



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/
JAB/2009/049
UNDT/NY/118
Jugement n° : UNDT/2010/087
Date : 6 mai 2010
Original : anglais

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

SPRAUTEN

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
George Irving

Conseil pour le défendeur :
Salman Haq, UNOPS

Introduction

1. Le présent jugement traite de deux cas distincts, mais étroitement liés entre eux, qui ont été entendus ensemble. Après un processus d'entretien, le requérant, un fonctionnaire justifiant d'une longue période de service au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et ayant un contrat de la série 200, n'a pas été sélectionné pour un poste de la classe P-4 à l'UNOPS, un autre candidat (détenteur d'un contrat de la série 300) ayant été recommandé pour le poste par le groupe de sélection (premier cas). En novembre 2008, le requérant a été informé que son contrat à New York ne serait pas renouvelé au-delà du 28 février 2009. Il a reçu une offre pour un autre poste à l'UNOPS, mais à l'issue de discussions entre les parties concernées concernant la date de l'entrée en fonctions, l'Administration a décidé de la retirer (deuxième cas). Le requérant conteste les deux décisions.

Instruments juridiques pertinents

2. La politique de sélection pour le processus de transition de 2006, UNOPS/AI/DHRH/2006/4 du 28 avril 2006 (ci-après dénommée la Politique), stipule ce qui suit :

« Composition du groupe de sélection » –

16. Le groupe de sélection est composé des membres suivants :

- a) Un représentant de la division ou du groupe du poste vacant, ayant des connaissances et des compétences dans le domaine pertinent pour le poste, qui présidera le groupe de sélection.
- b) Un fonctionnaire de l'ONU approuvé par le Conseil du personnel.
- c) Un fonctionnaire de l'ONU ou un représentant du client ayant des compétences techniques dans le domaine pertinent pour le poste ou la fonction.
- d) Un fonctionnaire de l'ONU ayant des compétences en matière de ressources humaines.

Tous les membres du groupe de sélection, à l'exception du fonctionnaire ayant des compétences en matière de ressources humaines, sont des membres votants. Le rôle du fonctionnaire ayant des compétences en matière de ressources humaines consiste à surveiller, faciliter et entériner le processus de sélection. En particulier, il veille à ce que le processus de sélection soit conduit de manière équitable, transparente et efficace, et donne des conseils concernant l'application du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU, ainsi que des politiques et directives de l'UNOPS.

« VI. Recommandation du groupe de sélection »

37. La recommandation de candidats sera conforme aux scores qu'ils ont obtenus au cours du processus d'évaluation (y compris d'éventuels entretiens), tels que reflétés au tableau d'évaluation. Ce n'est que pour des raisons manifestes que le groupe peut recommander un candidat dont le score n'est pas le plus élevé, c'est-à-dire si la recommandation est faite en vertu du paragraphe 38. Les raisons pour toute dérogation à cet égard doivent être expliquées en détail au compte-rendu.

38. En appliquant l'alinéa c) de la disposition 109.1 du Règlement du personnel, on tiendra dûment compte de la période de service du fonctionnaire à l'UNOPS et de toute obligation éventuelle de l'UNOPS à l'égard de fonctionnaires justifiant d'une longue période de service dans cet organisme et dans d'autres entités de l'ONU en vertu du Règlement du personnel. Sous réserve de la disponibilité de postes appropriés dans lesquels leurs services peuvent être utilisés effectivement, les fonctionnaires de l'UNOPS et des fonctionnaires du PNUD détachés auprès de l'UNOPS qui ont cinq années de service continu ou davantage recevront la priorité par rapport à des fonctionnaires également qualifiés qui ont moins de cinq années de service continu avec l'UNOPS.

39. Dans toute la mesure possible, les recommandations du groupe de sélection sont adoptées à l'unanimité. Si cela n'est pas possible, les recommandations exigent au minimum une majorité simple des membres du groupe définis au paragraphe 16. Si une majorité n'est pas possible, le vote du président est déterminant, et cela est reflété au compte-rendu.

« VII. Procédure d'examen des sélections »

42. Si cela est requis pour les raisons indiquées ci-après, toutes les recommandations sont revues par un groupe d'examen des sélections, composé conformément aux règles qui gouvernent le Comité des nominations et des promotions et le Groupe des nominations et des promotions. Ce dernier constituera l'organisme créé en application de la disposition 104.14 du

Règlement du personnel et il suivra les règles établies du Comité ou du Groupe des nominations et des promotions.

« Approbation finale de la sélection » –

45. Une fois que les candidats sélectionnés ont été approuvés par le Groupe visé aux paragraphes 43 et 44 ci-devant, le Directeur des ressources humaines rédige un document résumant toutes les recommandations formulées par le groupe de sélection pour approbation par le Directeur exécutif, auquel il joindra la liste des candidats et des annonces de vacances et le formulaire de candidature du candidat sélectionné.

Les faits relatifs au premier cas

3. Le requérant a été engagé par l'UNOPS en 1988 et a travaillé, jusqu'à la cessation de service, en diverses capacités au niveau P-4. Jusqu'en juillet 2004, il travaillait en vertu d'un contrat de la série 200 conformément aux anciens Statut et Règlement du personnel, mais son poste a été supprimé et il a travaillé moyennant des nominations temporaires et de courte durée. En 2006, il a été décidé de transférer le siège de l'UNOPS de New York à Copenhague, ce qui a entraîné la réorganisation de nombreux postes de l'UNOPS. Le poste occupé par le titulaire comme gérant de portefeuille au bureau de l'Amérique du Groupe de la lutte antimines devait être supprimé le 31 mars 2007. Le 6 novembre 2006, le personnel de l'UNOPS a reçu un rapport préliminaire décrivant les changements institutionnels envisagés. S'agissant du travail sur le terrain du requérant, le paragraphe 3 indiquait ce qui suit :

Il semble que le Service de la lutte antimines (SLAM) du Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) comptera sur l'UNOPS dans un proche avenir, et que le volume du travail sera maintenu au moins au minimum actuel.

D'après un organigramme, « Mines » serait dirigé par un « Tadv » (comprenez que pourra) au niveau P-5 (P-4 a été effacé dans le projet). Ce groupe devait être subordonné à un « UNSEC G COORDINATOR P5 », qui à son tour relevait du « Directeur ». Dans une série de courriels envoyés en janvier 2007, le requérant a informé le Directeur du bureau de l'Amérique du Nord et le Directeur des ressources humaines de ses inquiétudes à l'égard de cette réorganisation.

4. Le 17 janvier 2007, le requérant a posé sa candidature pour le poste P-4 de gérant du portefeuille (lutte antimines) à Copenhague. D'après lui, ce poste avait des fonctions analogues à celles de son ancien poste. Le principal client de l'UNOPS dans ce domaine était le Service de la lutte antimines des Nations Unies (SLAM), qui fait partie du Secrétariat de l'ONU. Dans sa notice personnelle, le requérant n'a pas indiqué de noms sous la rubrique « Références : Veuillez nommer trois personnes, sans relation de parenté avec vous, qui connaissent votre caractère et vos qualifications ».

5. Quatre candidats ont été présélectionnés, dont le requérant qui a été interviewé le 6 février 2007 avec deux autres candidats, y compris le candidat qui a fini par être nommé (« le candidat sélectionné »). Le groupe de sélection comprenait quatre membres : le président (du SLAM); un expert technique (de l'UNOPS); un représentant du Conseil du personnel (du FNUAP); et un spécialiste des ressources humaines (du FNUAP). Il semble qu'une personne additionnelle non identifiée a également assisté à l'entretien. Seulement son prénom (féminin) est mentionné, et son rôle n'est pas clair.

6. Avant le commencement des entretiens, le groupe a noté que le candidat sélectionné avait nommé le président comme personne pouvant donner des références. Il existe des indications divergentes quant à la manière dont ce problème a été réglé, mais à mon avis, il n'est pas nécessaire de le prendre en considération. Il suffira de dire que, après quelques discussions et après avoir obtenu des conseils de l'extérieur (y compris du service juridique de l'UNOPS), le groupe a décidé de poursuivre les entretiens, essentiellement parce que le président ignorait avoir été désigné comme source de références et ne pouvait pas être considéré comme ayant préjugé de la candidature du candidat sélectionné. Il avait également connu le requérant sur le plan professionnel. Chacun des membres du groupe, y compris le spécialiste des ressources humaines, a utilisé son propre tableau de notes qui énumérait les diverses compétences. Après chaque entretien, le groupe a jugé le candidat en négociant un « score de consensus ». Dans son témoignage, le spécialiste

des ressources humaines a reconnu ne pas avoir été au courant à l'époque des règles de l'UNOPS et que ce n'est que par la suite qu'il a découvert qu'il n'était pas habilité à participer au vote en tant que membre du groupe (conformément au paragraphe 16 de la Politique). Tous les membres du groupe ont témoigné.

7. L'évaluation des candidats, en particulier celle du requérant, a suscité de longues discussions entre les membres du groupe. Trois membres ont indiqué dans leurs témoignages avoir eu l'impression, au cours de ces discussions, que le représentant du personnel manifestait un préjugé en faveur du requérant. En outre, le spécialiste des ressources humaines a déclaré avoir appris après l'entretien que le requérant et le représentant du personnel étaient des connaissances professionnelles, ce qui l'a poussé à conclure que le représentant du personnel poursuivait ses propres objectifs lors de l'entretien. En fin de compte, le requérant et le candidat sélectionné ont reçu exactement le même score et le groupe n'a pas pu s'entendre sur une recommandation finale. Le représentant du personnel a témoigné effectivement qu'il connaissait le requérant pour avoir critiqué le Conseil du personnel, ce qu'il n'avait guère apprécié, et qu'ils n'étaient ni des amis, ni des connaissances professionnelles. J'accepte que le représentant du personnel paraît avoir été un ferme défenseur de la candidature du requérant et qu'il n'était pas favorable à celle du candidat sélectionné. J'accepte également qu'il a peut-être exprimé ses vues de manière à donner l'impression aux autres membres du groupe qu'il avait un parti pris. Toutefois, je n'accepte pas que tel ait été le cas dans la réalité. Les membres d'un groupe de sélection sont non seulement autorisés, mais tenus d'exprimer leurs honnêtes opinions concernant les qualifications des candidats et, bien qu'ils doivent rester objectifs et équitables, ils ne sont pas obligés à qualifier leurs vues ou à céder aux autres. Bien qu'il paraisse que le consensus réalisé à l'égard du requérant et du candidat sélectionné a été le résultat d'une dure lutte, les autres membres du groupe ont donné au requérant et au candidat sélectionné un score qui correspondait à leurs honnêtes opinions. Je conclus que le fait que les scores ont fini par être identiques a été un accident (comme tous les membres du groupe l'ont admis), et non un ajustement délibéré destiné à produire ce résultat.

8. À la suite de cet entretien, le requérant s'est plaint au Directeur des ressources humaines de l'UNOPS, soulevant, entre autres, des inquiétudes quand au fait que le président avait donné une référence au candidat sélectionné. Le Directeur a décidé de ne pas tenir compte de cet entretien et d'en organiser un autre. On ne semble pas avoir enregistré formellement l'annulation de l'entretien et les raisons invoquées à cet égard. Les témoignages donnent – a posteriori – des explications différentes, y compris en ce qui concerne l'égalité entre les candidats, les « observations négatives communiquées par les membres du groupe » à des cadres supérieurs concernant la démarche du représentant du personnel, le fait que le président avait donné une référence au candidat sélectionné, et les informations présentées par le spécialiste des ressources humaines. Quand le requérant a été informé de la décision, il a répondu qu'il y réfléchirait.

9. Une deuxième série d'entretiens était prévue pour le 14 mars 2007, mais après son commencement, le requérant a refusé d'y participer plus avant, le représentant du personnel (du FNUAP) qui avait été initialement sélectionné comme membre du groupe ne pouvait pas être atteint et avait été remplacé par un autre fonctionnaire du FNUAP. L'entretien n'a pas été achevé. Comme pour le premier groupe de sélection, le président provenait du SLAM.

10. Une troisième (et dernière) série d'entretiens a eu lieu le 30 mars 2007. Le groupe de sélection comprenait quatre membres : le président (du SLAM); un spécialiste des questions techniques (de l'UNICEF); un spécialiste des ressources humaines (de l'UNOPS); un représentant du personnel (du FNUAP, la personne qui n'avait pas été disponible pour les deuxièmes entretiens). Le candidat sélectionné a reçu 79 sur 100 points, et le requérant seulement 76. Dans son rapport, le groupe de sélection a indiqué ce qui suit :

Le groupe a convenu que les deux candidats avaient de l'expérience en gérant des équipes à composition géographique diverse, et que le score final montrait que les deux candidats avaient les compétences nécessaires pour exercer les fonctions du poste vacant en question.

Le représentant du personnel a fait valoir que le requérant avait une plus grande facilité de communication, et qu'il conviendrait mieux pour entretenir des relations avec les parties prenantes et des équipes plus grandes. Toutefois, les autres membres étaient d'avis que [le requérant] manifestait une attitude négative et n'acceptait pas la responsabilité pour le travail qu'il accomplissait dans son poste actuel, mais rejetait le blâme sur des insuffisances institutionnelles. Les autres membres du groupe étaient également d'avis que la compétence [du candidat sélectionné] en matière de gestion financière, son expérience pratique sur le terrain et son aptitude à comprendre les fonctions et les besoins à la fois du gérant du portefeuille au siège et du Directeur de projet sur le terrain militaient nettement en sa faveur. Le groupe, le représentant du personnel excepté, considérait que ces aptitudes répondaient mieux aux exigences du poste vacant et, dans l'ensemble, correspondaient mieux aux stratégies opérationnelles actuelles de l'UNOPS.

