



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n^{os} UNDT/NY/2019/060/R1
UNDT/NY/2019/070/R1
Jugement n^o UNDT/2021/067
Date : 10 juin 2021
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffier : M^{me} Nerea Suero Fontecha

BELSITO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

George Irving

Conseil du défendeur :

Marcus Joyce, ONU-Femmes

Prue Smith, ONU-Femmes

Introduction

1. Dans son jugement n^o UNDT/2019/183, rendu le 19 décembre 2019, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête par laquelle le requérant contestait l'annulation de la procédure de recrutement au poste de la classe D-1 de Directeur régional d'ONU Femmes pour l'Europe et l'Asie centrale (« le poste ») et le fait que sa candidature à ce même poste, dont la vacance avait ensuite été réannoncée, n'avait pas été retenue.

2. Le 26 juin 2020, par l'arrêt n^o 2020-UNAT-1013, le Tribunal d'appel a renvoyé le jugement n^o UNDT/2019/183 au Tribunal du contentieux administratif, le chargeant d'examiner de nouveaux éléments de preuve, de faire des constatations supplémentaires et de prononcer un nouveau jugement.

3. Les 11 et 12 mai 2021, comme suite aux indications du Tribunal d'appel, le Tribunal a tenu des audiences pour recueillir les témoignages de plusieurs témoins, dont le requérant, cités par les parties.

4. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

Faits pertinents

5. Le 6 octobre 2016, l'avis de vacance du poste a été publié pour la première fois.

6. Le 22 octobre 2016, le requérant a présenté sa candidature.

7. Le 12 mai 2017, les candidats ayant passé une épreuve écrite et un entretien, le jury, qui comprenait la responsable du poste à pourvoir, en a recommandé plusieurs au Groupe consultatif de haut niveau. Le 22 mai 2017, celui-ci a soumis à la Directrice exécutive sa recommandation, par laquelle il souscrivait à celles du jury. Le requérant était en tête de liste.

8. Le 11 juin 2017, le requérant a fait part à la responsable du poste à pourvoir, pour observation, d'un projet de demande de contrôle hiérarchique de la décision présumée de ne pas avoir retenu sa candidature (« le projet de demande de contrôle hiérarchique »). Ce message a également été transmis par voie électronique, le même jour, au Directeur exécutif adjoint d'ONU-Femmes.

9. Le 19 juin 2017, le requérant a, conformément à son projet, déposé la demande de contrôle hiérarchique de la décision de rejeter sa candidature (la « première demande de contrôle hiérarchique »).

10. Le 6 juillet 2017, la Section des ressources humaines a informé tous les candidats, y compris le requérant, que la procédure de sélection concernant le poste avait été annulée et qu'un nouvel avis de vacance serait publié dans le cadre d'une nouvelle procédure de recrutement.

11. Le 13 juillet 2017, le requérant a déposé une deuxième demande de contrôle hiérarchique, par laquelle il contestait la décision d'annuler la procédure de sélection (la « deuxième demande de contrôle hiérarchique »).

12. Le 18 juillet 2017, le requérant a été informé que la première demande de contrôle hiérarchique avait été rejetée, au motif que la procédure de sélection était annulée.

13. Le 11 août 2017, le requérant a été informé que la deuxième demande de contrôle hiérarchique avait été rejetée.

14. Le 4 septembre 2017, le requérant a pris ses fonctions au bureau de pays d'ONU-Femmes en Albanie, au poste de Représentant de la classe P-5.

15. Le 13 octobre 2017, l'avis de vacance du poste a été republié dans le cadre d'une deuxième procédure de recrutement.

16. Le 29 octobre 2017, le requérant a présenté sa candidature.

17. Le 25 septembre 2019, le requérant a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

Examen

18. Le requérant conteste deux décisions administratives distinctes : a) l'annulation de la procédure de sélection concernant le poste (la « première procédure de sélection ») et b) le rejet ultérieur de sa candidature au poste, dont la vacance avait été réannoncée (la « deuxième procédure de sélection »). Le Tribunal examinera ces griefs successivement.

