



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/009/
UNAT/1594
Jugement n° : UNDT/2010/144
Date : 13 août 2010
Français
Original : anglais

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

PEROSA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :
François Lorient

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

Requête

1. La requérante a contesté la décision prise le 30 novembre 2005 de la recruter à la classe G-3 alors qu'elle avait présenté sa candidature à un poste temporaire de la classe G-4 au sein du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (« l'OCHA ») et que celle-ci avait été retenue. Dans un premier temps, le 27 janvier 2006, la requérante a demandé un examen de cette décision administrative, puis a déposé un exposé introductif de recours le 31 mai 2006. La Commission paritaire de recours a examiné la question en août 2007 et présenté son rapport au Secrétaire général le 27 août 2007.

2. Le 12 mai 2008, après avoir fait droit à trois requêtes aux fins de prorogation du délai pour former un recours, le Tribunal administratif des Nations Unies a été saisi d'un recours introduit par la requérante contre la décision du Secrétaire général du 29 août 2007 de classer son recours sans suite.

3. Le Tribunal administratif n'a pas été en mesure d'examiner cet appel et, lorsqu'il a cessé de fonctionner le 31 décembre 2009, le recours a été renvoyé au Tribunal du contentieux administratif.

Contexte

4. La requérante est tout à fait qualifiée : elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en sciences internationales et diplomatiques ainsi que d'une maîtrise en théorie et pratique des droits de l'homme. Elle parle couramment anglais, français et espagnol, et a une bonne connaissance de l'allemand et du portugais. Lorsqu'elle a présenté sa candidature au poste vacant en question, elle étudiait le chinois. Elle a également travaillé pendant six mois à Amnesty International et effectué un stage de trois mois auprès du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies en 2003. En février 2004, elle a été engagée par l'ONU en tant que vacataire au poste d'assistant d'information. Elle a quitté ses fonctions en mai 2005 et a rempli deux

contrats de courte durée en 2005 auprès de la Section du site Web pendant le Sommet mondial et le débat de haut niveau.

5. Le 30 novembre 2005, la requérante a été recrutée en tant que commis à la classe G-3 pour une durée de six mois en remplacement d'un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé spécial sans traitement. Elle a été engagée par le Service des urgences humanitaires de la Division de la coordination et des interventions (Section des Amériques et des Caraïbes, de l'Asie centrale, de l'Europe et du Moyen-Orient de l'OCHA).

6. Les événements ci-après, survenus avant sa nomination au sein de l'OCHA, sont importants car ils ont un rapport direct avec l'affirmation de la requérante selon laquelle elle était fondée, juridiquement, légitimement et raisonnablement, à escompter être recrutée à la classe appropriée.

7. Le 23 septembre 2005, l'OCHA a publié un avis de vacance pour un poste « temporairement vacant de secrétaire » de la classe G-4.

8. Au cours de l'entretien organisé le 29 septembre 2005, le Chef de la Section des Amériques et des Caraïbes, de l'Asie centrale, de l'Europe et du Moyen-Orient (« le Chef de section ») a informé la requérante que l'engagement couvrirait une période initiale de six mois à la classe G-4. La requérante a répondu qu'elle savait qu'une maîtrise ne lui permettrait pas d'obtenir une classe plus élevée dans la catégorie des agents des services généraux, mais qu'elle était prête à accepter un engagement à la classe G-4 car cela lui offrirait la possibilité de se familiariser avec le travail de l'OCHA.

9. Le 1^{er} novembre 2005, le Chef de section a demandé au Service administratif de l'OCHA de procéder au recrutement de la requérante afin de remplacer temporairement une fonctionnaire absente.

10. Le 3 novembre 2005, le Chef du Service administratif de l'OCHA a écrit au Chef du Groupe du recrutement et de l'affectation des agents des services généraux et

des catégories apparentées (Bureau de la gestion des ressources humaines) pour lui demander de recruter la requérante pour une durée de six mois sur la base d'un engagement de durée déterminée à la classe G-4.

11. Le 8 novembre 2005, la requérante a reçu un courrier électronique du Bureau de la gestion des ressources humaines (« le Bureau ») l'informant qu'un engagement de durée déterminée lui était proposé, sous réserve d'un examen médical. La classe correspondant à cet engagement n'était pas indiquée.

12. Le 14 novembre 2005, après avoir passé l'examen médical, la requérante a reçu un courrier électronique du Bureau lui demandant des informations en lien avec une demande de visa, dans lequel il n'était nullement fait mention de la classe correspondant à l'engagement.

