



Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

SAFWAT

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Lynnette Cunningham, OSLA

Conseil pour le défendeur:
Stephen Margetts, ALS, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Le 16 juin 2005, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours (CPR) de New York contre la décision de la Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) de ne pas retenir sa candidature pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, sur lequel un autre candidat a été nommé en janvier 2005.
2. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'affaire étant toujours pendante devant la CPR à la date de la dissolution de cette dernière le 1^{er} juillet 2009, elle a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Faits

3. Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies à la CESAO, à Beyrouth au Liban le 2 janvier 1998, en tant que Chef (P-5), Section des transports, au bénéfice d'un engagement à durée déterminée de deux ans régulièrement renouvelé depuis. Il occupait toujours cette position au moment où il a formé le présent recours.
4. Par courrier électronique du 12 janvier 2004, la Secrétaire de la Commission a écrit à la Secrétaire exécutive de la CESAO pour se plaindre de la façon dont le requérant lui avait parlé au cours d'une conversation téléphonique. Par courrier électronique du 15 janvier 2004 adressé à la Secrétaire exécutive, le requérant s'est défendu d'avoir eu un comportement autre que professionnel avec la Secrétaire de la Commission et a accusé cette dernière de s'être comportée de manière insultante au cours de ladite conversation téléphonique.
5. Par mémorandum en date du 4 février 2004, dont copie a été adressée notamment à la Secrétaire de la Commission, la Secrétaire exécutive a rappelé au requérant que les communications entre collègues devaient être respectueuses.

6. Le 11 mai 2004, le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, à la CESAO a été publié dans le répertoire électronique de postes vacants sur *Galaxy*. La date limite de candidature était le 9 juillet 2004. En matière de formation, l'avis de vacance exigeait :

« Diplôme universitaire (du niveau de la maîtrise ou équivalent) de préférence en ... génie informatique, science informatique, communications avec le savoir technologique et analytique et les compétences nécessaires dans les technologies de l'information et des communications, la gestion des connaissances ou tout autre discipline apparentée. À défaut d'un diplôme du niveau de la maîtrise, un diplôme universitaire du niveau de la licence assorti d'une formation et d'une expérience dans les technologies de l'information et des communications ou dans un domaine pertinent peut être accepté. »

En matière d'expérience professionnelle, l'avis de vacance demandait entre autres :

« ... une connaissance approfondie des technologies de l'information et des communications et/ou de la gestion des connaissances dans le contexte régional et international des politiques et de la planification stratégiques. Une expérience professionnelle postuniversitaire à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés est indispensable, dans l'application des principes et concepts des technologies de l'information et des communications et/ou de la gestion des connaissances dans le développement dans divers contextes, ou dans l'analyse et les techniques de recherche à l'appui d'un programme organisationnel, national ou régional. »

7. En mai 2004, le requérant et un de ses collègues se sont rendus en Arabie Saoudite pour représenter la CESAO à une conférence. Une dispute a éclaté en public entre les deux fonctionnaires, à la suite de quoi le collègue du requérant a porté plainte contre ce dernier. Le 8 juin 2004, un jury d'enquête a conclu, sans avoir reçu aucun des deux protagonistes, qu'ils étaient tous deux responsables de l'incident.

8. Par mémorandum en date du 18 novembre 2004 adressé à la Secrétaire exécutive, le collègue ayant porté plainte contre le requérant suite à l'incident susmentionné a de nouveau porté plainte contre ce dernier.

9. Par mémorandum en date du 8 décembre 2004, dont copie a été adressée notamment au requérant, la Secrétaire exécutive a informé le jury d'enquête susmentionné de sa décision de rouvrir l'enquête et de la confier à un nouveau jury,

étant donné que le premier jury n'avait pas suivi les procédures établies en ne rencontrant pas les deux protagonistes de l'incident et en ne faisant pas de recommandation sur les conséquences à tirer de leur comportement.