Annulation de la première procédure de sélection

19. Le requérant affirme, en substance, que sa candidature n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable lors de la première procédure de sélection parce que la Directrice exécutive avait décidé de ne pas le nommer au poste en raison de son sexe. Il fait valoir que la procédure de sélection a été annulée alors qu'elle était achevée et que cette annulation était entachée d'arrière-pensées et visait à écarter sa candidature.

20. Le défendeur répond que la procédure de sélection a été annulée parce qu'elle était compromise, le requérant ayant indiqué que des informations confidentielles la concernant lui avaient été transmises. Il affirme que cette annulation a eu lieu avant que la Directrice exécutive n'ait pris une décision finale.

21. En ce qui concerne la capacité d'annuler une procédure de recrutement en cours, le Tribunal d'appel a déclaré que l'administration n'était pas tenu de mener à terme une procédure entamée et qu'elle avait le pouvoir discrétionnaire d'y mettre fin ou d'en engager une nouvelle pour des raisons valables, par exemple en cas d'irrégularités (*Kinyanjui 2019-UNAT-932*).

22. En outre, selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, il incombe au requérant qui allègue que la décision a été prise pour des motifs illégitimes d'apporter la preuve de ses allégations, sauf si l'administration refuse d'indiquer les motifs de sa décision (voir, par exemple, arrêts *Azzouni* (2010-UNAT-081), par. 35, *Obdeijn* 2012-UNAT-201, par. 38).

23. Le requérant fait valoir qu'aucune raison n'était donnée de l'annulation de la procédure de sélection dans la notification de cette décision adressée aux candidats.

24. La notification du 6 juillet 2017 est en effet muette quant aux raisons de cette annulation. Le Tribunal relève cependant que dans la décision relative au contrôle hiérarchique en date du 11 août 2017, l'administration a informé le requérant que la procédure de sélection avait été annulée parce que sa confidentialité avait été compromise. Elle lui rappelait que le 11 juin 2017, il avait fait part à la responsable du poste à pourvoir et au Directeur exécutif adjoint de la demande de contrôle hiérarchique qu'il se proposait de soumettre et qu'il a finalement déposée le 19 juin 2017. Dans ce projet, le requérant indiquait avoir eu accès à des informations confidentielles relatives à la première procédure de sélection. Lorsque cela a été porté à la connaissance de la Directrice exécutive, celle-ci a décidé que la procédure de sélection, dont l'intégrité était ainsi compromise, serait annulée. La Directrice exécutive a également décidé de republier l'avis de vacance du poste.

25. Le requérant affirme que les éléments de preuve versés au dossier ne permettent pas de confirmer ni d'infirmer si, le 11 juin 2017, lorsqu'il a fait part de son projet de demande de contrôle hiérarchique, une décision finale avait déjà été prise au sujet de la sélection. Il fait valoir qu'une décision implicite de ne pas retenir sa candidature peut être clairement déduite de ses communications avec la responsable du poste à pourvoir et est confirmée par l'annulation ultérieure de la procédure.

26. De l'avis du requérant, en l'absence de déclaration franche de la part des responsables concernés, il est nécessaire de s'appuyer sur les preuves documentaires

disponibles. Il fait notamment référence aux SMS qu'il a échangés avec la responsable du poste à pourvoir en mai et juin 2017.

27. Le requérant se réfère en outre au témoignage de la responsable du poste à pourvoir, par lequel celle-ci admet avoir discuté de la sélection pour le poste avec la Directrice exécutive lors d'une mission en Ukraine, et cite d'autres SMS qu'il a échangés avec elle en juin 2017, dans lesquels, selon lui, elle l'a informé que sa candidature ne serait pas retenue et lui a proposé à la place un poste en Palestine. Il fait valoir que dans la réponse, en date du 11 août 2017, à la deuxième demande de contrôle hiérarchique, la responsable du poste à pourvoir était désignée comme la source des informations confidentielles qu'il avait obtenues au sujet de la procédure de sélection.