Le membre du groupe responsable pour les qualifications techniques a également signalé durant les délibérations que l'expérience limitée [du requérant] en matière de lutte antimines soulevait des inquiétudes. À ce propos, [le requérant] a admis lui-même lors de l'entretien n'avoir seulement une année et demie d'expérience dans ce domaine, alors que les qualifications énumérées pour le poste exigeaient un minimum de deux à trois années d'expérience.

À l'exception du représentant du personnel, le groupe a convenu que [le candidat sélectionné] serait, dans l'ensemble, le meilleur candidat pour le poste.

Le représentant du personnel a exprimé son désaccord à l'égard de cette recommandation, déclarant que les deux candidats étaient qualifiés pour le poste et qu'en pareil cas, les titulaires de contrats de la série 100 devraient avoir la préférence par rapport aux personnes engagées pour une durée limitée. [Cela semble avoir été une erreur, puisque le requérant n'avait pas en fait un contrat de la série 100].

En conclusion, le groupe, à l'exception du représentant du personnel, a décidé de recommander le candidat sélectionné pour le poste.

11. Le 23 avril 2007, le Comité des nominations et des promotions a passé en revue les recommandations du groupe de sélection et a noté dans son rapport :

Les membres ont examiné en détail les règles gouvernant les fonctionnaires justifiant d'une longue période de service et l'applicabilité de ces règles dans ce cas particulier. Après une discussion prolongée et l'examen direct des règles applicables, les membres ont estimé ne pas être à même, à ce moment-

là, d'examiner dûment cette affaire sans obtenir des informations additionnelles sur l'aptitude de chaque candidat.

Par la suite, on a décidé que le groupe de sélection original obtiendrait des références concernant les deux candidats et soumettrait au Comité des recommandations quant au candidat le plus approprié pour le poste.

12. Alors que les autres membres du groupe de sélection ont accepté de le faire, dans un courriel adressé au spécialiste des ressources humaines (et copié aux autres membres du groupe) le 23 mai 2007, le représentant du personnel a refusé « de souscrire à cette procédure », et a demandé au spécialiste des ressources humaines d'informer le Comité en conséquence, car d'après lui

[...] cela revenait à négliger l'accomplissement d'un fonctionnaire travaillant pour l'Organisation depuis plus de deux décennies [...] Je ne vois pas clairement pourquoi je dois signer un protocole concernant une vérification des références, alors qu'en fait je n'ai pas vérifié de références, mais seulement reçu un document à signer.

Le spécialiste des ressources humaines a répondu (avec copie aux autres membres) qu'il communiquerait cette déclaration au Comité des nominations et des promotions, mais a aussi déclaré :

S'agissant du protocole concernant la vérification des références, cela répond à une demande du Comité.

Nous répondrons à la demande du Comité eu égard au fait que la majorité des membres du groupe de sélection, y compris son président, sont du même avis.

13. Dans le cadre de la vérification des références, on a obtenu une référence du Directeur du SLAM. Dans son témoignage, le président du premier groupe de sélection, le représentant du SLAM, a reconnu avoir fourni des informations pour cette référence, puisqu'il avait une connaissance détaillée du candidat sélectionné. Il a également dit qu'alors que le Directeur du SLAM avait procédé à un examen général, il avait également formé ses propres opinions. Le texte suivant est un extrait d'un document portant modification du rapport du groupe de sélection :

Suite à la présentation de la vérification des références, on a pu tirer les conclusions suivantes :

1. À la fois [le candidat sélectionné] (le candidat ayant obtenu le meilleur score) et [le requérant] (le candidat ayant obtenu le deuxième score) ont été évalués comme bons à excellents en ce qui concerne la vérification de leurs références personnelles.

3. À l'occasion de la vérification des références (ci-jointes) pour les deux candidats, le [nom] Directeur du SLAM, client important de l'UNOPS pour ce poste, a exprimé les inquiétudes suivantes :

[...] le requérant a eu des relations difficiles avec des collègues du SLAM avec lesquels il est censé travailler, principalement parce qu'on avait l'impression, au SLAM, qu'il n'était pas à même de gérer efficacement les activités de lutte antimines du SLAM [...]

[...] À de nombreuses reprises, [le requérant] n'a pas été en mesure de fournir au SLAM en temps utile des informations pertinentes sur l'état du programme soudanais dans une perspective financière, ce qui s'est soldé par des frustrations et des retards dans les relations entre le SLAM et d'autres partenaires importants, y compris le DOMP lui-même et le bureau du Contrôleur de l'ONU

[...] [Le requérant] ne possède ni les connaissances requises concernant le programme de lutte antimines, ni les compétences administratives nécessaires pour servir le SLAM depuis un poste à l'UNOPS. Le SLAM a de graves réserves quant à son aptitude à superviser et conseiller les subordonnés du portefeuille de la lutte antimines à Copenhague [...]

[...] S'il [le requérant] était nommé à ce poste, le SLAM insisterait auprès de la direction de l'UNOPS pour qu'il ne soit pas chargé du portefeuille du SLAM.

Dans sa vérification de référence, l'administrateur principal de l'UNOPS chargé du portefeuille et coordonnateur du groupe de la lutte antimines (le supérieur hiérarchique immédiat du requérant) a évalué le travail de celui-ci comme « très bon » (la deuxième sur les cinq options en matière de notation). Il a formulé les observations suivantes quant à la nature des relations du requérant avec ses collègues, supérieurs et clients en ce qui concerne le règlement des conflits interpersonnels sur le lieu de travail et le travail avec une équipe composée d'éléments divers :

[Le requérant] s'entend très bien avec ses collègues. Des observations négatives ont été reçues du personnel affecté à des projets, mais leur examen a révélé qu'il s'agissait de questions indépendantes de la volonté [du requérant]; qu'elles tenaient à la politique et aux procédures; ou résultaient du refus d'accepter une de leurs demandes. En revanche, il s'est laissé submerger par les exigences quotidiennes critiques de son portefeuille, au détriment de ses relations avec les clients. Quand il a tenté de prendre des mesures correctives, le mal était fait. Il soutient le personnel des projets dont il a la charge et ses collègues du SLAM. À l'exception des relations avec les clients, et à la différence de la plupart de ses collègues, je n'ai jamais eu à intervenir pour régler des conflits interpersonnels [du requérant] au sein de son groupe. Dernièrement, les conflits ne se limitent pas [au requérant]. Il ne mâche pas ses mots et critique les manquements à l'intégrité administrative, réels ou apparents, et les violations de la procédure, et a le courage d'exprimer ce que d'autres craignent de dire [sic].

Sous la catégorie « Veuillez décrire son aptitude à établir des priorités et à gérer des délais serrés, à régler des problèmes et des priorités concurrentes » l'administrateur principal responsable de la gestion du portefeuille a écrit :

Au début, [le requérant] a eu des difficultés à s'adapter au rythme élevé et au caractère urgent des activités de lutte antimines. J'ai examiné régulièrement avec lui (chaque semaine et chaque jour) ses priorités et j'ai trouvé qu'il avait généralement la bonne perspective. Le problème, c'est que le volume du travail était trop grand pour une seule personne. Il y a également eu un autre problème qui s'est répercuté sur sa productivité, mais il a été réglé. Dans l'ensemble, il a respecté les principaux délais qui correspondaient aux objectifs du plan d'activité du SLAM. Quand il y a des priorités concurrentes, il demande toujours conseil.

S'agissant de l'évaluation des compétences personnelles du requérant, son supérieur les a qualifiées, soit de « très bonnes », soit d'« excellentes » (la première des cinq options) et a ajouté :

Le fonctionnaire a des problèmes de santé qui ont été exacerbés par la situation existant dans son bureau. Cela a affecté son travail les derniers mois et j'ai dû lui apporter un soutien accru.

[Le requérant] était chargée des contrats OFF [abréviation inconnue (note du texte anglais)] et du développement des affaires. Il a été engagé par le groupe de la lutte antimines en septembre 2005, et les circonstances de sa nomination lui ont malheureusement créé d'emblée des problèmes avec le client. Sa nomination n'avait pas été approuvée par le client ou discutée avec lui par le

chef de la Division, comme le client l'aurait souhaité, et [le requérant] n'était pas connu de celui-ci. De même, on savait bien que le client préférait des personnes avec un passé militaire.

Quand [le requérant] a commencé à travailler pour le groupe, on lui a confié le portefeuille du Soudan, qui à l'époque était d'un montant de 25 millions de dollars. Au cours des années 2005-2006, le portefeuille est passé à 50 millions de dollars, sans soutien additionnel. [Le requérant] a géré ce portefeuille tout seul – avec le soutien partiel d'un assistant aux opérations. En outre, la gestion des fonds des donateurs pour le projet du Fonds d'affectation spéciale pour l'assistance à la lutte antimines avait été compliqué par la manière dont le budget était organisé; il a été blâmé personnellement pour une situation créée par son prédécesseur et l'incapacité des systèmes et outils de l'UNOPS à répondre aux exigences des donateurs. [Le requérant] a été blâmé injustement pour des problèmes de gestion budgétaire et financière, y compris l'absence ou la présentation tardive d'états financiers par l'UNOPS.

Pendant la période qu'il a passée avec l'équipe de la lutte antimines, il a été une ressource précieuse pour les questions relatives aux achats, qui constituent une part importante de notre travail.

Il est important de noter que [le requérant] présidait le Projet de réinsertion et d'appui aux communautés pour la plus grande partie de 2005 et en été membre jusqu'en juin 2006, ce qui lui enlevait du temps qu'il n'était pas en mesure de perdre. Dans l'ensemble, il a tenu ses engagements et a respecté les délais en matière de livraison et de revenus. De cette manière, il est un membre digne de confiance et respecté de l'équipe de la lutte antimines.

14. Ayant examiné ces vérifications de références, le groupe de sélection a maintenu sa recommandation initiale en faveur du candidat sélectionné.

15. Le 23 mai 2007, le Comité des nominations et des promotions s'est réuni une nouvelle fois pour examiner le processus de sélection et a décidé ce qui suit :

Ayant examiné les documents additionnels soumis, le Comité était satisfait des références et des évaluations personnelles présentées à l'appui de la candidature recommandée par le groupe de sélection. Toutefois, il n'a pas pu trouver les mêmes informations à l'appui de la candidature [du requérant]. En particulier, il a noté que le service des ressources humaines ne semblait pas détenir le rapport de notation [du requérant] dans ses dossiers. [Le requérant] a été invité, le 27 avril 2007, à présenter ce document, mais ne l'a pas fait, malgré un rappel de la part du service des ressources humaines.

En conclusion, le Comité a convenu qu'il comprenait et soutenait la recommandation de son prédécesseur de procéder à des vérifications de référence, et a considéré qu'il était en mesure d'appuyer la recommandation du groupe de sélection et de recommander [le candidat sélectionné] pour le poste [...]

16. Le 31 mai 2007, le requérant a rencontré le Directeur exécutif de l'UNOPS qui l'a informé de la décision du Comité, mais lui a également offert une affectation temporaire de six mois à Nairobi. Il l'a aussi informé que le SLAM avait porté un jugement défavorable sur son travail. À la suite de cet entretien, le requérant a envoyé, le 8 juin 2007, un courriel au Directeur exécutif, dans lequel il a déclaré, entre autres :

En fait, depuis le commencement de mon travail au groupe de la lutte antimines il y a 20 mois, mon travail n'a JAMAIS fait l'objet d'une critique spécifique, ni de la part du SLAM, ni de la part de mes supérieurs.

Le 15 juin 2007, le Directeur exécutif a répondu par courriel (avec copie au Directeur des ressources humaines et à deux autres personnes) que cette critique concernait « l'appui apporté par le requérant pour le portefeuille du Soudan ». Le même jour, le requérant a répondu comme suit (avec copie aux mêmes personnes) :

Je ne suis pas éclairé davantage, sauf que je sais maintenant que la plainte provenait du chef du SLAM (qui ne me connaît pas, à part d'avoir reçu des informations du [président du premier groupe de sélection], je suppose.

17. Le requérant a soumis une déclaration du principal administrateur du portefeuille, sans soulever une objection de la part du conseil du défendeur, qui a dit qu'il ne souhaitait pas l'interroger. Ce document doit donc être considéré comme non contesté, du moins en ce qui concerne les questions dont cet administrateur a une connaissance directe. S'agissant des relations entre le requérant et le SLAM, celui-ci a déclaré :

Les problèmes de gestion financière que [le requérant] a rencontrés avec le portefeuille soudanais en gérant les fonds de donateurs multiples ne se posait non seulement à lui ou pour son portefeuille. J'ai rencontré des problèmes analogues avec des projets que je gérais pour le compte du SLAM et un projet du PNUD à Chypre. À divers degrés, d'autres administrateurs de portefeuille

ont rencontré des difficultés analogues. La situation a été aggravée par la nature du portefeuille soudanais, en particulier son ampleur, et les répercussions des défaillances de l'UNOPS pour les relations avec les donateurs du SLAM. L'UNOPS a eu un problème systémique en cherchant à adapter ou à appliquer le système ATLAS à la gestion financière et aux exigences en matière de présentation de rapports aux clients de la lutte antimines (en particulier le SLAM) et à la nature des projets de lutte antimines acceptés par l'UNOPS pour exécution. J'ai eu de nombreux entretiens et échanges de courriel avec [nom d'un fonctionnaire de l'UNOPS] sur cette question, commençant bien avant la participation [du requérant] au portefeuille soudanais. Au départ (même avant son arrivée), on a promis que l'on donnerait au groupe de la lutte antimines des orientations quant à la manière de gérer les fonds de donateurs multiples dans le cadre du système ATLAS. Malgré de nombreux rappels, également portés à la connaissance du chef de la Division, il y avait une absence de directives claires et de suivi de la part de [le fonctionnaire de l'UNOPS susmentionné]. La clef d'une bonne gestion financière et de bons rapports financiers réside dans l'organisation initiale du projet dans le cadre du système ATLAS. Pour la plupart des projets soudanais, ce processus a été achevé avant l'arrivée [du requérant]. Quand il a pris en main le portefeuille soudanais, la plupart des projets étaient déjà en place et, comme il s'est avéré par la suite, en pagaille. Une part de la responsabilité à cet égard incombe [à ses] prédécesseurs, mais eux aussi faisaient de leur mieux dans les circonstances. Je suis persuadé que l'inaction de la part du chef de Division et de [nom du même fonctionnaire de l'UNOPS] représentait une combinaison de dérobade (due à absence de connaissances quant à la manière d'utiliser ATLAS et de nos besoins), puis de tentative délibérée de donner une mauvaise impression du travail [du requérant] et de moi-même. Cette affaire était liée à l'incapacité manifestée par la suite par l'UNOPS à aider le SLAM à assumer ses obligations en matière de présentation de rapports financiers (accrus) aux clients. Cela a suscité un rapport d'audit négatif pour l'UNOPS [...] L'élaboration des états financiers incombait à la Division des finances. Cela fonctionnait assez bien jusque vers la mi-2006. Ensuite, la responsabilité pour l'élaboration des rapports financiers devenait vague, puis était rejetée sur le groupe sans lui donner des ressources ou des compétences. Le rapport d'audit défavorable pour l'ensemble de l'UNOPS a coïncidé avec le mécontentement du client (SLAM) face à l'incapacité de l'UNOPS à présenter les états financiers et les rapports connexes. Il est clair pour moi qu'à la fois [le requérant] et moi-même avons été compromis de manière délibérée par la conduite irresponsable de l'administration de l'UNOPS, en la personne du chef de Division, qui ne s'est pas attaqué au problème des rapports financiers. Nous n'avons reçu aucun soutien et avons été exposés, sans la protection et le soutien de notre organisation. J'ai soulevé la question à maintes reprises avec le chef de la Division, voire le Chef des services administratifs, mais en vain. Je ne pouvais que conclure que cela était délibéré, car le groupe de la lutte

antimines dégageait des revenus suffisants pour couvrir les dépenses afférentes au soutien en matière financière et de présentation de rapports.

