

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2018/065

Jugement n° : UNDT/2020/003

Date : 10 janvier 2020

Français

Original : anglais

Juge : Madame Joelle Adda

Greffé : New York

Greffier : Madame Nerea Suero Fontecha

NOBERASCO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérantes :

Mohamed Abdou, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Cornelius Fischer, ONUG

Introduction

1. Le 11 octobre 2017, la requérante, assistante principale de secrétariat de classe G-6, échelon 11, à la Bibliothèque de l'Office des Nations Unies à Genève, a déposé une requête par laquelle elle conteste les décisions a) de ne pas la sélectionner au poste d'assistante personnelle (G-7) de la Haute-Commissaire aux droits de l'homme publié sous l'avis de vacance n° 68685 et b) de l'écarter de la procédure de recrutement au motif qu'elle n'a pas rendu l'épreuve écrite dans les temps impartis.
2. L'affaire a été enregistrée au greffe de Genève sous le numéro UNDT/GVA/2017/076.
3. Dans la réponse qu'il a déposée le 13 novembre 2017, le défendeur soutient que la requête est sans fondement.
4. Par un courriel daté du 16 novembre 2018, le greffe de Genève a informé les parties que l'affaire avait été transférée au greffe de New York afin de garantir l'efficacité judiciaire et le règlement rapide des affaires.
5. Par un courriel daté du 10 janvier 2019, le greffe de New York a informé les parties que l'affaire avait été enregistrée à New York sous le numéro UNDT/NY/2018/65.
6. Le 4 novembre 2019, l'affaire a été confiée à la juge soussignée.
7. Par ordonnance n° 155 (NY/2019) du 5 novembre 2019, le Tribunal a, entre autres, ordonné aux parties de déposer leurs conclusions finales dans l'ordre suivant : le 3 décembre 2019 (la requérante) ; le 10 décembre 2019 (le défendeur) ; le 13 décembre 2019 (la requérante).

Faits

8. Comme suite à l'ordonnance n° 155 (NY/2019), les parties ont présenté l'ensemble des faits admis ci-dessous [traduction non officielle] :

... Le 8 novembre 2016, un avis de vacance de poste a été publié sur INSPIRA [le portail des carrières de l'ONU] pour le poste d'assistant(e) personnel(le) (G-7) de la Haute-Commissaire aux droits de l'homme à Genève, la date limite de dépôt des candidatures ayant été fixée au 7 décembre 2016.

... La requérante a présenté sa candidature le 6 décembre 2016.

... Au total, 33 candidat(e)s ont postulé et leur candidature a été évaluée à titre préliminaire par la responsable du poste à pourvoir, [M^{me} MKS (nom caviardé)], Chef de bureau à la Direction exécutive et administration du Haut-Commissariat aux droits de l'homme. À la suite de cette évaluation, 19 candidatures ont d'abord été retenues, puis 14 candidats, dont la requérante, ont été présélectionnés et invités à participer à l'étape suivante de la procédure.

... La requérante a été invitée à participer à l'étape suivante après avoir été initialement présélectionnée par la responsable du poste à pourvoir. Il ressort de la matrice de sélection établie par la responsable à partir des informations figurant dans la notice personnelle de la requérante que cette dernière satisfaisait aux exigences minimales du poste, puisqu'elle jouissait de 18 années et 4 mois d'expérience dans l'administration. Elle possédait en outre les compétences hautement souhaitables pour le poste, à savoir plusieurs années d'expérience en secrétariat (dont 1 an et 6 mois d'expérience comme assistante du Directeur général adjoint de l'Office des Nations Unies à Genève et 2 ans et 6 mois d'expérience comme assistante du chef de cabinet à l'Office). Elle possédait également d'autres compétences, requises ou souhaitables : elle justifiait de 10 ans d'expérience à l'ONU, parlait couramment anglais et français et avait réussi le test d'aptitude aux fonctions d'appui administratif.