28. Le défendeur répond que d'après les éléments de preuve, aucune décision finale n'avait été prise lorsque le requérant a fait part de son projet de demande de contrôle hiérarchique et que la Directrice exécutive avait le pouvoir discrétionnaire d'annuler la procédure de sélection, précisément parce que son intégrité était compromise.

29. S'agissant de la décision d'annuler la procédure de sélection, le Tribunal a entendu le témoignage de trois témoins pertinents, à savoir la Directrice exécutive, la responsable du poste à pourvoir et le Directeur par intérim des ressources humaines qui était alors en fonction. Il a également entendu le témoignage du requérant.

30. La Directrice exécutive a déclaré qu'elle ne se souvenait pas des raisons pour lesquelles la première procédure de sélection avait été annulée ni des détails des discussions qu'elle avait pu avoir à ce sujet avec la responsable du poste à pourvoir ou d'autres personnes.

31. Le Tribunal convient avec le requérant que ce témoignage manque de crédibilité. Certes, il comprend que la Directrice exécutive, de par ses fonctions, est responsable chaque année d'un très grand nombre de sélections, mais il a peine à croire qu'elle ne se souvienne pas des circonstances entourant l'annulation d'une procédure

de recrutement à un poste de la classe D-1, étant donné que l'organigramme d'ONU-Femmes ne comporte que quelques postes à ce niveau.

32. De plus, le Tribunal regrette qu'en prévision de sa déposition, la Directrice exécutive semble ne pas avoir même tenté de se rafraîchir la mémoire sur les faits en cause. Il rappelle à ce propos non seulement que tout fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies se doit de coopérer avec le système de justice interne, mais aussi qu'il importe tout particulièrement que les hauts dirigeants donnent l'exemple à cet égard.

33. Le Tribunal a également entendu le témoignage de la responsable du poste à pourvoir. Celle-ci a déclaré qu'en principe, elle aurait eu un entretien avec la Directrice exécutive pour lui faire part de ses préférences au sujet des candidatures à retenir, mais qu'elle ne se souvenait pas l'avoir fait dans ce cas.

34. Elle a également été interrogée sur les SMS échangés en mai et juin 2017 avec le requérant, dans lesquels elle semble proposer d'organiser une réunion avec la Directrice exécutive au sujet de la participation de celui-ci à la procédure de sélection et fait état d'une nomination à un poste en Palestine. Elle a déclaré ne pas se souvenir du contexte dans lequel ces SMS avaient été échangés.

35. Le Tribunal a également examiné un échange de courriels en date du 18 mai 2017 entre le requérant et la responsable du poste à pourvoir. Le requérant exprimait son mécontentement à l'égard de la procédure de sélection et appelait l'attention sur ce qu'il considérait être un certain nombre de violations du point de vue de la gestion des ressources humaines. La responsable du poste à pourvoir lui a répondu ce qui suit : « Comme je vous l'ai déjà dit, n'anticipons pas. Nous ignorons quelle sera la décision de la Directrice exécutive, si elle acceptera ou non la recommandation du jury. Elle a la prérogative de la rejeter, et il s'agit là d'une décision administrative qui lui incombe. Nous n'en sommes pas encore là ».

36. Comme c'était le cas devant le témoignage de la Directrice exécutive, le Tribunal a peine à croire que la responsable du poste à pourvoir ait oublié le détail des conversations qu'elle a tenues avec celle-ci et avec le requérant au sujet de la procédure de sélection, compte tenu en particulier des pièces au dossier datant de cette période.

37. Le requérant a lui-même déclaré que la responsable du poste à pourvoir l'avait appelé le 12 juin 2017 pour lui notifier la décision de sélection. Il fait référence à un échange de textes avec celle-ci, dans lequel elle lui écrivait : « [j]e lui ai tout expliqué et elle [on présume qu'il s'agit de la Directrice exécutive] pense que vous serez mieux en Palestine ». En réponse, il lui indiquait qu'il informerait son ambassadeur et ses avocats, et qu'il lui ferait part de son projet de demande de contrôle hiérarchique dans lequel il considérerait la date du 12 juin 2017 comme celle à laquelle le rejet de sa candidature au poste lui avait été notifié.