13. Le 21 novembre 2005, la requérante a assisté à une réunion organisée par le Bureau afin qu'elle signe un contrat. Elle a remarqué que le niveau de la classe avait été fixé à G-3 et non à G-4. Elle affirme que lorsqu'elle a contesté de ce changement, le Bureau l'a informée qu'il lui appartenait de déterminer la classe de début appropriée et que cet exercice s'effectuait indépendamment du travail mené par le jury de sélection. La requérante a demandé à consulter un quelconque document exposant cette politique. Elle déclare que sa demande a été rejetée, apparemment au motif qu'il s'agissait d'un document interne. La requérante a décidé d'attendre avant de signer le contrat pour pouvoir réfléchir à ces nouvelles circonstances.

14. Le même jour, la requérante a dit qu'elle avait demandé à rencontrer le Chef de section qui lui avait fait passer l'entretien ; celui-ci a été surpris d'apprendre que le poste avait été, selon la requérante, « déclassé » et a fait savoir qu'il allait demander une explication au Chef du Service administratif de l'OCHA.

15. Le 22 novembre 2005, le Chef du Service administratif de l'OCHA a contacté la requérante pour lui expliquer les raisons pour lesquelles elle ne pouvait être recrutée à la classe G-4 pour ce poste, ou pour tout autre poste au sein de l'Organisation des Nations Unies. D'après la requérante, il lui a fait savoir que si elle

n'acceptait pas ce poste, il devrait l'offrir à un autre candidat. Un délai supplémentaire lui a été accordé pour qu'elle puisse réfléchir à la question.

16. Le 25 novembre 2005, la requérante a écrit au Chef du Service administratif de l'OCHA pour lui faire part de sa préoccupation quant à la classe attribuée à la nomination proposée. Elle a indiqué qu'elle avait été amenée à penser que la vacance concernait un poste de la classe G-4 et a réitéré sa demande de pouvoir consulter le Statut et le Règlement du personnel. Le Chef du Service administratif lui a fait savoir que l'affaire allait être officiellement renvoyée au Bureau de la gestion des ressources humaines.

17. Le 28 novembre 2005, M^{me} Mindlin, spécialiste des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines), a envoyé un courrier électronique à la requérante pour exprimer les préoccupations que lui avait inspirées son allégation selon laquelle aucune explication ne lui avait été fournie concernant le fait qu'un poste de la classe G-3 lui avait été offert alors que l'avis de vacance concernait un poste de la classe G-4. Dans son courrier électronique, elle renvoyait à une discussion qu'elle avait eue avec la requérante le 21 novembre 2005, et ajoutait que « nombre de directeurs de programme de différents départements ne comprennent pas les directives en matière de recrutement et conseillent à tort les candidats à ce sujet, alors que notre bureau n'a eu de cesse de leur demander de s'en abstenir ». Il est évident que le Bureau affirmait par-là sa position officielle quant aux questions de recrutement, ainsi que sa primauté sur chaque directeur de programme. Ce courrier électronique revêt une importance particulière en ce qu'il offre à la requérante la confirmation écrite que les directives actuelles en matière de recrutement sont très précises et que, pour être recruté à la classe G-4, un candidat doit avoir accumulé soit cinq années d'expérience dans le système des Nations Unies, soit 15 années d'expérience pertinente. Si un candidat ne remplit pas l'un ou l'autre de ces critères, il doit être recruté à la classe G-3. La requérante ayant affirmé que le poste avait été déclassé, le Bureau l'a informée que la décision de fixer la classe de début au niveau G-3 était fonction de l'expérience du candidat et non du profil du poste.

M^{me} Mindlin ajoutait que, suite à cet incident, elle donnait pour instruction à tous les départements d'indiquer dans les avis de vacance de poste à venir la classe appropriée et les règlements applicables régissant son attribution. Le Tribunal du contentieux administratif est d'avis que cette instruction semble judicieuse. Le Bureau a été très clair quant aux choix qui s'offraient à la requérante : soit elle acceptait l'engagement à la classe G-3, soit le poste était proposé à un autre candidat. Les raisons pour lesquelles on ne pouvait lui offrir un engagement à la classe G-4 lui ont été très clairement exposées, et il lui appartenait de décider d'accepter, ou non, l'engagement à la classe proposée. À cet égard, aucune information trompeuse n'avait été communiquée à la requérante avant qu'elle fasse le choix d'accepter d'être nommée à la classe G-3.