2. [S'agissant du candidat sélectionné]

Il était manifeste pour moi même avant le commencement de la « restructuration » du groupe de la lutte antimines en 2006-2007, que [le candidat sélectionné] était le candidat préféré du SLAM [...] En 2006, j'ai appris officieusement que [le président du premier groupe de sélection et représentant du SLAM] souhaitait faire venir le [candidat sélectionné] à New York. Quand j'ai appris cette nouvelle pour la première fois, je n'en ai tenu aucun compte, car que je pensais que c'était pour un poste au SLAM. Toutefois, j'ai appris par la suite que le SLAM souhaitait le faire venir à New York le plus tôt possible dans le cadre de son contrat de projet avec l'UNOPS, cherchant à surmonter certaines restrictions administratives relatives à la fin de son engagement pour une durée limitée, qui devait être transformé en un contrat de durée déterminée. Toutefois, à l'époque, il n'y avait pas encore de poste de durée déterminée ou des fonds de projets permettant de le nommer pour une durée déterminée [...]

Bien que je ne doute pas que l'administrateur communiquait effectivement des informations qu'il avait reçues du SLAM concernant le candidat sélectionné et qu'il les considérait comme exactes, en ce qui me concerne, il s'agit uniquement de son opinion personnelle.

Néanmoins, comme je l'indiquerai ci-après, son impression – considérée dans le contexte des difficultés rencontrées par le requérant pour régler les problèmes posés par son portefeuille et qui étaient indépendantes de sa volonté – reflète non seulement un conflit d'intérêts, mais aussi un conflit en ce qui concerne la détermination de la responsabilité effective du requérant pour des problèmes qui ont fait l'objet de plaintes exprimées dans un langage si vif, voire immodéré.

Les faits relatifs au deuxième cas

18. En juin 2007, le requérant a accepté l'offre d'une mutation à Nairobi, mais en raison de son congé de maladie prolongée du 6 août 2007 au 7 octobre 2008, il est rentré à New York. Par la suite, on a commencé à préparer son départ pour Nairobi mais, le 31 octobre 2008, un chef d'équipe du service des ressources humaines lui a appris par courriel que cette affectation était en attente jusqu'à l'adoption du budget

pour 2009, et que son contrat était prolongé jusqu'à la fin de 2008. Le 28 novembre 2008, le Directeur des ressources humaines de l'UNOPS l'a informé que l'UNOPS avait décidé de réduire l'effectif de son bureau de Nairobi et, qu'en conséquence, il n'y serait pas affecté. Au lieu de cela, son contrat à New York a été prolongé jusqu'au 28 février 2009. Il a également été informé comme suit :

Je regrette d'avoir à vous informer officiellement que votre contrat avec l'UNOPS ne sera pas prolongé, et que votre service à l'UNOPS cessera à cette date, mais si vous réussissez à obtenir un autre poste à l'UNOPS et si vous l'acceptez, cette décision sera évidemment nulle et non avenue.

Je vous encourage de présenter votre candidature pour d'autres vacances à l'UNOPS et ailleurs. À ce propos, je note que l'UNOPS vient d'annoncer plusieurs vacances dans le cadre de son programme de rotation du personnel pour 2009. Étant donné les circonstances spéciales décrites ci devant, vous êtes autorisé à titre exceptionnel à présenter votre candidature à ces postes dès le premier tour. Veuillez noter cependant que conformément à la politique de rotation du personnel, les fonctionnaires ne peuvent pas poser leur candidature pour des postes en leur lieu d'affectation actuel.

L'UNOPS continuera à vous fournir toute autre assistance dont vous pourriez avoir besoin dans la recherche d'un autre emploi.

19. L'opération annuelle de rotation du personnel de l'UNOPS a été décrite comme suit :

La rotation annuelle du personnel de l'UNOPS fait partie de la politique de rotation du personnel (directive institutionnelle n° 24) qui vise à accroître la mobilité du personnel au sein de l'Organisation.

La politique de rotation du personnel et son application sont décrites dans la directive institutionnelle n° 24 et au document AI/OEC/2008/05.

....

La lettre de couverture peut inclure une brève explication des raisons pour lesquelles vous pensez être particulièrement bien qualifié pour ou intéressés par le poste, c'est-à-dire les fonctions du poste, votre expérience passée pertinente, les objectifs de l'organisation des carrières, etc.

La lettre de couverture pourra également indiquer d'éventuelles circonstances spéciales relatives à votre situation personnelle et les conditions existant en votre lieu d'affectation.

20 Le 4 décembre 2008, le requérant a présenté sa candidature pour trois postes différents, y compris un poste P-4 de spécialiste des achats à Johannesburg (Afrique du Sud). Présentant sa candidature, le requérant a indiqué les raisons qui, à son avis, le rendait apte pour ce poste, mais sans mentionner ses circonstances personnelles. Le 19 décembre 2008, le Directeur des ressources humaines l'a informé par une lettre qu'il avait été sélectionné pour ce poste, déclarant ce qui suit :

La date de l'entrée en fonction reste à déterminer, mais vous devez vous présenter à Johannesburg (Afrique du Sud) le 1^{er} février 2009 au plus tard.

[...]

J'attends avec intérêt votre réponse confirmant la date de votre affectation à ce poste par retour de courriel à [adresse courriel du Directeur des ressources humaines] dans un délai de cinq jours ouvrables, c'est-à-dire avant le mardi, 30 décembre 2008.

21. Par un courriel du 29 décembre 2008, le requérant a répondu comme suit au Directeur des ressources humaines (avec copie au Directeur du bureau régional pour l'Afrique, pensant apparemment que celui-ci serait son chef à Johannesburg, et à deux autres personnes inconnues) :

J'apprends avec plaisir cette sélection et je l'accepte.

Veillez noter, toutefois, que la date pose un problème.

Je croyais comprendre que la politique de rotation de l'UNOPS prendrait effet en juin 2009, de manière à répondre aux besoins de familles ayant des enfants d'âge scolaire.

Ma fille a commencé l'université en automne. Toutefois, mon fils en est à la neuvième année à l'École internationale des Nations Unies et je ne voudrais pas le déraciner au milieu de l'année scolaire.

Par ailleurs, si les autres membres de ma famille demeuraient à New York pour lui permettre d'achever l'école, j'aurais à assumer les frais de deux ménages – ce qui me causerait des difficultés financières.

J'espère que nous pourrions trouver une solution acceptable pour tout le monde. Par exemple, je pourrais me rendre en mission à Johannesburg pour un mois vers la fin du premier trimestre, puis travailler à New York jusqu'en juin, au besoin avec une mission additionnelle durant cette période.

22. Le 31 décembre, le Conseiller juridique et déontologue de l'UNOPS a répondu comme suit au courriel du requérant :

[...]

Nous devons rendre ce poste opérationnel le plus tôt possible. Le 1^{er} février 2009 est la date limite, pour des raisons opérationnelles. Nous avons noté que vous avez présenté votre candidature pour ce poste vacant – qui ne figure pas dans la liste des postes pour des raisons de rotation, comme vous le savez – sachant qu'on en a besoin d'urgence et je crois, si ma mémoire est bonne, que vous aviez indiqué (pour le poste à Nairobi) que vous pourriez être disponible en novembre 2008.

En tout état de cause, il s'agit un poste crucial sur le plan opérationnel. C'est également un bon poste pour vous permettre de vous réinsérer après votre congé de maladie, c'est un poste où on a besoin d'urgence de vos services, et il s'agit d'un contrat régulier de l'UNOPS pour une année. Alors que nous devons insister sur le 1^{er} février comme dernier délai, je suis persuadé que l'on pourra adopter une approche souple en ce qui concerne des périodes de congé anticipé, si vous avez besoin d'être à New York pour vos enfants à un moment donné dans un proche avenir.

Veuillez me répondre par un oui ou un non à l'offre qui vous a été faite. [...] J'espère sincèrement que votre réponse sera affirmative, je ne voudrais pas que vous manquiez cette chance.

23. Le 2 janvier 2009, le requérant a répondu comme suit au Conseiller juridique (avec copie au Directeur du bureau régional pour l'Afrique et au conseil du requérant) :

Je vous remercie de votre réponse [...]

Je suis évidemment déçu.

Votre réponse repose sur deux hypothèses erronées.

Premièrement, j'ignorais que la vacance était annoncée en dehors de l'opération de rotation. Comme vous le savez, j'ai reçu la lettre de licenciement le 1^{er} décembre 2008, qui proposait également que je présente ma candidature dans le cadre de l'opération de rotation, avec une date limite postérieure de quelques jours. J'ai cliqué sur le lien « rotation » de l'intranet et j'ai imprimé le texte des vacances qui présentaient de l'intérêt. Je n'ai noté aucune indication sur la page Web conformément à laquelle le poste de spécialiste des achats à Johannesburg serait traité différemment, si en fait une

telle indication existait. Je regrette de ne pas l'avoir noté, mais le texte n'indiquait pas une date unique.

J'avais donc l'impression que la rotation normale aurait lieu en juin.

J'ai indiqué dans mon message précédent que j'étais disposé à répondre aux besoins de l'organisation. En réponse, vous me donnez un ultimatum.

Vous vous référez également à mon acceptation d'un poste à Nairobi. Les deux situations ne sont tout simplement pas comparables. Dans le premier cas, il s'agissait d'une affectation pour six mois sans famille. Le présent cas concerne une affectation avec famille pour une année. Par conséquent, j'apprécierais une contribution directe du Directeur régional en ce qui concerne une solution pratique pour ce qui est de la date. Ma proposition permettrait en fait de commencer les opérations plus tôt et, comme je l'ai déclaré précédemment, je suis prêt à participer à la recherche d'une solution acceptable pour tous.

24. Le 13 janvier 2009, le Directeur du bureau régional pour l'Afrique a répondu au courriel du requérant (avec copie aux personnes mentionnées dans le courriel du requérant et ajoutant le Directeur des ressources humaines) :

[...]

Mes excuses pour le retard avec lequel je réponds à ce message. J'étais en congé annuel. Pour ce qui est de l'affaire en cause, je voudrais réitérer ce que j'ai dit précédemment.

Vous savez peut-être que le poste de spécialiste des achats au bureau régional pour l'Afrique est vacant et doit être pourvu d'urgence afin de répondre à nos objectifs pour 2009. Le poste constitue la seule ressource régionale en matière d'achats et représente d'ores et déjà une grande lacune dans nos ressources opérationnelles; nous ne pouvons donc pas accepter une date plus tardive, ni des missions de courte durée.

J'ai également attiré l'attention de la direction de l'UNOPS sur les graves conséquences entraînées par l'absence d'un tel spécialiste dans la région, nous ne pouvons donc plus nous permettre de travailler sans avoir le candidat sélectionné à bord à Johannesburg afin de mettre en place le LCPC du bureau régional [note du texte anglais : abréviation inconnue] pour donner des conseils et apporter un soutien pour les activités d'achat, y compris la transition de SOOC (?) au bureau régional et de fournir des services d'achat aux clients et projets existants et nouveaux du bureau.

Il s'agit d'activités essentielles à conduire de manière adéquate dans le domaine Q.1 2009, et nous ne pouvons pas le faire de manière adéquate jusqu'à ce que le poste soit rempli, une entrée en fonctions prochaine est donc cruciale.

J'espère m'être exprimé clairement à cet égard; par conséquent, tous les efforts permettant de commencer les opérations régulières le 1er février au plus tard seront très appréciés.

25. Le 15 janvier 2009, le requérant a envoyé la réponse suivante au Directeur du bureau régional pour l'Afrique (avec copie aux mêmes personnes que pour le courriel précédent, avec l'addition du Directeur exécutif de l'UNOPS) :

Nous avons un problème!

Pour résumer :

Début décembre, j'ai présenté ma candidature pour plusieurs postes énumérés dans le cadre de l'opération de rotation, dont la mise en œuvre était prévue pour juin afin de répondre aux besoins des familles.

J'ai été informé de ma sélection juste avant Noël, j'ai eu cinq jours pour répondre, et on m'a dit que la date de l'entrée en fonctions serait le 1^{er} février, et non pas en juin comme l'organisation l'avait laissé entendre précédemment.