38. Le Tribunal relève qu'aucune preuve écrite n'atteste qu'une décision finale quant à la sélection des candidats ait déjà été prise le 11 juin 2017, date à laquelle le requérant a fait part à la responsable du poste à pourvoir de son projet de demande de contrôle hiérarchique de cette décision présumée. En outre, étant donné que la décision finale relevait de la responsabilité exclusive de la Directrice exécutive, aucune information transmise à titre privé ou officieux au requérant – de façon au demeurant tout à fait inappropriée – par la responsable du poste à pourvoir ne peut être interprétée comme constitutive d'une décision à cet égard.

39. Le Directeur des ressources humaines par intérim alors en fonction confirme cette conclusion dans son témoignage. Il a déclaré qu'il était au deuxième rang dans la hiérarchie de la Section des ressources humaines au moment des faits et avait participé à ce titre à la première procédure de sélection, dont il avait une connaissance directe. Il a confirmé que la Directrice exécutive n'avait toujours pas pris de décision finale le 12 juin 2017, lorsque la violation de la confidentialité a été portée à sa connaissance.

Dès lors que l'administration était mise au courant de cette violation, la Directrice exécutive n'avait d'autre choix que d'annuler la procédure de sélection.

40. Le Directeur des ressources humaines par intérim a donné des indications détaillées sur la chronologie des faits en cause. Il a déclaré que la recommandation de sélection avait été adressée à la Directrice générale, par les soins de son/sa chef de cabinet, le 27 mai 2017 et a confirmé que le requérant et une femme étaient les deux candidats recommandés. Toutefois, le 12 juin 2017, le Directeur exécutif adjoint a reçu une copie du projet de demande de contrôle hiérarchique, porté sans tarder à l'attention de la Directrice exécutive, ce qui a entraîné l'annulation de la procédure de sélection.

41. Le Tribunal estime que le témoignage du Directeur des ressources humaines par intérim est crédible et corrobore les preuves documentaires versées au dossier. Tout au long de sa déposition, il a fourni des informations directes, cohérentes et précises.

42. Le Tribunal estime en outre que les éléments de preuve dans leur ensemble étayent l'affirmation du défendeur selon laquelle la Directrice exécutive n'avait pas encore pris de décision au sujet de la première procédure de sélection lorsque le requérant a informé la responsable du poste à pourvoir et le Directeur exécutif adjoint qu'il était en possession de renseignements confidentiels concernant cette procédure. Le Tribunal estime que l'incidence de cette violation sur l'intégrité de la procédure était telle que la Directrice exécutive avait toutes les raisons d'estimer n'avoir d'autre choix que d'annuler ladite procédure.

43. Le requérant, relevant qu'aucune enquête n'a été ordonnée et aucun fonctionnaire, sanctionné par suite de cette violation de la confidentialité, soutient en outre que ce sont là des preuves supplémentaires d'un motif caché.

44. Le Tribunal convient qu'il est choquant que personne n'ait eu à rendre compte de ce grave défaut d'intégrité et de conscience professionnelle. Étant donné la façon dont elle avait perturbé la procédure de recrutement à un poste de haut niveau à ONU-

Femmes, cette faute éventuelle représentait un risque non négligeable pour la réputation institutionnelle de l'Organisation et aurait dû être examinée.

45. Ce nonobstant, étant donné que la décision d'annuler la procédure était fondée sur des faits étayés, l'administration avait le pouvoir discrétionnaire de la prendre. Par conséquent, le fait que personne n'a dû rendre compte de la violation de la confidentialité, bien que profondément regrettable, n'a aucune incidence sur la régularité de la décision d'annuler la procédure.

46. Le requérant mentionne également le fait qu'il s'est vu proposer le poste en Palestine alors qu'il avait déjà été sélectionné pour le poste de Représentant en Albanie, pendant que la première procédure de sélection était en cours. Il affirme que l'offre du poste en Palestine était destinée à le « distraire » et a finalement été « abandonnée » après qu'il a contesté la décision de ne pas retenir sa candidature au poste à pourvoir. Il se réfère au témoignage fourni par le Directeur régional pour les États arabes qui était alors en fonction.