10. L'avis de vacance pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, à la CESAIO, n'a suscité aucune candidature pouvant être prise en considération dans un délai de 15 jours. Quatre candidats internes réunissant les conditions d'admission dans un délai de 30 jours en vertu du paragraphe 5.5 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, intitulée *Système de sélection du personnel*, ont postulé, y compris le requérant.

11. A une date non précisée, le directeur de programme, en l'occurrence la Secrétaire exécutive de la CESAIO, a évalué les candidatures des quatre fonctionnaires susmentionnés en utilisant une grille d'évaluation portant sur quatre critères : expérience (35 points maximum), compétences (30 points maximum), formation (20 points maximum) et connaissances linguistiques (15 points maximum). Le candidat finalement sélectionné a obtenu 95 points sur 100, un autre candidat 45 sur 100, le requérant a eu 40 points et le quatrième candidat a obtenu 25 points.

12. Sur la base des évaluations susmentionnées, la Secrétaire exécutive de la CESAIO n'a retenu, comme réunissant la totalité ou la majorité des conditions requises pour le poste, que le candidat ayant obtenu 95 points sur 100. Les trois autres candidats, y compris le requérant, n'ont donc pas été sélectionnés pour un entretien.

13. Le 15 décembre 2004, un jury a interviewé le candidat présélectionné par la Secrétaire exécutive pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, et l'a recommandé.

14. Le 26 janvier 2005, l'organe central de contrôle a approuvé la recommandation susmentionnée et la décision de sélection a pris effet le 1^{er} février 2005.

15. Le 22 février 2005, le requérant a écrit au Secrétaire général pour lui demander de reconsidérer la décision de la Secrétaire exécutive de la CESAIO de nommer un autre candidat, moins qualifié et ayant moins d'ancienneté que lui, sur le

poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications.

16. Par lettre en date du 19 mai 2005, le Groupe du droit administratif du Secrétariat de l'ONU à New York a transmis au requérant une copie de la réponse de la CESAO à sa demande de nouvel examen et a implicitement rejeté cette dernière. La réponse de la CESAO contenait des extraits de l'évaluation faite par la Secrétaire exécutive de l'expérience et de la formation du requérant et du candidat sélectionné, ainsi que le détail des points attribués à chacun des quatre candidats pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications.

17. Le 16 juin 2005, le requérant a introduit un recours devant la CPR de New York.

18. Le 21 février 2006, le défendeur a soumis sa réponse au recours du requérant. Parmi les documents fournis en annexe se trouvaient, entre autres, les évaluations non expurgées du requérant et du candidat choisi pour la promotion.

19. Le 27 février 2006, la réponse du défendeur a été transmise dans son intégralité au requérant par courrier électronique.

20. Les 29 et 30 mai 2006, le requérant a transmis au Secrétaire de la CPR ses commentaires sur la réponse du défendeur. Le document, de cinq pages apparemment, n'a pas été versé au dossier de la CPR ou a été perdu et le Tribunal n'a pas pu en obtenir une copie.

21. Le 1^{er} juillet 2009, le recours a été renvoyé devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

22. Le 2 juillet 2009, le requérant a été promu à la classe D-1 sur le poste de Chef, Division du développement économique et de la globalisation, CESAO.

23. Par ordonnance en date du 28 août 2009 portant changement du lieu de jugement de l'affaire, communiquée aux parties le même jour, le Tribunal a ordonné le transfert du cas du requérant du greffe de New York au greffe de Genève.

24. Par lettre en date du 23 septembre 2009, le Tribunal a informé le requérant que ses observations sur la réponse du défendeur n'étaient pas dans le dossier transmis au Tribunal et lui a donné jusqu'au 26 octobre 2009 pour les soumettre.