J'ai répondu en acceptant, mais avec une réserve concernant la date, en indiquant les conséquences préjudiciables pour ma famille. J'ai fait une proposition raisonnable qui tiendrait compte des intérêts des deux parties.

En réponse, le Conseiller juridique a déclaré de manière arrogante que j'aurais dû savoir que le poste devait être pourvu d'urgence. Bien que personne n'ait donnée une explication crédible montrant comment cela eût été possible. Puis il m'a donné un ultimatum : répondre oui ou non.

Dans ma réponse, je lui ai signalé les points faibles de son argument et j'ai demandé votre contribution. Je maintiens ma proposition concernant une solution.

À mes regrets, vous répétez les arguments fallacieux précédents, et je reçois une nouvelle fois un ultimatum. Rappelez-vous que c'est l'UNOPS qui a modifié les conditions, c'est donc à lui qu'il incombe d'être accommodant. Mais il ne l'a même pas tenté. Quelle déception!

En tout état de cause, ce problème a été dépassé par une affaire d'une portée bien plus grande, et je suis persuadé que le [Directeur exécutif de l'UNOPS]

pourra confirmer que j'ai de bonnes raisons de rester à New York pour me défendre, faisant face à une situation difficile de diffamation de ma personne par l'UNOPS. À ce jour, l'UNOPS n'a pris aucune mesure pour remédier à la situation, et bien qu'il se soit peut-être agi d'un fait accidentel au départ, il est devenu malicieux à la suite de la réaction indifférente et très tardive. Les informations désormais disponibles donnent à penser qu'il s'agit d'un manque d'honnêteté (ou pire) de la part d'un cadre supérieur (ou peut-être de la part d'autrui, l'avenir le montrera).

Il ne sert à rien de discuter de dates avant que cette question ne soit réglée de manière satisfaisante.

26. Le 23 janvier 2009, le Directeur du bureau régional pour l'Afrique a répondu au courriel du requérant et a déclaré (avec copie aux mêmes personnes que pour le courriel précédent) :

S'agissant de votre courriel, et comme je vous ai expliqué quand nous nous sommes rencontrés à New York, il m'est très difficile de réconcilier les besoins du bureau régional pour l'Afrique, notamment en ce qui concerne la date de l'entrée en fonctions pour ce poste. Je suis également surpris que la situation n'ait pas été comprise de la manière dont je l'ai communiquée au Siège. Vous avez dit dans votre courriel à [prénom du Conseiller juridique] du 2 janvier que vous pensiez que la rotation régulière aurait lieu en juin; j'ai mené des consultations sur cette question et on m'a dit que la rotation annuelle n'a pas lieu à une date déterminée, mais autour de cette date « dans toute la mesure possible ». Je crois que mon dernier courriel indiquait clairement les conséquences créées par une situation où le poste ne serait pas rempli en février; cela affecterait gravement le fonctionnement du bureau régional pour l'Afrique. Juin n'est simplement pas possible.

Compte tenu de ces considérations, je vous prie de me donner votre réponse la semaine prochaine. Je souhaite toujours vous avoir à bord début février. Toutefois, si vous ne pouvez pas commencer en février, je vais devoir recommencer le processus de recrutement pour avoir une autre personne à bord le plus tôt possible. Si vous changez d'avis avant qu'une autre personne ne soit recrutée, j'arrêterai le processus.

Je regrette sincèrement que les choses ne se soient pas arrangées, du moins pour le moment. Je souhaite seulement que la situation actuelle soit réglée le plus rapidement possible par toutes les parties concernées.

27. Le 26 janvier 2006, le requérant a répondu au Directeur du bureau régional pour l'Afrique (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

Merci [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique].

Oui, je sais que dans une parenthèse du paragraphe 3.7 de l'instruction administrative AI/OEC/200S/05 il est dit (Dans toute la mesure possible, les mouvements de rotation devraient avoir lieu pendant le troisième trimestre de l'année, période pendant laquelle le fonctionnaire achève sa période de service, pour prendre en considération les périodes de congés et les calendriers scolaires).

Dans le présent cas, le fonctionnaire ne bénéficie d'aucune considération, bien que j'aie fait une proposition raisonnable (qui peut être ajustée) et qui permettrait des opérations pendant ce trimestre.

Je note que le paragraphe 3.6.1 d) exige également que le Comité prenne en considération des « circonstances spéciales » [...] relatives à l'école ou la famille [...] »

Veillez présenter les documents relatifs à ces considérations. Je suppose que le Comité dispose d'un compte-rendu et que [le Directeur des ressources humaines] peut le fournir.

28. Le 28 février 2009, le Conseiller juridique a répondu au courriel du requérant et a déclaré (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

[...] Je note que l'instruction administrative parle de « circonstances spéciales indiquées sur le formulaire de candidature » et non seulement de « circonstances spéciales ». Le formulaire a-t-il mentionné des circonstances spéciales? Dans l'affirmative, veuillez me donner la référence.

29. Le même jour, le requérant a répondu au Conseiller juridique (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

J'ai été informé que je pouvais poser ma candidature pour la rotation dans la lettre de licenciement du [Directeur des ressources humaines] du 1^{er} décembre, qui me donnait trois jours pour répondre. J'ai présenté ma candidature en ligne conformément aux instructions figurant sur la page Web. Je n'ai vu aucune référence à un formulaire de candidature; en conséquence, je n'ai pas pu mentionner de circonstances spéciales, et supposant que la rotation aurait lieu en juin, je n'avais aucune raison de mentionner cette question.

En revanche, le service des ressources humaines de l'UNOPS savait parfaitement que jamais des enfants scolarisés, puisque j'ai demandé une indemnité pour frais d'études et je suppose que mon dossier contient toute cette information. Le Comité a-t-il examiné mon cas?

30. Le 29 janvier 2009, le Conseiller juridique a répondu au requérant (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent avec l'addition de deux fonctionnaires du service juridique de l'UNOPS) :

Je vous remercie de confirmer que les circonstances spéciales n'étaient pas mentionnées dans le formulaire de candidature. Il s'ensuit que l'instruction administrative n'obligeait pas le Comité à les prendre en considération.

Bien sûr, votre nomination au poste qui vous a été offert a été examinée par le Comité, comme toutes les nominations aux postes de la série 100 ou 200. Bien que je préside le Comité, je ne l'ai pas présidé ce jour là, et je ne peux donc pas vous dire ce qui a été discuté. Par ailleurs, les discussions sont évidemment confidentielles.

Toutefois, j'ai été heureux personnellement que ce poste vous ait été offert, bien que vous ne soyez peut-être pas pleinement qualifié à cet égard, car je souhaitais vous donner la chance de reprendre le travail après votre maladie dans un nouveau poste où vous pouvez prendre un nouveau départ. Je pense que [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] est du même avis, mais vous savez que compte tenu du portefeuille dont il a la charge, il ne peut pas attendre à tout jamais l'arrivée d'un fonctionnaire spécialiste des achats.

Je crois que le moment est venu pour nous de prendre une décision. On vous a offert un poste pour le 1^{er} février 2009 – il semble peu probable que vous puissiez respecter cette date, mais je vous prie de me répondre en indiquant une date raisonnable au début du mois de février, ou alors nous devons considérer que vous rejetez cette offre.

31. Le 2 février 2009, le requérant a répondu au Conseiller juridique (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

Je dois protester contre le ton condescendant de votre message. En particulier, je trouve inacceptable la phrase suivante : « J'ai été heureux personnellement que ce poste vous ait été offert, bien que vous ne soyez peut-être pas pleinement qualifié à cet égard, car je souhaitais vous donner la chance de reprendre le travail après votre maladie dans un nouveau poste où vous pouvez prendre un nouveau départ. » [C'est moi qui souligne].

Tout d'abord, la question de mes qualifications n'a rien à voir avec la discussion en cours. Leur mention est un exemple classique d'un abus d'autorité subtil que je n'accepterai pas. Il est étonnant d'observer un tel comportement de la part d'un déontologue. Par ailleurs, vous savez parfaitement que je suis surqualifié pour la plupart des aspects de ce poste.

Toutefois, ce qui est plus troublant, c'est de constater le temps et l'énergie que vous dépensez pour cet échange – la question tout à fait anodine de la date d'une mutation, alors que vous omettez complètement de répondre à un problème beaucoup plus urgent. Plus de quatre semaines se sont écoulées depuis que je vous ai informé d'une grave violation de confidentialité de la part de l'UNOPS. Vous n'avez toujours pas répondu de manière satisfaisante à la plupart des questions que j'ai soulevées, y compris le nom de la personne responsable; au contraire, vous avez répondu d'une manière destinée à me tromper.

Je m'engagerai à l'égard du poste une fois que le problème de la confidentialité aura été réglé de manière satisfaisante. Je vous rappelle que vous avez écrit le 24 :

« Le document n'est pas accessible par Google si en fait il est toujours sur le système de diffusion électronique des documents (ce que nous vérifierons lundi), nous allons changer le [prénom d'un fonctionnaire du service juridique de l'UNOPS], veuillez vérifier la question avec l'aide du service des technologies de l'information lundi). »

Quelles sont les mesures concrètes qui ont été prises ou le seront? Le document est toujours disponible dans plusieurs langues.

32. Le 6 février 2009, le Directeur du bureau régional pour l'Afrique a répondu (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

C'est à mon regret que j'ai suivi votre échange de courriels. Je me rends compte que cela fait partie d'un conflit qui vous oppose de longue date à l'Organisation et qui n'est toujours pas réglé. Je n'en sais pas assez pour offrir une solution. Ce que je sais, c'est que mon bureau a besoin d'urgence d'un spécialiste des achats à Johannesburg et, si vous le souhaitez, vous pouvez faire une grande contribution au bureau régional pour l'Afrique et à l'UNOPS, ainsi qu'au développement dans la région africaine en cette qualité.

Par conséquent, veuillez m'indiquer lundi [9 février 2009] ou auparavant si vous allez déménager et commencer à travailler à Johannesburg le 1^{er} mars 2009. Veuillez noter que si vous ne pouvez pas confirmer que vous allez voyager et commencer avant le 1^{er} mars 2009, je demanderai mardi au service des ressources humaines de prendre d'autres dispositions.

33. Le 9 février 2009, le requérant a répondu par courriel au Directeur du bureau régional pour l'Afrique (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

Vous avez raison – il existe un conflit qui s’est aggravé après que l’UNOPS a enfreint mon droit à la confidentialité et porté préjudice à mes perspectives d’emploi futures. Je suis attristé que nous soyons les deux devenus otages d’un manque de courage aux échelons supérieurs de l’Administration manifesté par l’absence d’une réaction, et je regrette vivement la manière dont cela se répercute sur vos besoins opérationnels.

Cinq semaines complètes se sont écoulées depuis que j’ai notifié à l’UNOPS l’apparition d’un document problématique sur l’Internet; pourtant, l’Organisation agit comme s’il n’y avait pas de mal et c’est comme si j’étais un gêneur qui a l’outrecuidance de demander des éclaircissements et des comptes. Je ne suis pas sûr que vous ayez vu tous les échanges pertinents, mais à ce jour, l’UNOPS ne m’a pas répondu (à l’exception de deux messages trompeurs et prêtant à confusion). Mes questions sont simples et on aurait pu y répondre en quelques jours si l’UNOPS agissait de bonne foi.

Malheureusement, je suis obligé de répéter la réponse que j’ai donnée précédemment au [Conseiller juridique]. En d’autres termes, je vous répondrai dès que l’UNOPS aura tiré au clair la situation, ce qui suppose :

- qu’il accepte la pleine responsabilité pour la violation de la confidentialité
- qu’il donne une indication quant à la manière dont il entend réparer le tort causé
- qu’il détermine la responsabilité des personnes concernées
- qu’il garantisse que le document ne réapparaîtra pas sur le Web dans quelques mois (il semble que l’UNOPS pense qu’il ne réapparaîtra pas, malgré tous les avis contraires)
- qu’il indique les mesures spécifiques qui ont été prises pour éliminer le document de la base de données de l’ONU.

Comme l’UNOPS a déjà mis plus d’un mois pour examiner toutes ces questions et prendre des mesures correctives, j’espère que le siège répondra à ces observations d’ici au lundi, 9 février. À défaut et en l’absence d’une réponse appropriée, je serai obligé à demander une extension du délai que vous avez fixé.

34. Le 11 février 2009, le nouveau Conseiller juridique de l’UNOPS (qui avait été l’un des juristes ayant reçu une copie d’une partie de la correspondance par courriel) a écrit au requérant (avec copie au Directeur du bureau régional pour l’Afrique, au

Directeur des ressources humaines, au Directeur exécutif de l'UNOPS et à une personne inconnue):

Je vous écris pour vous donner les éclaircissements que vous avez recherchés de l'UNOPS, comme vous l'avez répété lundi dernier dans votre courriel à [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] en ce qui concerne l'inclusion de votre nom dans la note 15 des états financiers de l'UNOPS pour l'exercice biennal prenant fin le 15 décembre 2007. J'ai accordé la priorité à cette question depuis mon entrée en fonctions en tant que Conseiller juridique le 1^{er} février.

Je voudrais vous exprimer officiellement mes sincères excuses au nom de l'UNOPS pour les circonstances qui ont abouti à l'inclusion de votre nom dans une note accompagnant les états financiers de l'UNOPS, et le préjudice qui vous a été causé en conséquence. L'UNOPS avait tort d'inclure cette information, car la pratique habituelle consiste à garder confidentielles les informations relatives à des personnes et des entreprises.

La semaine dernière, j'ai écrit au Comité des commissaires aux comptes de l'ONU demandant formellement que la rédaction des états financiers originaux soit modifiée en éliminant votre nom de la note 15 qui figure sur le système de diffusion électronique de documents (SÉDOC). Je suivrai cette question avec lui de manière à ce que votre demande puisse être satisfaite le plus rapidement possible. Comme on vous l'a déjà dit, l'UNOPS a modifié le document qui figure sur son site de manière à ce que toute recherche portant sur votre nom n'aboutisse pas au document initial figurant sur notre site. Je crois comprendre que le problème posé par l'original en mémoire cache sera réglé avec le temps.

J'étudie également la possibilité d'inclure une déclaration écrite sur le site Web avec le texte modifié pour expliquer la modification et, sans mentionner votre nom, indiquer qu'une erreur a été commise avec cette divulgation et expliquant la position de l'UNOPS en ce qui concerne les passifs éventuels découlant de revendications et d'affaires non réglées, à savoir que des conflits légitimes peuvent survenir de temps à autre entre l'UNOPS et d'autres organisations ou personnes, mais qu'aucune conclusion ne peut être tirée de la simple existence d'un conflit. Je suis disposé à répondre personnellement de la même manière à toute personne qui porte la question à l'attention de l'UNOPS.

Je ne suis pas en mesure de garantir que le document ne réapparaîtra jamais sur le Web à un moment donné à l'avenir. Si on me signale son apparition, j'écrirai directement à la personne qui l'a placée sur le Web pour lui demander de l'éliminer ou de le remplacer avec la version modifiée et une clause de non responsabilité.

J'ai également examiné la question de savoir comment cela a pu arriver pour commencer. J'ai appris que le tableau initial avait été élaboré par le service financier de l'UNOPS pour la lettre que le Directeur des finances de l'UNOPS envoie chaque année au Conseiller juridique, afin qu'il puisse certifier à l'intention du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU que les passifs éventuels identifiés par la direction de l'Organisation sont décrits de manière exacte et raisonnable. Les passifs éventuels doivent être divulgués dans les notes qui accompagnent les états financiers – cela est exigé par le Comité des commissaires aux comptes. Le tableau des passifs éventuels faisait partie de la lettre, et non des états financiers. Toutefois, après les considérations du Conseiller juridique, au lieu d'indiquer le montant total de la valeur des passifs éventuels mentionnés ou modifiant l'information concernant des cas spécifiques, le service financier s'est manifestement borné à couper et à réinsérer l'ensemble du tableau dans la note. Cela n'a pas été remarqué lors de l'examen final des états financiers qui ont fini par être envoyés au Comité des commissaires aux comptes. Je suis donc persuadé qu'il s'agit d'une erreur et non d'une décision mue par des motifs illégitimes de la part de qui que ce soit à l'UNOPS. À ce propos, il vaut la peine de noter que le tableau contient tous les cas concernant l'UNOPS, et non seulement le vôtre.

Une fois encore, je regrette que cela soit arrivé. Je suis légèrement consolé par le fait que la divulgation concerne un conflit administratif plutôt qu'une question relative à votre caractère ou un autre aspect susceptible de ternir votre nom ou votre réputation. Je ne dis pas cela pour excuser l'erreur, je souhaite vous assurer que je continuerai à suivre cette affaire de près dans le cas où des facteurs extérieurs se développent d'une manière susceptible de causer du tort à votre nom ou à votre réputation en raison de la divulgation du texte original.

J'espère que vous pourrez maintenant avancer en ce qui concerne l'acceptation de l'offre par l'UNOPS du poste de spécialiste des achats en Afrique du Sud au 1^{er} mars 2009, date qui paraît être cruciale pour les opérations du bureau en question, et pour lequel poste vous avez été sélectionné. [Le Directeur du bureau régional pour l'Afrique] attend votre réponse définitive par courriel en fin de journée, heure de New York, ce vendredi 13 février 2009.

35. Le 12 février 2009, le requérant a répondu au nouveau Conseiller juridique [avec copie au Directeur du bureau régional pour l'Afrique et en son propre conseil] :

Je traiterai séparément de la question de l'Internet, mais je voudrais partager avec vous quelques réflexions concernant mon affectation à Johannesburg.

Jusqu'à ce qu'il y a deux semaines, je communiquais avec [l'ancien Conseiller juridique] en sa qualité de cadre supérieur. À mon avis, sa conduite

était inappropriée à plusieurs égards. Je ne crois pas qu'il soit très utile de revenir sur ces questions ici – je l'ai fait dans des échanges précédents. Toutefois, ce qui a posé un problème, c'est que l'affectation à Johannesburg est devenue un outil « politique » dont il a abusé. Il savait parfaitement que le Comité avait demandé aux parties de présenter des informations additionnelles dues à la mi-février (en fait, aujourd'hui). Il y avait également le problème de confidentialité, bien qu'il n'ait guère manifesté l'intention de le régler. Mon argument, c'est qu'en m'obligeant à déménager rapidement en février, il m'empêcherait de m'occuper utilement de mon propre cas.

Certes, je sais très bien que cela n'est pas ce qui a motivé [premier nom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique]. Nous nous sommes rencontrés ici à New York il y a trois à quatre semaines et je comprends fort bien ses difficultés. Pourtant, je trouve qu'il est injuste de m'obliger à déménager dans deux semaines en l'absence de négociations de bonne foi destinées à dégager un accord. En fait, je pense que c'est une mauvaise solution pour toutes les parties.

Première hypothèse : on négocie de bonne foi en vue de trouver des conditions mutuellement acceptables pour une cessation de service. Je crois comprendre que l'UNOPS souhaite poursuivre cette option et je voudrais en faire autant. Pourquoi encourir des frais considérables pour me réinstaller le 1^{er} mars, si un accord intervient avant cette date ou peu après.

Deuxième hypothèse : nous pouvons commencer des discussions sur le fond de la question très prochainement (la semaine prochaine?) et les grandes lignes d'un accord peuvent être déterminées à la fin du mois. Il se peut qu'il faudra par la suite régler des aspects pratiques et des détails – mais à ce moment-là, il sera manifeste si un accord peut être réalisé ou non.

Résultat A : aucun accord. Je pars pour Johannesburg vers le 10 à 15 mars. Étant donné le traitement que l'UNOPS m'a réservé dernièrement, j'espère que vous considérerez un accommodement – pour la raison additionnelle que mon affectation a lieu avant les autres rotations, avec comme conséquence la nécessité de maintenir deux ménages jusqu'à la fin de l'année scolaire.

C'est une version légèrement modifiée d'une proposition présentée précédemment :

Pour commencer, je pars en mission, disons pour quatre à six semaines. Je rentre à New York vers la mi-avril pour préparer ma réinstallation à Johannesburg début mai. Conformément à ce scénario, je serai obligé de maintenir deux ménages en mai et en juin, mais je ne crois pas que cela gênerait sensiblement les opérations.

Résultats B : un accord est réalisé au début ou au milieu du mois de mars. Compte tenu des aspects pratiques, la cessation de service pourrait avoir lieu dès la fin du mois de mars.

Je suppose que [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] examine déjà les conséquences possibles d'un accord et dresse des plans pour faire face à cette éventualité. J'ai une autre suggestion à faire à cet égard – mais il est manifeste que l'UNOPS et [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] ne sont pas tenus de la prendre en considération :

[Prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] a souligné qu'il a besoin d'urgence de cette compétence. Si nous pouvons nous mettre d'accord en ce qui concerne une cessation de service, je demeure disposé à en différer la date jusque vers la fin du printemps, si cela peut aider le bureau régional. Je pourrais partir en mission pour quatre, six, voire huit semaines pour faire démarrer les choses (évaluer les capacités, conduire des activités de formation et de création de capacités), alors qu'un fonctionnaire permanent est mobilisé (à supposer que cela prenne entre deux ou trois mois).

36. Le même jour, le requérant et le nouveau Conseiller juridique se sont entretenus par téléphone. D'après le défendeur, au cours de cette conversation, le nouveau Conseiller juridique a compris clairement que le principal objectif du requérant consistait à parvenir à un règlement et à quitter le service, mais qu'il serait également disposé à accepter le poste à Johannesburg et à déménager vers la mi-mars. Le requérant a également recherché la prolongation d'un mois de son contrat. Dans un courriel que le requérant a envoyé le même jour à son conseil à l'issue de la conversation téléphonique, le requérant a dit :

Je viens de m'entretenir longuement au téléphone avec [le nouveau Conseiller juridique].

Très positif. Il appuiera ce que j'ai proposé dans les autres messages.

37. Toujours le 12 février 2009, le requérant a écrit ce qui suit au nouveau Conseiller juridique (avec copie à son propre conseil) :

[...]

Encore un problème.

Je ne sais pas si vous savez que mon contrat actuel expire le 28 février. Au cours des deux dernières années, on m'a donné des extensions d'un, de deux

ou de trois mois, ce que je trouve assez humiliant (sans parler de plusieurs conséquences pratiques). En tout état de cause, je serais mal à l'aise si je devais négocier avec mon dos au mur, pour ainsi dire. Je voudrais proposer que l'UNOPS prolonge mon contrat jusqu'à fin avril (au minimum). Si nous parvenons à un accord sur la base du scénario que je décris dans l'autre message, cette extension peut être abrégée, et s'il n'y a pas d'accord, je serais en route pour Johannesburg.

Est-ce que cela peut être arrangé ?

38. Le 17 février 2009, le requérant et le nouveau Conseiller juridique ont poursuivi des discussions concernant un règlement, et ce dernier a dit qu'il communiquerait la position du requérant à la direction de l'UNOPS. Le 19 février, il a informé le requérant que puisque celui-ci n'avait pas répondu avant la date limite du 13 février concernant l'offre d'un poste, cette offre était retirée. En outre, son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 28 février 2009. D'après le défendeur, une autre personne avait été affectée au poste de Johannesburg avec effet au 1^{er} mars 2009.

39. Le 20 février 2009, le Directeur des ressources humaines par intérim a écrit par courriel au requérant (avec copie au nouveau Conseiller juridique et au Directeur des ressources humaines) comme suit :

Suite au courriel de [prénom du nouveau conseiller juridique] du 11 février et à votre réponse (reproduites ci-après pour plus de facilité) que [prénom du nouveau Conseiller juridique] a bien voulu me transmettre, comme celui-ci l'a indiqué [le Directeur du bureau régional pour l'Afrique] et le bureau avaient besoin d'une réponse le 13 février 2009 au plus tard de manière à savoir si vous alliez y travailler comme spécialiste des achats le 1^{er} mars 2009.

Comme vous le savez, le bureau devait remplir ce poste de longue date, et il a fait preuve d'une énorme patience en attendant bien au-delà de la date du 1^{er} février fixée à l'origine. Toutefois, nous sommes arrivés à un point où le bureau doit agir, même si cela signifie qu'il doit se passer de vos services, puisque vous n'avez pas accepté la date fixée.

C'est sur cette toile de fond que je dois vous informer que le service administratif, le service des ressources humaines et le bureau régional pour l'Afrique ont identifié un autre fonctionnaire qui occuperait immédiatement le poste de spécialiste des achats. Cette personne vient d'accepter le poste.

Cela signifie malheureusement que ce poste n'est plus disponible pour vous. Vous vous souviendrez que [le Directeur des ressources humaines] vous a envoyé, le 28 novembre 2008, un mémorandum prolongeant votre nomination jusqu'aux 28 février 2009, et vous informant formellement que votre nomination ne sera pas prolongée plus loin, sauf si vous avez obtenu et accepté un autre poste à l'UNOPS.

Je note à mes regrets que cette décision demeure applicable. Comme [le Directeur des ressources humaines] est actuellement en congé, je dois vous informer que votre cessation de service à l'UNOPS prendra effet le 28 février 2009. L'UNOPS continuera évidemment à vous donner toute l'assistance ou toutes les orientations dont vous pourriez avoir besoin dans la recherche d'un autre emploi. Si l'UNOPS peut vous aider de toute autre manière pendant les prochaines semaines, entre autres en vous fournissant des documents pour soutenir une demande de modification de votre visa pour les États-Unis, veuillez nous le faire savoir.

40. Le 24 février 2009, le requérant a répondu comme suit (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent avec l'addition de son propre conseil) :

Veillez noter que mon licenciement à ce stade serait illégal et augmenterait les obligations de l'UNOPS dans cette affaire. Je vous propose par conséquent de retirer immédiatement votre communication.

J'ai toujours soupçonné que l'entretien qui a eu lieu il y a deux ans et la décision prise par la suite n'ont pas été documentés comme il se doit. Ayant reçu du secrétariat de la Commission paritaire de recours une demande spécifique, l'UNOPS a maintenant été obligé à reconnaître qu'il n'existe pas de documentation contemporaine (ce qui m'a été confirmé hier, bien que le personnel du service des ressources humaines fût – où eût dû être – au courant de la situation bien avant la rédaction de votre message – probablement avec l'assistance d'un juriste). Cette admission entraînera de fortes répercussions pour la position de l'UNOPS, ainsi que pour les cadres supérieurs et autres fonctionnaires qui ont participé aux efforts visant à dissimuler un processus de recrutement raté.

Par ailleurs, je voudrais enregistrer formellement une observation concernant « la question relative à l'Internet » (que vous n'avez pas mentionnée dans vos derniers courriels, et je vous transmettrai séparément la communication pertinente). L'UNOPS a reconnu sa responsabilité pour une violation de la confidentialité. Mes revendications à cet égard incluront les indemnités financières suivantes pour :

- diffamation généralisée – trois mois de rémunération nette

- l’attitude cavalière, les retards injustifiés mis à la prise des mesures nécessaires et les tentatives de me tromper de la part de (l’ancien) déontologue de l’UNOPS (et Conseiller juridique) – trois mois de rémunération nette
- perte de revenus futurs et exclusion potentielle de la prise en considération pour les postes présentant un intérêt spécial – une somme forfaitaire d’un montant à déterminer.

La semaine dernière, au moment où votre message était en cours d’élaboration, j’ai reçu un ultimatum à cet égard. L’UNOPS a offert de prolonger mon contrat d’un mois jusqu’aux 31 mars comme indemnisation complète et finale pour le fait d’avoir placé ce message sur Internet (alors que le document est toujours du domaine public sur SÉDOC, créant un préjudice additionnel au moment même où nous parlons).