47. Le Tribunal observe tout d'abord qu'il ne peut se prononcer sur la question de savoir si le retrait de l'offre de nommer le requérant au poste en Palestine était le résultat d'un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire de l'administration, étant donné que le requérant n'en a pas fait appel.

48. En outre, le Tribunal a établi que la décision d'annuler la première procédure de sélection était fondée sur des faits étayés. On ne saurait donc considérer que le retrait d'une offre de nomination à un autre poste ait pu avoir une quelconque incidence sur sa régularité.

49. Enfin, le Tribunal note que la décision contestée découlait de la découverte d'une violation de l'intégrité de la procédure, révélée par le requérant lui-même. Comme l'a déclaré le Directeur des ressources humaines par intérim, la Directrice

exécutive ignorait la violation de la confidentialité jusqu'à ce que le requérant fasse part, le 11 juin 2017, de son projet de demande de contrôle hiérarchique.

50. Le requérant fait valoir qu'ayant été mis au courant de la « faute éventuelle » de discrimination à son égard en tant que candidat au poste à pourvoir, il n'avait d'autre choix que d'en informer immédiatement la Section des ressources humaines.

51. Le requérant avait en effet le droit de contester une décision de ne pas retenir sa candidature, sur la base d'informations reçues avant que cette décision ne soit définitivement prise. Toutefois, en application de l'article 2.1 du Statut du Tribunal, il ne pouvait le faire tant que la décision administrative finale portant selon lui atteinte à ses droits contractuels n'avait pas été prise.

52. En outre, le requérant fait valoir que sa révélation d'une violation de la confidentialité de la procédure de sélection a servi de prétexte pour annuler cette procédure. Ce moyen est sans fondement car c'est le requérant lui-même qui a choisi unilatéralement de faire part de son projet de demande de contrôle hiérarchique avant que la première procédure de sélection ne soit achevée. Comme le Tribunal l'a déjà indiqué, il était raisonnable que la Directrice exécutive annule la procédure après cette découverte.

53. À la lumière des constatations qui précèdent, le Tribunal est convaincu que la décision d'annuler la première procédure de sélection était régulière.

Rejet de la candidature du requérant au poste, dont l'avis de vacance était republié.

54. Le requérant fait valoir que sa candidature n'avait pas fait l'objet d'un examen équitable lors de la première procédure de sélection et qu'en conséquence, la deuxième procédure de sélection était d'emblée entachée de nullité. Au cours de son témoignage, il a lui-même confirmé que c'était là son seul motif de recours contre la deuxième procédure.

55. Le Tribunal ayant jugé que l'annulation de la première procédure de sélection était régulière, le recours du requérant contre la deuxième procédure est également rejeté.

56. Le Tribunal note que le requérant fait également valoir que le Directeur exécutif adjoint, qui était impliqué dans l'annulation de la première procédure de sélection, avait un conflit d'intérêts en participant à la deuxième procédure et était partial à son égard.

57. Le défendeur répond que la candidature du requérant n'a pas manqué de faire l'objet d'un examen complet et équitable lors de la première procédure de sélection et déclare que les personnes impliquées dans la deuxième procédure n'avaient nullement participé à la procédure initiale annulée.

58. Le Tribunal relève qu'au cours de la première procédure de sélection, le Directeur exécutif adjoint a transmis à la Section des ressources humaines le courriel du requérant auquel était joint le projet de demande de contrôle hiérarchique. Rien ne prouve cependant qu'il ait joué un rôle dans la décision, en tout état de cause régulière, d'annuler cette procédure initiale. Le Tribunal ne saurait donc conclure que sa participation à la deuxième procédure de sélection ait donné lieu à un conflit d'intérêts.

Dispositif

59. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda

Ainsi jugé le 10 juin 2021

Enregistré au Greffe le 10 juin 2021

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York