18. Le 30 novembre 2005, la requérante a rencontré M^{me} O'Connor, spécialiste des ressources humaines (Bureau de la gestion des ressources humaines), pour signer le contrat au titre duquel elle acceptait d'être recrutée à la classe G-3, ainsi qu'un document attestant qu'elle avait conscience que sa formation ne lui donnait, en soi, droit à aucune prestation spéciale. La note pour le dossier que M^{me} O'Connor a ajoutée, et qui figure à l'Annexe 6 de la réponse du défendeur à l'exposé introductif de recours présenté par la requérante, est libellée comme suit :

Au cours des formalités d'embauche, [la requérante] a contesté la classe G-3/II qui lui était offerte. Elle s'est entretenue à ce sujet avec le Service administratif de l'OCHA, le directeur de programme et le Groupe du recrutement et de l'affectation des agents des services généraux et des catégories apparentées (Bureau de la gestion des ressources humaines). À l'issue des discussions concernant la classe de début, elle a décidé d'accepter l'offre et s'est présentée aujourd'hui, 30 novembre 2005, devant moi.

Cette question a à nouveau été longuement discutée au cours de la procédure d'entrée. La candidate a été informée qu'il s'agissait-là de la plus haute classe de début qui pouvait lui être offerte compte tenu des directives actuelles en matière de recrutement, et que si cette classe ne lui convenait pas, elle ne devait pas poursuivre la procédure d'entrée.

19. La requérante affirme qu'elle a signé la lettre portant acceptation de son engagement sous toute réserve, conservant ainsi sa position en vue de pouvoir affirmer par ailleurs, après sa nomination, qu'elle aurait dû être recrutée à la classe G-4. Quelles qu'aient pu être les intentions de la requérante, le Tribunal doit examiner la qualité des preuves produites devant lui, d'autant plus si elles ont été fournies documents à l'appui. Rien dans la lettre de nomination n'indique que l'acceptation de la requérante était assortie de conditions. Qui plus est, lorsqu'elle a signé la lettre de nomination, elle a signé un autre document attestant qu'elle acceptait l'offre à la classe G-3 en dépit du fait qu'elle était titulaire d'un diplôme supérieur. En signant ce document, la requérante a accepté que le défendeur l'incorpore aux conditions d'emploi la concernant. Le document en question figure à l'Annexe 10.2 de l'exposé introductif de recours de la requérante (Annexe 7 de la réponse du défendeur en date du 12 novembre 2008).

Recours formé devant le Tribunal du contentieux administratif

20. Si le Tribunal n'a pas compétence pour vérifier et examiner l'exactitude du rapport de la Commission paritaire de recours, il doit déterminer si le défendeur a agi à bon escient et dans le respect des droits de la requérante à une procédure régulière lorsqu'il a décidé, en l'espèce, de la nommer à la classe G-3 et non à la classe G-4, niveau auquel le poste a été publié et pour lequel la requérante a passé un entretien et été recommandée.

21. Aux fins de l'examen de ce recours, il convient de répondre aux questions suivantes :

- a. Quelles règles et procédures s'appliquent à ces nominations ?
- b. La requérante a-t-elle bénéficié d'un traitement équitable conformément aux règles applicables et ses droits à une procédure régulière ont-ils été respectés ?

- c. Différents chefs occupant des postes à responsabilité ont-ils adopté un comportement de nature à susciter chez la requérante l'attente raisonnable et légitime qu'elle était juridiquement fondée à escompter un engagement à la classe G-4 ? Faut-il prendre en considération des faits et circonstances à même de contredire ou contester l'affirmation de la requérante selon laquelle une telle attente avait été suscitée ?
- d. L'affirmation de la requérante selon laquelle l'Instruction concernant le personnel PD/1/94 a été abolie par la Circulaire ST/SGB/1997/1 (Modalités de promulgation des textes administratifs) et a été ressuscitée par le défendeur pour justifier la décision de ne pas nommer la requérante à la classe G-4 est-elle fondée ? L'Instruction PD/1/94 a-t-elle cessé de produire ses effets le 31 décembre 1999 ? Le cas échéant, a-t-elle été invoquée pour obtenir un résultat préjudiciable à la requérante ? Dans l'affirmative, cela constituait-il un abus d'autorité ?
- e. La requérante a-t-elle raison d'affirmer que l'ajout d'une note pour le dossier, le 30 novembre 2006, a enfreint l'Instruction administrative ST/AI/292 (Incorporation de pièces défavorables dans les dossiers individuels) car ladite note ne lui a pas été transmise pour observation avant d'être d'incorporée dans son dossier ?
- f. La requérante a-t-elle raison d'alléguer qu'on lui a refusé le droit de demander le reclassement de son poste ? A-t-elle effectivement demandé un reclassement en application de l'Instruction administrative ST/AI/1998/9 (Système de classement des postes) ?