Ce type de comportement, qui relève du chantage, est totalement inacceptable – car ceux qui ont décidé de cette « offre » (probablement le Directeur exécutif ou son bureau) ne pouvaient pas ignorer que la position de l’UNOPS était compromise – et qu’un licenciement serait donc illégal à ce moment-là.

Vous savez probablement que j’ai soumis un recours (SOA?) à la Commission paritaire de recours. Une audience est prévue pour jeudi matin. Vous voudriez peut-être éviter un embarras additionnel pour l’UNOPS qu’une audience et les recommandations ou informations consécutives ne manqueront pas de causer.

Arguments présentés par le requérant

Considérations générales

41. Le défendeur n’a pas été à même de fournir des documents qui expliquent les événements qui ont abouti à la suppression du poste du requérant au bureau de l’Amérique du Nord en 2006. Le personnel de l’UNOPS a été saisi seulement de propositions rudimentaires et préliminaires, et la personne qui semble avoir été le Directeur des ressources humaines de l’époque n’a jamais répondu à une demande d’information présentée par le requérant. La suppression de ce poste était douteuse, et le processus de sélection qui a suivi présentait des erreurs de procédure et était influencé par des considérations non pertinentes, ce qui a abouti en fin de compte au licenciement du requérant. La participation à une foire de l’emploi de fonctionnaires engagés pour une durée limitée (dont le poste n’était pas supprimé) constituait une

anomalie, et rien ne montre que la modification des directives reflétées dans la Politique ait fait l'objet de consultations avec le Conseil du personnel avant son application, ou que la politique relative à la prise en considération de l'ancienneté ait été respectée.

S'agissant du premier cas

42. Le premier entretien était vicié : le président du groupe n'appartenait pas à la division ou au groupe concerné et était extérieur à l'UNOPS; il avait été désigné comme source de référence par le candidat sélectionné et a refusé de se retirer; on a permis au spécialiste des ressources humaines d'évaluer les candidats; on n'a pas établi de compte rendu et aucune des dérogations à la procédure n'a été enregistrée ou justifiée; le spécialiste des ressources humaines a discuté du détail de la procédure avec une personne extérieure au groupe de sélection; on n'a donné aucune raison pour expliquer l'annulation du processus; et le spécialiste des ressources humaines ne s'était pas familiarisé avec les règles spécifiques applicables à la restructuration de l'UNOPS. Le défendeur n'a pas pu expliquer ces irrégularités de manière satisfaisante. L'UNOPS n'aurait pas dû donner suite à la recommandation et sélectionner le candidat à ce stade, puisqu'un compte rendu aurait été nécessaire et que le représentant du Conseil du personnel aurait soulevé des objections. Bien qu'il n'ait pas expliqué la situation exactement de cette manière, je crois comprendre que de l'avis du conseil, le candidat sélectionné n'aurait pas dû être sélectionné car, les scores étant identiques, le requérant aurait dû être sélectionné en tant que fonctionnaire justifiant d'une longue période de service avec plus de cinq années de service continu conformément au paragraphe 38 de la Politique.

43. À nouveau, lors de la deuxième série d'entretiens, le président n'appartenait pas à la division ou au groupe concerné, mais était extérieur à l'UNOPS. En outre, le spécialiste des ressources humaines a également évalué les candidats. Enfin, le représentant du personnel a été nommé non pas par le Conseil du personnel, mais par l'Administration.

44. Une fois de plus, le troisième groupe de sélection était présidé par une personne extérieure à la division ou au groupe concerné, et le spécialiste des ressources humaines a une nouvelle fois évalué les candidats. De manière générale, le requérant n'a pas bénéficié lors des entretiens d'une prise en considération pleine et équitable du fait de l'insatisfaction exprimée par le SLAM à l'égard du requérant, qui n'était pas justifiée puisque les problèmes étaient d'ordre systémique. Dans le même temps, à la fois le supérieur hiérarchique direct du requérant et le SLAM souhaitaient que le candidat sélectionné quitte son poste précédent.

45. S'agissant de la procédure d'examen par le Comité des nominations et des promotions, ce dernier n'a pas été informé de l'existence d'un premier entretien, qui avait été annulé. Lors du deuxième examen par le Comité, on a procédé à la vérification des références et le Directeur du SLAM a été contacté en ce qui concerne le requérant, bien que ce dernier ne l'ait pas nommé comme source de références. Le deuxième Comité n'était pas dûment constitué puisque aucun de ses membres n'était d'un niveau égal ou supérieur à celui de requérant, comme le Règlement l'exige. Les autorités compétentes n'avaient pas permis une dérogation à cette exigence, et la jeunesse et le manque d'expérience des membres les a rendus plus vulnérables à la manipulation ou à l'influence de l'Administration. Les informations cruciales provenant de la vérification des références n'ont jamais été partagées avec le requérant, qui ne pouvait donc pas y répondre ou les contester. Les observations négatives du Directeur du SLAM revenaient à une tentative d'opposer un veto à la candidature du requérant.

S'agissant du deuxième cas

46. Le défendeur n'a fourni aucune information concernant le processus qui a abouti à l'annulation de la nomination du requérant au poste à Nairobi, mentionnée par le Directeur des ressources humaines dans sa lettre du 28 novembre 2008.

47. Le nouveau Conseiller juridique a offert au requérant la possibilité d'un règlement global de toutes ses revendications, et le requérant a manifesté de l'intérêt

pour cette possibilité. Par conséquent, le requérant a demandé que son déménagement à Johannesburg soit reporté jusqu'au 10-15 mars 2009, afin de laisser du temps pour la négociation. Le requérant n'a jamais refusé d'être déployé le 1^{er} mars 2009, mais attendait simplement la décision de l'Administration concernant un bref ajournement, qui avait été appuyé par le nouveau Conseiller juridique.

Arguments du défendeur

Considérations générales

48. La directive institutionnelle n° 11 de l'UNOPS intitulée « Dispositions relatives aux ressources humaines pour la transition de l'UNOPS » énonce les procédures applicables à la sélection du personnel dans le contexte de la restructuration et de la transition de l'UNOPS, conformément à laquelle tous les fonctionnaires de l'UNOPS ayant des lettres de nomination des séries 100, 200 et 300 pouvaient présenter leur candidature pour des postes vacants. Cette directive était en vigueur depuis la première version de la Politique promulguée le 1^{er} mars 2006 jusqu'à la troisième version du 28 décembre 2006, qui s'appliquait au requérant. Contrairement à l'affirmation du requérant, l'extension de la foire de l'emploi à des fonctionnaires nommés pour une durée limitée (série 300) n'était pas une « anomalie ».

S'agissant du premier cas

49. La décision d'annuler le premier entretien était raisonnable, étant donné les allégations de parti pris du président et du représentant du personnel et l'égalité des scores. Même si le résultat de l'entretien avait été maintenu, les règles relatives à l'ancienneté n'étaient pas applicables, puisque le contrat du requérant était gouverné à tout moment par les règles applicables au personnel de la série 200 et était temporaire de par sa nature même (contrairement à l'affirmation du requérant d'être un « fonctionnaire de base »). Les obligations de l'UNOPS en cas de suppression de postes concernent seulement les règles applicables à la série 100, et non celles

concernant la série 200 : UNAT 1163 *Seaforth* (2004) et UNAT 885 *Handelsman* (1988). La Politique ne contient aucune disposition pertinente en matière d'ancienneté, puisque le paragraphe 38 se réfère expressément à l'alinéa c) de la disposition 109.1 du Règlement du personnel (une disposition relative à la série 100) et s'applique exclusivement aux fonctionnaires de la série 100 également qualifiés, en quel cas le fonctionnaire plus ancien reçoit la priorité. Par conséquent, la disposition ne donne pas la priorité aux fonctionnaires de la série 200 (c'est-à-dire au requérant) par rapport aux fonctionnaires de la série 300 (c'est-à-dire au candidat sélectionné), comme le Tribunal administratif des Nations Unies l'a également décidé dans le jugement UNAT 1254 (2005). Même si les règles d'ancienneté avaient donné la préférence au requérant, il n'aurait toujours pas été sélectionné, puisqu'il est douteux que le premier entretien aurait été la seule étape du processus de recrutement.

50. Le deuxième groupe de sélection était dûment constitué, mais le requérant a refusé d'y participer. En conséquence, le défendeur aurait pu l'éliminer du processus de sélection, mais a organisé une troisième série d'entretiens pour assurer l'équité et la transparence. Lors de cette série, seuls les résultats des entretiens ont été utilisés. Comme la majorité du groupe recommandait le candidat sélectionné de préférence au requérant et comme le membre restant (le représentant du personnel) n'était pas d'accord uniquement parce qu'il pensait que le requérant avait un contrat de la série 100, cela représentait une recommandation unanime en faveur du candidat sélectionné. Les références et les notations des deux candidats, que le Comité des nominations et des promotions a demandé au groupe de sélection de fournir, n'ont fait que confirmer la recommandation initiale du groupe.

51. La décision concernant la participation de fonctionnaires du SLAM en qualité de président pour les entretiens avait expressément pour but de répondre aux objectifs de la Politique. À la suite de la restructuration de l'UNOPS, le bureau de l'Amérique du Nord, auquel le requérant appartenait, a été supprimé et tous ses fonctionnaires devaient être interviewés en vue de continuer leur service avec l'UNOPS. Il n'était pas raisonnable de demander à des fonctionnaires de ce bureau, soumis au stress de la

restructuration, d'assumer le fardeau additionnel consistant à examiner des candidatures. La seule exception était la Directrice de ce bureau, mais elle ne disposait pas de compétences en matière de lutte antimines et n'avait donc pas les « connaissances et compétences » visées au paragraphe 16 de la Politique. En l'absence de fonctionnaires de ce bureau, la meilleure solution consistait à obtenir l'assistance d'autres fonctionnaires de haut rang de l'ONU qui non seulement disposaient de compétences en matière de lutte antimines, mais avaient également une assez bonne connaissance des opérations de l'UNOPS. Les fonctionnaires du SLAM qui ont été sélectionnés comme président répondaient à tous ces critères. Le requérant n'a jamais exprimé des inquiétudes à cet égard. S'agissant de la participation du spécialiste des ressources humaines à l'évaluation, cela n'a eu aucune influence sur la sélection, puisqu'une telle participation était chose commune à l'époque.

52. Affirmer que le SLAM aurait opposé son veto à la sélection du requérant revient à méconnaître la nature, le rôle et les attributions du groupe de sélection (voir *Sefraoui* UNDT/2009/095) –

Un groupe de sélection n'est pas un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire chargé de décider d'une affaire qui oppose deux parties, dont chacune doit avoir connaissance des preuves sur la base desquelles l'affaire est décidée, et avoir la chance d'y répondre.

53. Il est légitime de demander des références et les résultats des évaluations, puisqu'ils fournissent des informations utiles à prendre en considération par le groupe de sélection et ces informations sont souvent plus précieuses que les réponses qu'un candidat donne lors de l'entretien. En permettant à un candidat de filtrer des informations négatives ou d'empêcher le groupe de sélection de les prendre en considération, on priverait le groupe d'informations pertinentes. La référence du Directeur du SLAM contient des observations pertinentes concernant le travail du requérant et rien ne démontre l'existence d'un parti pris personnel contre le requérant. Que certaines des informations soient en fait fournies par le président du premier groupe de sélection, un représentant du SLAM, ne faisait pas de différence, puisque

le groupe aurait en tout état de cause prise en considération les opinions du Directeur en formant une opinion. Le SLAM n'a pas opposé son veto au processus de sélection, puisque « veto » signifie rejeter ou refuser d'entériner une décision particulière, et non fournir des références confirmant une sélection déjà faite. En outre, il était opportun de demander au Directeur du SLAM de fournir une référence, puisque le requérant ne l'avait pas fait lui-même, alors qu'il avait l'obligation de le faire.

54. Le Comité des nominations et des promotions a demandé au troisième groupe de sélection d'obtenir les notations des deux candidats, mais le requérant n'a pas pu soumettre ses rapports d'évaluation de 2005 et 2006 comme cela lui a été demandé. Le Tribunal administratif des Nations Unies a déterminé dans le jugement UNAT 962 *Bruer* (2000) qu'un fonctionnaire qui par sa propre faute n'établit pas de rapport d'évaluation et empêche ainsi l'Organisation d'évaluer son travail et de prendre une décision sur cette base, ne peut pas invoquer un préjugé ou une motivation indue si son contrat n'est pas renouvelé. (Comme l'absence d'un rapport d'évaluation n'a pas été un facteur étant donnée la manière dont l'affaire s'est terminée, il n'a pas été nécessaire de répondre à cet argument). En outre, le jugement *Bruer* n'est pas pertinent pour l'un quelconque des aspects de ce cas).

55. Les deux comités des nominations et des promotions étaient dûment constitués. Premièrement, quand le premier Comité s'est réuni, il s'est borné à ne pas entériner la sélection du candidat sélectionné et à demander des informations additionnelles sous forme de référence et de notations, ce qui démontre son objectivité. En deuxième lieu, sa composition était conforme à la composition de comités pour de nombreux autres postes, reflétant le faible nombre de fonctionnaires administrateurs de haut rang au siège de l'UNOPS à Copenhague, et il n'était pas influencé par un préjugé quelconque à l'égard du requérant.

56. La sélection du candidat sélectionné par le Directeur exécutif n'était pas viciée et le requérant en a été informé lors de l'entretien du 31 mars 2007. Le Directeur s'est borné à informer le requérant qu'il entendait suivre la recommandation du Comité, mais qu'il n'avait pas pris de décision finale. Même si le

Directeur exécutif avait déjà décidé, les fonctionnaires n'ont pas le droit de le rencontrer avant qu'il ne décide d'accepter ou non une recommandation du Comité. Dans l'affaire en question, l'entretien représentait une simple courtoisie et n'était pas considéré comme une étape du processus de sélection.