25. Par courrier électronique en date du 30 septembre 2009, le requérant a demandé un délai supplémentaire de deux semaines pour soumettre ses observations et a demandé une copie de la réponse du défendeur. Le 1^{er} octobre 2009, le greffe du Tribunal a transmis au requérant une copie de la réponse du défendeur en date du 21 février 2006 et a prolongé le délai pour la soumission des observations du requérant.

26. Par courrier électronique du 10 novembre 2009, le requérant a soumis des observations sur la réponse du défendeur du 21 février 2006.

27. Le 1^{er} mars 2010, le Tribunal a ordonné au défendeur de produire tous les documents relatifs à la procédure de sélection pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, CESA0.

28. Le 19 mars 2010, le défendeur a produit les documents réclamés, à savoir les évaluations et les notices personnelles des quatre candidats. Si ces documents ont été soumis dans leur intégralité au Tribunal, le défendeur n'a pas fourni au requérant les notices personnelles des trois autres candidats et ne lui a fourni que des versions expurgées de leurs évaluations. Devant le Tribunal, le défendeur a invoqué la nécessité de protéger la confidentialité des données personnelles des autres candidats et de la procédure de sélection pour justifier le fait de ne pas partager avec le requérant l'intégralité des documents soumis au Tribunal.

29. Par lettre en date du 26 mars 2010, le Tribunal a informé les parties qu'il considérait qu'une audience n'était pas nécessaire dans l'instance et leur a permis de se prononcer sur la question dans un délai de dix jours. Le Tribunal a en outre informé les parties de sa décision de ne pas partager avec le requérant les notices personnelles et les évaluations non expurgées des autres candidats au motif, d'une part, qu'une version non expurgée du document le plus pertinent, à savoir l'évaluation du candidat sélectionné, avait déjà été fournie au requérant par le défendeur notamment dans sa réponse devant la CPR du 21 février 2006 et, d'autre

part, que les autres documents ne contenaient pas d'informations pertinentes pour répondre aux allégations du requérant.

30. Par lettres en date du 6 avril 2010, le conseil du requérant et le conseil du défendeur ont indiqué qu'ils étaient d'accord avec la position du Tribunal selon laquelle une audience n'était pas nécessaire dans l'espèce.

31. Par lettre en date du 9 avril 2010 adressée au conseil du requérant, le Tribunal a relevé que la copie de la réponse du défendeur transmise au requérant le 1^{er} octobre 2009 ne contenait pas les annexes. Il a donc accordé une semaine de plus au requérant pour faire des commentaires sur lesdites annexes. Le Tribunal a toutefois précisé qu'aucune prolongation des délais ne serait accordée étant donné que la réponse du défendeur et ses annexes avaient déjà été transmises au requérant pour commentaires le 27 février 2006. A la date fixée par le Tribunal, le requérant n'a soumis aucun commentaire.

Arguments des parties

32. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. Dans le cadre de la procédure de sélection pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, son expérience, ses compétences et sa formation ont été mal évaluées par la Secrétaire exécutive et ses valeurs fondamentales ont été ignorées ;
- b. La Secrétaire exécutive avait, bien avant qu'il ne soit publié, promis le poste au seul candidat interviewé et finalement sélectionné ;
- c. Le requérant est plus qualifié, plus compétent et a plus d'ancienneté que le candidat sélectionné, qui en outre devait partir à la retraite moins d'un an après sa nomination ;
- d. La décision de ne pas sélectionner le requérant est un exemple et une preuve des actes de discrimination, de harcèlement et de traitement injuste auxquels la Secrétaire exécutive n'a cessé de le soumettre à partir de 2002. Elle s'est également rendue coupable de mauvaise

gestion et de faute professionnelle envers le requérant et l'Organisation. Elle a ainsi : (i) refusé d'interviewer le requérant pour les quatre postes D-1 auxquels il avait postulé entre 2002 et 2005 ; (ii) injustement évalué son expérience, ses compétences et sa formation pour trois de ces postes ; (iii) prolongé son contrat pour des durées déterminées d'un an au lieu de deux en 2004 et 2005 ; (iv) écrit en 2004-2005 une série de mémorandums injustes et négatifs sur le compte du requérant sans laisser à ce dernier la possibilité de se défendre de manière adéquate.

33. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

- a. La candidature du requérant a été pleinement et équitablement prise en considération. La section 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 stipule que seuls les candidats qui, de l'avis du directeur de programme, réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises, sont appelés à passer un entretien ou à faire l'objet d'autres mécanismes d'évaluation. En l'espèce, la Secrétaire exécutive a considéré que les diplômes du requérant en génie civil et systèmes de transport et que son expérience professionnelle dans les transports et systèmes de transport ne correspondaient pas aux critères d'évaluation, à savoir que les candidats devaient avoir de préférence un diplôme en génie informatique, science informatique ou communications et une expérience professionnelle dans ces domaines ;
- b. L'argumentation selon laquelle le candidat sélectionné devait partir à la retraite moins d'un an après sa nomination est sans pertinence car conformément à l'article 4.2 du Règlement du personnel alors en vigueur, la considération dominante en matière de nomination 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 ;

- c. Le requérant n'a pas apporté la preuve que la décision de sélectionner un autre candidat que lui ait été motivée par un parti pris ou d'autres considérations illicites telles que la discrimination. Le fait qu'il n'ait pas été sélectionné pour les autres postes de classe D-1 auxquels il avait postulé n'est pas une preuve de discrimination, pas plus que ne l'est la décision de la Secrétaire exécutive de prolonger le contrat du requérant pour un an au lieu de deux.

Jugement

34. La demande de nouvel examen adressée par le requérant au Secrétaire général en vertu de la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur concerne uniquement le fait qu'un autre candidat que lui ait été sélectionné pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, à la CESAO.

35. Dans le recours qu'il a ensuite soumis à la CPR, le requérant prétend contester, outre la décision susmentionnée, plusieurs décisions administratives qui n'ont pas fait au préalable l'objet d'une demande de nouvel examen au Secrétaire général. Il en est ainsi : (i) des décisions de ne pas le sélectionner pour trois autres postes de classe D-1 en 2002 et 2003 ; (ii) des actes multiples de discrimination et de harcèlement dont il aurait été victime à partir de 2001 ; (iii) des commentaires négatifs faits par la Secrétaire exécutive dans l'évaluation de son comportement professionnel (PAS) pour la période 2004/2005, le requérant demandant à ce que son recours devant la CPR soit traité comme une déclaration d'objection à son PAS ; ou encore (iv) des décisions de la Secrétaire exécutive de renouveler son contrat pour un an au lieu de deux en décembre 2003 et décembre 2004.

36. La seule décision que le Tribunal de céans est cependant compétent pour examiner, et donc la seule décision qu'il examinera dans le présent jugement, est celle qui a fait l'objet d'une demande de nouvel examen au Secrétaire général, à savoir la décision de ne pas sélectionner le requérant pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications.

37. Le requérant conteste l'évaluation que la Secrétaire exécutive a faite, au cours de la procédure de sélection, de son expérience, ses compétences et sa formation, auxquelles elle a attribué les notes respectives de 5 sur 35, 15 sur 30 et 5 sur 20, en relevant (i) que l'expérience professionnelle du requérant se limitait principalement au domaine des transports, (ii) qu'il ne connaissait pas bien les enjeux des technologies de l'information et des communications dans la région, et (iii) que ses diplômes en génie civile et analyse des systèmes de transport étaient sans rapport avec la formation universitaire en technologies de l'information et des communications requise pour le poste. Le requérant prétend que ces évaluations sont erronées et manquent d'objectivité et que la Secrétaire exécutive aurait dû lui attribuer les notes maximales.