Dispositions légales

22. Les dispositions applicables de l'Annexe à l'Instruction concernant le personnel PD/1/94, publiée le 6 juillet 1994 (recrutement de candidats externes pour

des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées au Siège), énoncent ce qui suit :

3. Le recrutement de nouveaux membres du personnel pour des postes allant de la classe G-1 à la classe G-3 se fera normalement au niveau attribué au poste en question, sous réserve que les candidats répondent aux critères de recrutement, tels qu'énoncés à l'Annexe A. Pour les postes de la classe G-4 et de niveau supérieur, les candidats seront normalement recrutés à la classe inférieure à celle à laquelle le poste a été classé. Le but de cette classe de début est de laisser le temps aux membres du personnel de se familiariser avec les procédures de l'Organisation et le travail à accomplir. Les membres du personnel seront tenus d'exécuter, de façon satisfaisante et pendant une période minimale, les tâches qui leur incombent à ladite classe de début avant qu'il ne soit envisagé de leur proposer une promotion au niveau auquel le poste a été classé. [...]

[...]

6. Comme indiqué au paragraphe 3, les candidats à des postes de la classe G-4 et de niveau supérieur, qui répondent aux critères de recrutement énoncés à l'Annexe A, seront normalement recrutés à la classe inférieure à celle à laquelle le poste a été classé. Toutefois, les candidats à des postes de la classe G-4 qui, en plus de répondre aux critères de recrutement, jouissent d'une solide expérience pertinente (au moins cinq années d'expérience à un poste de niveau approprié au sein du système des Nations Unies ou 15 années hors du système) peuvent être recrutés au niveau auquel le poste a été classé, avec l'accord du directeur de la Division du recrutement et des affectations (Bureau de la gestion des ressources humaines).

23. L'Instruction administrative ST/AI/1998/9 définit les politiques et procédures à appliquer pour le classement des postes et énonce, dans la mesure où elles sont pertinentes en l'espèce, les dispositions suivantes :

1.1 Le chef du Service administratif, le chef de l'administration dans les bureaux hors Siège ou un autre fonctionnaire habilité à cet effet peut demander le classement ou le reclassement d'un poste dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'un poste vient d'être créé ou n'a pas déjà été classé ;

b) Lorsque les attributions et responsabilités afférentes au poste ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ou comme suite à une résolution de l'Assemblée générale ;

c) Avant la publication d'un avis de vacance de poste, lorsque les fonctions afférentes à un poste à pourvoir ont changé de nature depuis le classement précédent ;

d) Lorsque le poste ou plusieurs postes apparentés doivent faire l'objet d'un examen ou d'un audit à des fins de classement, comme suite à une décision du spécialiste du classement ou de l'administrateur du personnel compétent.

1.2 Le Bureau de la gestion des ressources humaines, ou le bureau local des ressources humaines s'il a reçu délégation de pouvoir en matière de classement, donne son avis au moment où les départements soumettent, en même temps que leurs demandes de crédits, des définitions d'emploi pour le classement des nouveaux postes et le reclassement de postes existants.

1.3 Si un fonctionnaire estime que les attributions et responsabilités s'attachant au poste dont il est titulaire ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ou comme suite à une résolution de l'Assemblée générale, il peut demander au Bureau de la gestion des ressources humaines ou au bureau local des ressources humaines d'examiner la question et de statuer en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 1.1 de la section 1.

24. La Section 6 décrit la procédure de recours. Le paragraphe 6.1 dispose que les recours, lorsqu'ils concernent des postes de la catégorie des services généraux au Siège, doivent être soumis par écrit au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

25. Les recours sont examinés par les Comités de recours en matière de classement, notamment le Comité de recours en matière de classement des postes d'agent des services généraux à New York, créé en application de la Section 7 qui énonce que ce comité est chargé « d'examiner les recours et de donner un avis les concernant au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ou, selon le cas, au chef du bureau concerné ».