S'agissant du deuxième cas

57. La date de l'entrée en fonction du 1^{er} février 2009 représentait une exigence opérationnelle objective et était conforme à la Politique de rotation du personnel de l'UNOPS et à l'instruction administrative AI/OEC/2008/05 qui gouvernait son application. Son paragraphe 3.7 est ainsi libellé :

Mesure de réaffectation : Le fonctionnaire est réaffecté au nouveau lieu d'affectation, sous réserve de l'approbation par le gouvernement, le service médical et d'autres instances compétentes. (Dans la mesure du possible, les mouvements de rotation devraient avoir lieu pendant le troisième trimestre de l'année, période pendant laquelle le fonctionnaire achève sa période de service, pour tenir compte des périodes de congés et des calendriers scolaires).

En d'autres termes, alors que dans une situation idéale, la rotation aurait lieu pendant le troisième trimestre de l'année, des circonstances opérationnelles, telles que la nécessité de remplir le poste à Johannesburg, peuvent exiger des dérogations, ce que le requérant n'ignorait pas. À la fois la Politique de rotation et l'instruction administrative AI/OEC/2008/05 engagent les candidats à indiquer des circonstances spéciales dans leur formulaire de candidature, telles que la situation scolaire ou familiale, ou la présence ou l'emploi d'un conjoint au lieu d'affectation. Toutefois, le requérant n'a pas mentionné de telles conditions spéciales et n'est donc pas habilité à faire valoir qu'il n'aurait pas dû être obligé à déménager en février ou mars.

58. Le défendeur n'a pas retiré de manière illégitime l'offre du poste à Johannesburg. Il n'y a pas eu de contrat, l'offre n'ayant pas été acceptée inconditionnellement. Le requérant a refusé d'accepter une condition fondamentale de l'offre, à savoir la date de l'entrée en fonctions du 1^{er} février 2009. Cette date a été révisée par la suite par le défendeur à la suite du refus du requérant d'accepter les

dates offertes par le défendeur. La dernière date offerte par le défendeur était le 1^{er} mars 2009, accompagné de la date limite du 13 février 2009 à laquelle le requérant devait répondre (voir le courriel du nouveau Conseiller juridique du 11 février 2009), mais le requérant n'a jamais répondu. Au départ, on lui avait offert le poste le 19 décembre 2008, avec une date de l'entrée en fonctions du 1^{er} février 2009 au plus tard. Le requérant a été informé à plusieurs reprises par écrit de la nécessité opérationnelle impérieuse qu'il y avait à remplir le poste à cette date. Néanmoins, il ne souhaitait pas accepter l'offre sans conditions, et il ne l'a pas fait. Au total, on lui a donné quatre dates limites auxquelles il devait accepter l'offre sans conditions, mais dans chaque cas, il a refusé de le faire. L'ancien Tribunal administratif a déclaré dans le jugement UNAT 519 *Kofi* (1991) ce qui suit :

[...] une offre crée un pouvoir d'acceptation qui, s'il est exercé dans un délai raisonnable, donne lieu à la formation d'un contrat, même si l'acceptation est assortie de conditions additionnelles ou différentes de celles de l'offre, à moins que l'acceptation ne soit rendue tributaire de l'acceptation, par l'auteur de l'offre, de ces conditions additionnelles ou différentes.

Le Tribunal administratif a conclu qu'il :

[...] ne peut pas accepter l'avis du requérant conformément auquel on peut simultanément accepter une offre tout en indiquant que la date du commencement des activités d'enseignement devra être modifiée. Cette date était manifestement un élément déterminant pour une institution universitaire [...] et l'offre n'invitait pas de nouvelles négociations à cet égard. Si le destinataire d'une offre agit comme l'a fait le requérant, son comportement indique qu'il fait ou qu'il envisage de faire une contre-offre, il n'existe donc pas de base juridique pour conclure à l'existence d'un contrat [...]

59. Bien que l'offre ait expiré automatiquement une fois la date limite du 13 février 2009 passée, aucun accord n'ayant été réalisé dans le délai raisonnable qui s'est écoulé après l'offre initiale de 19 décembre 2008, le défendeur était habilité à la retirer. Le requérant a tenté de renégocier une condition fondamentale de l'offre, ce que le défendeur ne pouvait accepter pour des raisons opérationnelles. Le défendeur a maintenu l'offre pendant plusieurs semaines, mais comme aucun accord n'est

intervenue, a fini par la retirer. Une offre peut être retirée si elle n'est pas acceptée dans un délai raisonnable : voir UNAT 433 *Ziegler* (1988).

60. Le requérant n'avait aucun droit au renouvellement du contrat ou expectative juridique à cet égard, même en présence de négociations sur un nouveau contrat, puisqu'il était titulaire d'un contrat de la série 200. Le contrat du requérant a expiré le 28 février 2009, ce dont il était informé le 30 novembre 2008, et ni l'offre du poste de Johannesburg ni les négociations y relatives n'ont créé un droit ou une expectative en matière de renouvellement. Quand le requérant n'a pas accepté l'offre relative au poste de Johannesburg, son contrat n'a pas été terminé, il a simplement expiré. Les négociations en cours concernant la nouvelle offre n'ont créé aucune expectative juridique de renouvellement. Dans l'affaire *Ziegler*, l'ancien Tribunal administratif a noté :

Il est clairement établi que l'emploi dans le cadre d'un contrat de durée déterminée avec l'ONU cesse à la date d'expiration du contrat. Tout différend concernant les conditions de l'offre d'une nouvelle nomination ne crée aucune expectative au-delà des conditions et l'offre peut être retirée si elle n'est pas acceptée et confirmée avant le retrait. Voir également le jugement n° 96 *Camargo* (1965) et 297 *Paris* (1982). Par conséquent, le requérant n'avait plus aucun droit à être employé par l'Organisation à l'expiration de son contrat de durée déterminée.

À aucun moment, le requérant ne pouvait interpréter les négociations sur la date de l'entrée en fonctions à Johannesburg comme créant l'expectative d'un nouveau contrat. On l'a informé à plusieurs reprises que s'il n'acceptait pas à l'offre de manière unilatérale, l'UNOPS commencerait à chercher un autre candidat approprié. Dans UNAT 885 *Handelsman* (1988), l'ancien Tribunal administratif a déclaré que même en l'absence d'une promesse expresse :

[...] la conduite de l'Administration peut créer chez le fonctionnaire une expectative, ce qui exige une indemnisation.

Toutefois, les discussions entre le requérant et le nouveau Conseiller juridique n'ont pas créé l'expectative d'une date d'entrée en fonctions plus tardive, et il est devenu manifeste au cours de leurs discussions que le requérant avait pour principal objectif

de parvenir à un règlement aux fins de la cessation de service. Les communications du nouveau Conseiller ne représentaient pas un accord quant à l'extension de la date limite du 1^{er} mars 2009 à laquelle le requérant devait se présenter à Johannesburg, il a simplement informé le requérant qu'il soulèverait les diverses questions avec la direction qui seule était habilitée à approuver un règlement éventuel et à décider de l'affectation à Johannesburg. Dans UNAT 342 *Gomez* (1985), le Tribunal administratif a déclaré :

V. [...] Dans ses arrangements administratifs, l'Administration doit se conduire de manière responsable et s'abstenir d'exprimer des espoirs ou des intentions qu'elle n'est pas en mesure de concrétiser; mais, en l'absence de considérations spéciales qui n'existent pas dans le présent dossier, la non-réalisation de plans exprimés dans des mémorandums intérieurs de cette nature n'entraîne aucune responsabilité juridique ou obligation financière.

61. La question de la « confidentialité de l'Internet », qui concerne l'inclusion accidentelle du nom du requérant dans les états financiers de l'UNOPS pour l'exercice biennal prenant fin le 31 décembre 2007 et publié sur le site Web de l'UNOPS n'avait rien à voir avec le refus du requérant d'accepter l'offre, même si ce dernier n'était pas satisfait des mesures prises par le défendeur pour corriger cette erreur. (La question n'est pas pertinente et n'est donc pas examinée dans le présent jugement.)

62. La démarche du requérant soulevait des doutes quant à sa volonté d'accepter jamais l'offre de Johannesburg. Premièrement, même quand on lui a rappelé l'urgence de la situation et la possibilité que le défendeur suspendrait son recrutement, le requérant n'a pas accepté l'offre. Deuxièmement, de manière illogique et déraisonnable, le requérant a cité la « question de l'Internet » comme une raison de reporter la date de son entrée en fonctions à Johannesburg. Troisièmement, le requérant s'est servi des négociations concernant un règlement de l'affaire antérieure de 2007, où il recherchait une prorogation de son contrat pour la seule fin de régler le différend et de quitter l'Organisation au lieu de partir pour Johannesburg. Quatrièmement, quand le requérant a présenté une demande de suspension le 24 février 2009, il n'a pas demandé au Comité des nominations et des promotions de

suspendre la mutation imminente d'un autre fonctionnaire destinée à remplir le poste de Johannesburg.

Délibéré

Considérations générales

63. Il vaut la peine de faire d'emblée deux observations liminaires. La première, c'est que la légitimité de la restructuration de l'UNOPS et les politiques correspondantes ne constituent pas une question qui appelle un jugement, mais plutôt le contexte dans lequel le processus de sélection du requérant doit être examiné. Bien que les décisions examinées soient distinctes, elles sont liées dans la mesure où, si l'évaluation de la candidature de requérant n'avait pas été entachée d'illégalité et s'il avait été nommé, le requérant ne se serait jamais trouvé dans la situation à laquelle il a fait face dans le deuxième cas.

Premier cas

64. La légitimité de la première série d'entretiens a été mise en doute à la fois par le requérant et le défendeur pour les raisons qui semblent être décrites de manière suffisante ci-devant. Le requérant n'a pas indiqué à l'époque que, en présence de l'égalité des scores, il avait droit à la priorité en tant que fonctionnaire justifiant d'une longue période de service dont le poste avait été supprimé. Il est trop tard pour soulever cette question à l'heure actuelle. En fait, il a accepté la décision de conduire de nouveaux entretiens. Les raisons qui ont amené l'Administration à décider de recommencer le processus étaient influencées par des plaintes relatives à la conduite du représentant du personnel, mais aussi par le problème, mis en relief par le requérant, que le président semble avoir été nommé par le candidat sélectionné, dont le score était égal à celui du requérant, pour donner une référence. En l'absence d'une erreur juridique, matérielle ou procédurale manifeste, il est nécessaire d'établir que la décision de l'Administration était manifestement déraisonnable avant qu'elle ne puisse être considérée comme une violation des droits contractuels du requérant. Le

simple fait que le Tribunal pourrait avoir pris une décision différente dans ces circonstances ne satisfait pas ce critère. À mon avis, les informations disponibles ne démontrent pas une telle conduite déraisonnable, par conséquent cette annulation ne représentait pas une violation des droits du requérant.

65. Toutefois, la décision de ne pas prendre en considération le résultat du premier entretien a affecté le requérant et, en tant que décision administrative, elle aurait dû être dûment enregistrée par le décideur, avec un bref exposé de ses raisons. Outre qu'elle est nécessaire pour une bonne gestion, cette documentation est essentielle pour sauvegarder les droits des fonctionnaires à une reconsidération et à un recours dans le cadre du système de justice interne. En résumé, le requérant avait le droit indiscutable, aux fins d'une reconsidération administrative et d'un recours au Tribunal, de demander que la décision et les raisons qui la sous-tendent soient documentées, afin qu'il puisse y accéder si cela devenait nécessaire. En ce sens, le processus était vicié.

66. Il est manifeste qu'il était opportun de ne tenir aucun compte de la deuxième série d'entretiens, et il n'est pas nécessaire de s'y arrêter.

67. La troisième série d'entretiens, qui était cruciale, est plus problématique. Il est évident que le SLAM, client important de l'UNOPS, avait un intérêt majeur et, de manière générale, légitime dans la nomination au poste en question. Alors que l'on emploie les mots « client » et « fournisseur » pour décrire la manière dont la relation entre le SLAM et l'UNOPS est structurée, il est impératif de ne pas permettre que ce jargon administratif déguise la réalité, à savoir qu'il s'agit de branches d'un seul organisme, à savoir l'Organisation des Nations Unies, qui ont, là où leurs fonctions se croisent, le même but fondamental, à savoir promouvoir, gérer et atteindre les résultats qu'ils sont censés réaliser. Il ne faut pas les envisager comme des entités indépendantes et concurrentes. En revanche, leur rôles distincts influent naturellement et légitimement sur leurs priorités et peuvent bien susciter des conflits si, par exemple, le personnel de l'UNOPS refuse de répondre à une demande du SLAM ou la qualifie. Bien que la coopération et l'entente mutuelle soient des traits

hautement souhaitables de leur interaction administrative, les compétences, les connaissances et l'expérience requises n'étaient pas et ne pouvaient pas être identiques. En bref, les qualités que le SLAM préférait chez un fonctionnaire de l'UNOPS avec lequel il devait traiter à ce niveau déterminaient dans une large mesure, sinon totalement, la perception du SLAM quant à l'efficacité avec laquelle il pouvait exercer ses propres fonctions. D'un autre côté, l'UNOPS devait prendre en considération la gestion de toutes ses autres affaires, qui dépassaient nécessairement ses relations avec le SLAM.