38. Le Tribunal considère que l'évaluation des candidats à un poste relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et il n'entend pas substituer son appréciation à celle du Secrétaire général. Toutefois, ainsi que le Tribunal administratif des Nations Unies l'a maintes fois affirmé, le pouvoir discrétionnaire de l'administration n'est pas absolu et peut faire l'objet d'un réexamen en cas d'allégations d'abus de ce pouvoir.

39. En l'espèce, il relève du pouvoir discrétionnaire de la Secrétaire exécutive de la CESAO d'apprécier les qualifications du requérant pour le poste et les éléments dont dispose le Tribunal, à savoir la notice personnelle et l'évaluation du requérant, ne lui permettent pas de conclure que celle-ci ait abusé de son pouvoir discrétionnaire.

40. La méthode à suivre pour départager les candidats au poste était régie par les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 qui, entre autres, dispose que : « Des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés ... sont requis pour les nominations et les promotions dans les délais de 30 et de 60 jours des candidats qui, de l'avis du directeur de programme, réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises. » La Secrétaire exécutive ayant considéré qu'un seul candidat réunissait la majorité des conditions requises, elle n'avait pas l'obligation d'interviewer les trois autres candidats.

41. Le requérant prétend par ailleurs que la Secrétaire exécutive avait, bien avant qu'il ne soit publié, promis le poste au candidat finalement sélectionné. Or le requérant n'avance aucune preuve à l'appui de cette allégation, qui doit donc être écartée.

42. Le requérant soutient également qu'il était plus qualifié, plus compétent et qu'il avait plus d'ancienneté que le candidat sélectionné, qui en outre devait partir à la retraite moins d'un an après sa nomination.

43. Si le requérant soutient que le candidat choisi n'aurait pas dû être nommé car il approchait de l'âge obligatoire de départ à la retraite, il ne cite aucun texte à l'appui de cette allégation. En ce qui concerne l'ancienneté, celle-ci ne peut constituer un critère exclusif de sélection. Le fait que le candidat choisi pour la promotion ait eu moins d'ancienneté à la classe P-5 que le requérant ne suffit pas à prouver que, dans l'ensemble, le candidat sélectionné était moins qualifié que le requérant.

44. En outre, le requérant a disposé dès mai 2005 d'une partie de l'évaluation du candidat sélectionné, puis dès février 2006 d'une copie intégrale non expurgée de l'évaluation du candidat sélectionné, qui était également un collègue ayant travaillé dans la même division que lui pendant plusieurs années. Le requérant a donc eu accès aux informations essentielles touchant les qualifications ou l'expérience du candidat retenu et a pu analyser, en les comparant, les qualifications qu'il prétendait avoir et celles que possédait le candidat choisi. Malgré cela, le requérant n'assortit ses allégations selon lesquelles le candidat choisi pour la promotion était de qualification inférieure à la sienne d'aucune précision permettant d'établir lesdites allégations.

45. Enfin, le requérant avance que la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, n'est qu'un exemple et une preuve de plus des actes de discrimination et de harcèlement dont il aurait été victime de la part de la Secrétaire exécutive de la CESAO. La plupart des exemples de harcèlement et de discrimination que le requérant mentionne sont des décisions administratives susceptibles de recours qui n'ont cependant pas fait l'objet d'un recours de la part du requérant. En elles-mêmes, les décisions critiquées ne peuvent, faute de preuves, être considérées

comme des signes de harcèlement. Au mieux montrent-elles que le comportement professionnel du requérant ne donnait pas pleine satisfaction et que les relations entre lui et la Secrétaire exécutive d'une part, et entre lui et certains de ses collègues d'autres part, n'étaient pas des plus harmonieuses.

46. Il ressort de ce qui précède que le requérant n'établit pas que l'administration a commis une erreur de droit ou d'appréciation en refusant de retenir sa candidature pour le poste de Chef (D-1), Division des technologies de l'information et des communications, à la CESAO.

Décision

47. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 19 avril 2010

Enregistré au greffe le 19 avril 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève