liant les fonctionnaires et l'ONU, dans lesquels les instruments pertinents font partie intégrante des contrats et où intervient, en outre, un recours largement répandu à certaines règles ou pratiques implicites ou officieuses. Le Tribunal préférerait cependant mettre l'accent sur la véritable question juridique et placer résolument un tel usage de la notion d'expectative légitime dans la sphère juridique contractuelle en qualité d'attribut de l'exigence explicite de bonne foi et de probité.

33. Dans certains cas, la distinction entre le droit administratif et l'approche contractuelle peut être importante (par exemple, en traitant le problème du pouvoir apparent), mais ce n'est pas le cas en l'espèce. L'expectative légitime du requérant en ce qui concerne un examen équitable en vue de cette mutation latérale n'a pas été contrariée, puisqu'il ne répondait pas aux exigences.

Irrégularités de procédure

34. Le requérant, un candidat interne pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, prétend qu'en raison de vices procéduraux dans le processus de

sélection il a été évalué en regard d'un candidat externe pouvant être pris en considération dans un délai de 60 jours. Il fallait pour cela déterminer s'il était effectivement un « candidat qualifié » au sens de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3. Comme la seule documentation dont disposait le chef de service responsable du poste à pourvoir était celle qui figurait dans sa notice personnelle, l'évaluation initiale a permis de déterminer que le requérant ne répondait pas aux exigences relatives à l'expérience en autorévision et, en conséquence, il n'a pas été retenu pour l'entretien. À ce stade, il n'était pas un « candidat qualifié », d'où la nécessité d'examiner la candidature des autres candidats ne pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours. Les rapports d'appréciation du comportement professionnel ont été examinés ultérieurement dans le cadre de la réévaluation de sa qualification. Bien que ceux-ci fournissent une certaine preuve d'expérience en matière d'autorévision, l'évaluation du requérant par le jury en fonction des critères d'évaluation concluait qu'il n'était pas qualifié pour les diverses raisons qui ont été mentionnées. S'il avait été jugé qualifié, en tant que seul candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, il aurait dû être nommé, même si les évaluations des autres candidats effectuées entre-temps avaient été favorables, car il n'aurait pu perdre la priorité qui lui était accordée en vertu de la section 7.1 en tant que candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours simplement parce que, en l'occurrence, les autres candidats avaient été évalués avant lui selon la chronologie; voir *Kasyanov*. Il s'ensuit qu'une fois qu'il a été accepté que le requérant n'était pas qualifié pour la nomination, aucune erreur n'avait été commise en ne le nommant pas.

35. Il est déplorable et probablement compréhensible que le requérant ait trouvé le processus lent, stressant et humiliant, mais il n'y a aucun fondement qui permette de conclure qu'il a été évalué de façon inéquitable ou que les mauvais critères ont été appliqués pour déterminer s'il était qualifié.

Le requérant n'a pas été informé de la décision

36. Le directeur de programme est tenu, en vertu de la section 9.5 de l'instruction ST/AI/2006/3, d'informer tous les candidats ayant passé un entretien qui ne sont pas sélectionnés de la décision les concernant. Il est entendu que l'information doit être transmise dans un délai raisonnable. Le fait de laisser les candidats découvrir leur échec en parcourant une annonce ultérieure sur Galaxy décrivant le poste comme étant attribué ne satisfait pas à cette exigence. En dehors de toute autre considération, la notification rapide est essentielle pour permettre à ces candidats de décider au moment opportun s'ils souhaitent exercer leurs droits en vertu du système de justice interne relativement à la décision. Le requérant a réalisé qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste le 25 décembre 2008, en parcourant un avis concernant le même poste sur le site de l'ONU, c'est-à-dire trois semaines après que la décision eut été prise par le Directeur général de l'ONUV. Le Tribunal est prêt à reconnaître que, comme pour tous les candidats, ces situations comportent des sentiments naturels d'incertitude et d'anxiété, mais les sentiments du requérant auraient à peine été apaisés en prenant connaissance de son échec.

Conclusion

37. Aucune conséquence préjudiciable au plan légal ne découle du défaut d'avoir informé le requérant de son échec dans un délai raisonnable. Le Tribunal n'est pas prêt à juger que le droit est dépourvu de toute valeur, mais seule une indemnité nominale peut être versée. Le Tribunal accorde au requérant la somme de 500 dollars des États-Unis pour violation de son contrat.

38. À tous autres égards, la requête est rejetée.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 15 avril 2010

Enregistré au Greffe le 15 avril 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffière, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies,
New York