Jugement

26. Il semblerait que la principale accusation lancée par la requérante concernant la manière dont elle a été traitée soit fondée sur la conviction que, compte tenu de ses excellentes qualifications universitaires, elle aurait dû obtenir une classe plus élevée. Le défendeur n'est pas de cet avis et affirme que c'est précisément pour cette raison qu'il lui avait été demandé de signer un document attestant clairement que sa formation ne donnait droit à aucune prestation spéciale. La règle en matière d'attribution des classes devait être appliquée. Si on peut reprocher au défendeur de ne pas avoir fourni une copie du règlement ou des règles applicables à la requérante lorsqu'elle a soulevé la question pour la première fois, il ressort clairement des preuves produites qu'avant de signer la lettre de nomination, elle savait que l'application stricte de la règle pertinente l'empêcherait d'être recrutée à la classe G-4.

27. La question suivante est celle de savoir si, malgré les règles mises en œuvre par le Bureau de la gestion des ressources humaines, la requérante était fondée, juridiquement, légitimement et raisonnablement, à escompter un engagement à la classe G-4. Il ne fait aucun doute qu'elle avait présenté sa candidature à un poste de cette classe et passé un entretien pour ce même poste. En outre, le jury a recommandé qu'elle soit engagée à la classe G-4. C'est en venant signer son contrat qu'elle a pour la première fois compris qu'elle serait recrutée à la classe G-3. Bien que le comportement du défendeur ait initialement fait naître une attente chez la requérante, en particulier dans la mesure où la personne qui avait présidé le jury était le Chef de section et où le jury avait recommandé de la recruter à la classe G-4, il faut également relever que le Bureau de la gestion des ressources humaines, entité chargée de mettre en œuvre les politiques et procédures de recrutement des Nations Unies, avait clairement fait savoir à la requérante qu'elle ne pouvait pas être recrutée en tant qu'agent de la classe G-4. La requérante argue que la question du classement du poste n'a pas été abordée au cours des premières étapes de la procédure ayant abouti à l'établissement de son contrat, confirmant par-là son attente d'être recrutée à la classe G-4. Des preuves produites par écrit viennent indéniablement contredire cet

argument et attestent que la requérante avait été informée qu'on ne pouvait lui offrir un engagement à la classe G-4 et que si elle n'était pas disposée à l'accepter, elle devait le faire savoir afin que le poste soit proposé à quelqu'un d'autre.

28. La requérante n'a pas avancé qu'un contrat exécutoire la nommant à la classe G-3 n'avait pas été honoré. D'ailleurs, il n'est pas non plus allégué que le contrat doit être annulé pour des motifs de fausse déclaration. Toutefois, il est clairement allégué que la requérante, qui avait à cœur d'obtenir un emploi au sein des Nations Unies correspondant à ses compétences, son expérience et son dévouement, s'est sentie obligée de signer la lettre de nomination et un document ayant été décrit comme une renonciation. Il est avancé que l'inégalité des pouvoirs de négociation au moment où le contrat a été signé a mis la requérante face à un dilemme insoluble. D'une part, en ne signant pas la renonciation elle risquait de ne plus pouvoir être recrutée, d'autre part, elle a estimé qu'elle serait mieux à même d'exercer son droit de recours contre cette décision après avoir accepté la nomination et être entrée dans le système. Un examen de cette allégation ne se limite pas aux seuls sentiments subjectifs de la requérante. Les preuves tendent davantage à indiquer que la requérante a pris une décision délibérée en vue d'optimiser ses chances de recours en interne. Par conséquent, même si je reconnais, en principe, l'existence d'une inégalité des pouvoirs de négociation, je conclus sans hésiter que cela n'était pas l'élément ou le facteur déclencheur ayant poussé la requérante à signer la lettre de nomination.

29. Cette affaire pose la question de savoir si une attente suscitée chez un fonctionnaire par des actions du jury de sélection doit être démentie par des déclarations contradictoires des personnes assumant des fonctions au sein de l'équipe chargée de la gestion des ressources humaines. La responsabilité de veiller à ce que les responsables de département et les chefs d'équipes suivent les procédures appropriées incombe en premier lieu au Bureau de la gestion des ressources humaines. En ce sens, il est le garant des politiques et procédures de recrutement des Nations Unies. Dans son courrier électronique exposé ci-dessus, M^{me} Mindlin, a — de façon juste et adéquate — pointé du doigt une importante source de confusion et

de problèmes s'agissant des questions relatives au personnel en faisant remarquer à la requérante que les responsables donnaient parfois des informations inexactes car ils ne connaissaient ou ne comprenaient pas suffisamment bien le règlement ou la procédure applicable.