68. Comme il apparaît clairement des faits révélés lors de la vérification des références, le SLAM mettait l'accent exclusivement sur ses propres intérêts qui, dans son optique, n'était pas suffisamment servis par le requérant. Cela est légitime, mais ces conclusions doivent être tempérées, non seulement par souci d'équité envers le requérant, mais aussi par un souci de rationalité objective, par une compréhension de la situation dans laquelle le requérant était placé et qui a été décrite de manière saisissante par son supérieur hiérarchique. Toutefois, je déduis du fait que les plaintes [du SLAM] exprimées en des termes si vifs et si catégoriques n'ont pas été portées à la connaissance du requérant (d'après celui-ci, dont j'accepte de témoignages sur ce point) et lui montrant que les fonctionnaires concernés du SLAM s'intéressaient au résultat uniquement dans la mesure où il affectait leur travail (sans doute très important). Ce n'est pas qu'ils n'avaient pas le droit à ce point de vue, mais il est manifeste que ce dernier est loin de donner un tableau complet de la situation. Si ce tableau avait été soumis à un président indépendant, on aurait pu procéder à une évaluation non seulement plus équitable, mais aussi plus objective et plus fiable des déclarations divergentes. Mais il est très difficile d'accepter l'idée que le cadre du SLAM siégeant au groupe de sélection, qui ne pouvait pas manquer de connaître le point de vue du SLAM, aurait pu être capable – même si telle avait été son intention – d'évaluer un conflit d'intérêts de manière véritablement indépendante, à plus forte raison que la référence qui est si cruciale pour le requérant – rédigé presque comme une attaque personnelle contre sa compétence – l'a été par un cadre supérieur du SLAM et signé par son directeur. Il aurait fallu que le président fasse preuve d'un

courage exceptionnel pour accepter l'avis du supérieur hiérarchique du requérant de préférence à une déclaration si catégorique d'une telle source. La conclusion évidente, c'est que le président n'a pas abordé l'évaluation de ce conflit crucial avec un esprit indépendant, conclusion qui est renforcée par le fait que le défendeur n'a présenté aucune information quant aux considérations que le président a jugées importantes et quant à la manière dont il a exercé ses fonctions, y compris en ce qui concerne la question de savoir s'il partageait les vues exprimées dans la référence qu'il était chargé d'évaluer. En l'absence de telles preuves contraires ou explicatives, il faut statuer sur la base des conclusions dictées par le bon sens et qui reposent sur des faits objectifs identifiés. Il faut apprécier que la référence du SLAM est significative, non seulement dans la mesure où elle pouvait faire pencher déraisonnablement la balance contre le requérant, mais parce qu'elle révèle des opinions bien arrêtées qui, il est raisonnable de penser, étaient très répandues au sein du SLAM et, partant, partagées dans une mesure plus ou moins grande par le président.

69. Il s'en suit que dans le présent cas, il était encore plus important de respecter l'alinéa a) du paragraphe 16 de la Politique, qui stipule que le président doit provenir « de la division ou du groupe » du poste vacant, que cela l'aurait été dans d'autres circonstances. Il est manifeste que le président du SLAM n'était pas qualifié. Un objectif important de cette exigence semblait être la prise en considération des intérêts de la division ou du groupe concerné de l'UNOPS dans la sélection de la meilleure personne pour le poste. Ce qui s'est passé, c'est que loin de servir ces intérêts, on semble avoir donné la priorité aux intérêts que le SLAM pouvait avoir dans la sélection. Dans bien des cas, cela n'aurait peut-être aucune importance, mais les vues nettement divergentes révélées par les références concurrentes données dans la présente affaire rendent cette question particulièrement pertinente. Alors que la Politique exige que le président ait des « connaissances et compétences en la matière », rien ne montre l'absence complète de compétences autres que celles du SLAM. L'argument du conseil du défendeur conformément auquel il était indispensable de nommer un fonctionnaire du SLAM comme président, aucun

fonctionnaire compétent de l'UNOPS n'étant disponible en raison de la restructuration encombrante et laborieuse de l'UNOPS ne peut être accepté faute de preuves. Il serait particulièrement injuste de l'accepter, car le fait que le requérant ne pouvait pas le vérifier revêt une importance considérable. L'absence de tout élément prouvant que l'exigence de la Politique quant à l'identité du président ait même été prise en considération au moment de la constitution du groupe de sélection renforce encore la conclusion qu'il n'était pas inévitable de nommer quelqu'un du SLAM.

70. Le simple fait qu'un membre du groupe de sélection soit une connaissance de l'un ou de plusieurs des candidats ne suffit pas à le disqualifier. Certes, il en serait autrement s'il s'agissait d'une relation personnelle (de famille ou d'amitié) avec un candidat ou d'une antipathie personnelle à son égard. Le problème réside dans la crainte pratique qu'une évaluation objective et indépendante ne soit affectée indûment, sans parler de questions d'équité. Quand un membre a d'autres intérêts susceptibles d'affecter sensiblement son jugement, cela devrait également requérir son exclusion du groupe de sélection. Dans le présent cas, le président du SLAM semblait avoir maille à partir avec le requérant, dans la mesure où sa sélection pourrait être considérée comme un inconvénient pour le SLAM. Dans l'optique du SLAM, cela aurait été sans doute considéré comme légitime, mais pour préserver l'intégrité du processus de sélection, un tel intérêt – notamment (comme il découle des références) si sa légitimité repose sur une mauvaise interprétation des faits du point de vue de l'UNOPS – a détourné un processus destiné, après tout, à sélectionner la personne la mieux qualifiée pour un poste à l'UNOPS.

71. Le défendeur a fait valoir que le requérant ne s'était pas opposé à la présence du représentant du SLAM au sein du groupe de sélection et il ne peut donc pas se réclamer de cet élément à l'heure actuelle. Toutefois, le requérant ignorait jusqu'au moment de la présente procédure que le SLAM – ou du moins plusieurs de ses cadres – avait des opinions aussi négatives à l'égard de son travail. Cela étant, il n'est guère juste de lui opposer le fait de ne pas avoir soulevé des objections à l'époque : il n'aurait pas eu de raisons de le faire.

72. Par conséquent la décision d'inclure le président dans le groupe de sélection était non seulement contraire à la Politique, mais s'est répercutée sur l'objectivité et l'indépendance de ses délibérations. Il se peut qu'une dérogation à la Politique n'est pas nécessairement illégale en soi – après tout, il s'agit d'une politique susceptible d'être modifiée dans des circonstances particulières; toutefois, un fonctionnaire a le droit à l'application de la Politique, à moins qu'il n'existe des raisons manifestes de ne pas le faire et que la dérogation ne soit pas de nature à compromettre l'équité ou l'objectivité du processus.

73. Dans le présent cas, une dérogation additionnelle à la Politique résidait dans la participation au vote du spécialiste des ressources humaines. Il n'est pas clair pour moi pourquoi la Politique lui refuse ce rôle mais, en l'absence de toute indication contraire, il faut conclure qu'il existe des aspects importants des responsabilités de cette personne qui le rendent inapproprié, dont le plus manifeste est le « rôle consistant à surveiller, faciliter et entériner le processus de sélection [...] [et] à veiller à ce que le processus soit conduit de manière équitable, transparente et efficace [...] »; en bref, il s'agit du conflit entre le rôle de joueur et de celui d'arbitre. Le vote de cette personne doit donc être exclu.

74. Il s'en suit que le président aurait pas dû faire partie du groupe de sélection et que le spécialiste des ressources humaines n'aurait pas dû voter. Il y avait donc deux dérogations importantes et injustifiées à la Politique, dont l'une a compromis sensiblement l'intégrité des conclusions du groupe, et dont l'autre n'aurait tout simplement pas dû se produire. Elles n'étaient pas seulement de forme, mais avaient une incidence majeure sur le résultat.

75. Je voudrais ajouter l'observation additionnelle que je n'accepte pas l'argument du conseil du défendeur conformément auquel le désaccord exprimé par le représentant du personnel était basé uniquement sur une erreur quant à la nature du contrat du requérant. Je crois qu'il est clair qu'il considérait que les qualifications respectives étaient si proches que le requérant devait avoir la priorité, même s'il se trompait à cet égard.

Deuxième cas

76. La question cruciale consiste à savoir si l'offre du défendeur a été acceptée par le requérant, créant ainsi un contrat obligatoire. À cet égard, il est important de noter que le requérant était déjà fonctionnaire de l'ONU à ce moment-là, et au lieu de recruter pour un nouveau poste, l'Organisation lui offrait une variation à une relation d'emploi existante. Cela ressort clairement de la lettre du Directeur des ressources humaines de l'UNOPS du 28 novembre 2008, qui disait :

Je regrette d'avoir à vous informer officiellement que votre contrat avec l'UNOPS ne sera pas prolongé, et que votre service à l'UNOPS cessera à cette date, mais si vous réussissez à obtenir un autre poste à l'UNOPS et si vous l'acceptez, cette décision *sera évidemment nulle et non avenue*. [italiques de l'auteur].

Je mentionne en passant qu'au moment où le requérant a obtenu un tel poste et où il y avait des discussions concernant la date de l'entrée en fonction, les parties étaient également engagées dans des négociations concernant la possibilité d'un « arrangement de cessation de service » pour le requérant. Cela n'aurait aucun sens, à moins que les deux parties agissent dans l'hypothèse que malgré l'existence de négociations continues concernant la date, le requérant était toujours employé.

77. Par conséquent, le présent cas diffère sensiblement de l'affaire qui fait l'objet du jugement *El Khatib* (cas n° 2010-034 du Tribunal d'appel des Nations Unies), qui traite du retrait d'une offre de nomination à une personne qui *n'est pas* fonctionnaire de l'ONU. Dans le présent cas, il s'agit de savoir si un accord obligatoire a été conclu par les parties et quelles en étaient les conditions, alors que l'affaire *El Khatib* concernait les effets de la non-observation des dispositions du Règlement du personnel gouvernant les nominations, puisque la personne en question aurait eu une relation hiérarchique avec son conjoint.

78. Dans cette optique, le présent cas peut être envisagé de deux façons : la première, c'est que le requérant a accepté l'offre initiale de l'UNOPS, mais qu'il a tenté par la suite de renégocier la date de l'entrée en fonctions, sans retirer ou

qualifier son acceptation; la deuxième, c'est que le requérant n'a accepté l'offre qu'en partie, qui pouvait alors être retirée. Le choix entre ces deux versions dépend l'interprétation de la correspondance qui est reproduite intégralement ci-devant.

79. Dans son offre initiale, et tout en fixant un délai pour la réponse du requérant, à savoir le 30 décembre 2008, l'UNOPS déclarait que :

La date de l'entrée en fonction reste à déterminer, mais vous devez vous présenter à Johannesburg (Afrique du Sud) le 1^{er} février 2009 au plus tard.

80. Dans le premier courriel (du 29 décembre 2008) qu'il a envoyé en réponse à l'offre, le requérant a déclaré :

J'apprends avec plaisir cette sélection et j'accepte.

Veillez noter, toutefois, que la date pose un problème.

À mon avis, à la lumière de cette acceptation inconditionnelle de l'offre, la seule mention de ce problème ne devait pas être considérée comme autre chose que le désir de discuter de la date de l'entrée en fonctions. Rien n'indique qu'en l'absence d'un accord sur cette question, le requérant refuserait de respecter la date indiquée. Conformément à mon jugement, le contrat est entré en vigueur en vertu de cet échange, bien que le requérant ait tenté de négocier une modification de la date de l'entrée en fonctions. Dans la discussion qui a suivi, le requérant n'a aucun moment dénoncé la relation d'emploi en déclarant qu'il ne respecterait pas les dates qui ont été proposées successivement. À mon avis, l'indication des délais signifiait simplement que le défendeur entendait mettre fin aux négociations à ce moment-là et insister sur l'observation des dates indiquées, dont la dernière était le 1^{er} mars 2009. Bien que le courrier suivant du nouveau Conseiller du 11 février ait été suivi de nouvelles négociations, le requérant n'a pas dit qu'il ne commencerait pas à travailler à la date indiquée du 1^{er} mars. On ne peut pas affirmer qu'une réponse définitive était attendue le 12 février au plus tard, puisque des négociations concernant la date de l'entrée en fonction se sont poursuivies et représentaient implicitement un démenti à

cet égard. Le défendeur ne pouvait pas de bonne foi insister sur l'observation de cette date sans informer le requérant qu'il entendait le faire.

81. Il s'en suit qu'il n'y a pas eu de dénonciation du contrat d'emploi par le requérant et le refus de l'employer dans le poste promis représentait une violation du contrat par le défendeur.

82. Une autre démarche consiste à considérer que le défendeur a fait une offre qui a été acceptée, sous réserve d'un accord sur la date de l'entrée en fonctions, question sur laquelle des négociations ont suivi. À mon avis, il était entendu implicitement que le défendeur maintiendrait l'offre aux fins de ces négociations. Cela créait l'expectative juridique que le défendeur ne retirerait pas unilatéralement son offre sans donner au requérant un préavis à cet égard. Alors que diverses dates limites ont été fixées de temps à autre, la dernière de celles-ci n'a pas été respectée du fait des négociations avec le nouveau Conseiller juridique, comme cela a été indiqué ci-dessus. En conséquence, cette date limite a été annulée implicitement et il n'en existait aucune autre au moment où le défendeur a retiré son offre, contrairement à l'expectative sur laquelle se fondait le requérant et, d'ailleurs, le conseil du défendeur. Le fait que le défendeur ait, au milieu de ces négociations, tout simplement nommé une autre personne au poste même qui faisait l'objet de négociations avec le requérant constituait une grave violation de son obligation d'agir de bonne foi et certainement de ses déclarations implicites.

Conclusion

83. S'agissant du premier cas :

La recommandation du groupe de sélection est intenable, et la décision du Comité des nominations et des promotions, qui était basée sur un processus vicié irrémédiablement, constituait une violation du droit contractuel du requérant à un examen adéquat et approprié de sa candidature.

84. S'agissant du deuxième cas :

Le défendeur a rompu son contrat avec le requérant tendant à le nommer au poste P-4 à Johannesburg pour une durée de six mois.

Indemnisation

85. Les parties soumettront leurs arguments concernant la question de l'indemnisation le 26 mai 2010 au plus tard.

(Signé) Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 6 mai 2010

Enregistré au greffe le 6 mai 2010

(Signé) Hafida Lahiouel, Greffier, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, New York