30. La requérante a tort d'alléguer que l'ajout d'une note pour le dossier, le 30 novembre 2006, a enfreint l'Instruction administrative ST/AI/292. Le paragraphe 2 de cette instruction énonce ce qui suit :

L'expression « pièce défavorable » s'entend de toute correspondance, memorandum, rapport, note et autre document qui donne une impression défavorable du caractère, de la réputation, de la conduite et du comportement professionnel d'un fonctionnaire.

La note pour le dossier est une remarque factuelle qui ne répond pas, à mon sens, à la définition des pièces défavorables telle qu'énoncée au paragraphe 2. En outre, même si le Tribunal avait tranché en faveur de la requérante sur ce point, celui-ci n'a — en tant que tel — aucune incidence directe sur la question essentielle de savoir si recruter la requérante à la classe G-3, alors que l'avis de vacance portait sur un poste de la classe G-4, constituait un exercice approprié du pouvoir délégué par le Secrétaire général au Bureau de la gestion des ressources humaines.

31. Le comportement des différents intervenants chargés de l'administration a fait l'objet de critiques détaillées à bien d'autres égards qu'il n'est pas nécessaire d'aborder, dans la mesure où ils n'entretiennent aucun rapport direct avec le litige à trancher.

32. Le 7 mars 2006, le Groupe du droit administratif a rejeté la demande de la requérante aux fins d'examen de la décision de la nommer à la classe G-3. Rien ne prouve qu'elle ait demandé un reclassement en vertu de l'Instruction administrative ST/AI/1998/9 exposée ci-dessus.

33. La plainte de la requérante selon laquelle ses droits à une procédure régulière ont été bafoués n'est appuyée par aucune preuve. De surcroît, les allégations de

pression abusive, de harcèlement et d'abus d'autorité ne sont nullement étayées. Il incombe à toute partie proférant des allégations d'une telle gravité de produire des preuves à leur appui.

34. Au paragraphe 13 de sa requête, la requérante a en outre soutenu que l'Instruction PD/1/94 avait été abolie par la Circulaire ST/SGB/1997/1 et avait été « ressuscitée » par le défendeur pour justifier la décision de ne pas la nommer à la classe G-4. Il s'agit-là d'une autre accusation grave qui n'est pas étayée par les preuves versées au dossier.

35. Conformément à l'Instruction administrative ST/AI/234/Rev.1 (Application du Statut et du Règlement du personnel), le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a le pouvoir de recruter les agents des services généraux et des catégories apparentées au Siège. Le 27 décembre 1999, le Sous-Secrétaire général de l'époque a rendu une décision concernant les dossiers, indiquant que le Bureau de la gestion des ressources humaines continuerait de suivre la pratique établie par l'Instruction PD/1/94 en attendant l'achèvement et la promulgation d'une instruction administrative relative au recrutement, au remplacement et à la promotion des agents des services généraux et des catégories apparentées à New York. Le défendeur avance que les directives applicables au recrutement externe d'agents des services généraux, publiées le 6 mars 2006, confirment l'Instruction concernant le personnel.

36. Au vu des circonstances, la requérante ne saurait raisonnablement affirmer que le personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines a, d'une quelconque façon, délibérément manipulé les dispositions applicables afin de lui refuser le droit légitime d'être recrutée à la classe pour laquelle elle avait postulé. Alors que la requérante savait que le Bureau avait jugé que le règlement applicable l'empêchait de lui offrir un engagement à la classe G-4 et qu'elle connaissait les raisons pour lesquelles le Bureau était arrivé à cette conclusion, il lui appartenait, en tant que partie contractante libre, de décider d'accepter, ou non, l'engagement proposé. Elle a fait le choix d'accepter l'offre aux conditions régissant sa nomination, lesquelles lui avaient été clairement notifiées oralement et par écrit.

Décision

37. Compte tenu des constatations factuelles qui précèdent ainsi que de l'application des instructions administratives pertinentes et de l'Instruction concernant le personnel, et faute de preuve attestant que les droits de la requérante à une procédure régulière ont été bafoués, la requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Juge Meeran

Ainsi jugé le 13 août 2010

Enregistré au Greffe le 13 août 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York