... Après le retrait d'un candidat, les 13 candidat(e)s restant(e)s ont été invité(e)s à participer à une épreuve écrite entre le 21 et le 23 février 2017. Dans la convocation, il était indiqué que le candidat aurait une heure et demie à compter de la réception de l'invitation pour rédiger ses réponses et renvoyer l'épreuve et que, passé ce délai, sa candidature serait écartée. À la date prévue, l'épreuve écrite a été envoyée par courrier électronique aux candidat(e)s présélectionné(e)s par [nom caviardé, M^{me} AB], avec copie à [M^{me} MKS] et [nom caviardé, M^{me} JS]. Les candidat(e)s avaient pour instruction de la renvoyer à [M^{me} AB].

... Les épreuves écrites ont été évaluées en fonction d'une grille de notation préalablement établie. Les examinateurs devaient fixer la note de réussite avant que l'identité des candidat(e)s ne soit révélée. Elle avait d'abord été fixée à 10 points sur 15 et serait baissée à 9 points si nécessaire. Après avoir noté les épreuves, le jury a finalement fixé la

note de réussite à 10 points. Toutes les épreuves ont été examinées par trois membres [M. AN (nom caviardé), M^{me} JS et M^{me} MKS].

... La requérante a renvoyé son épreuve le 23 février 2017 à 16 h 59. En raison d'un problème technique avec les serveurs de messagerie de l'administration, son épreuve n'a été reçue que 31 minutes après le délai, fixé à 17 heures. Elle n'a donc pas été prise en compte et la requérante a été écartée.

... Sur les 13 candidat(e)s invité(e)s à participer à l'épreuve écrite, 4 ont obtenu la note de 10 sur 15 ou plus et ont été invité(e)s à se présenter à un entretien axé sur les compétences. Six candidat(e)s n'ont pas obtenu la note de réussite et trois candidat(e)s ont été écarté(e)s car ils (elles) n'avaient pas respecté les délais.

... Sur les 4 candidat(e)s invité(e)s à l'entretien, 3 ont été recommandé(e)s pour le poste. Le jury d'entretien était composé de [M^{me} CC (nom caviardé), M. AN et M. JR (membre de droit des HR [comprendre sans doute : ressources humaines])]. Le 27 mars 2017, la responsable du poste à pourvoir a envoyé un mémorandum au chef du PSMS [abréviation inconnue] du Haut-Commissariat aux droits de l'homme dans lequel elle recommandait trois candidat(e)s.

... Le 4 avril 2017, la note de transmission finale a été soumise à la Commission centrale de contrôle pour approbation.

... Le 5 avril 2017, un courriel a été envoyé à la demande de la responsable du poste à pourvoir à tous les candidats et toutes les candidates qui avaient échoué à l'épreuve écrite, y compris la requérante, pour les informer que leur candidature n'avait pas été retenue. Ce courriel, envoyé par [M^{me} AB avec copie à M^{me} MKS et M^{me} JS], était libellé comme suit [traduction non officielle] : « Le recrutement est maintenant terminé et nous sommes au regret de vous informer que votre candidature n'a pas été retenue ».

... Par courriel daté du 6 avril 2017 (envoyé à 10 h 7), une autre candidate écartée au motif qu'elle avait renvoyé son épreuve trop tard a affirmé l'avoir rendue dans les temps impartis. Suite à un échange de courriels le même jour avec la responsable du poste à pourvoir, la candidate a envoyé une capture d'écran de son courriel contenant les réponses à l'épreuve, envoyé à 16 h 29, soit dans les délais prévus. La responsable s'est alors adressée au Directeur général de l'informatique pour savoir si un problème technique avait pu causer des retards dans la réception des épreuves écrites.

... Le 10 avril 2017, la Commission centrale de contrôle a approuvé la note de transmission finale envoyée par la responsable du poste à pourvoir.

... Le 11 avril 2017, la responsable du poste à pourvoir a demandé que la procédure soit suspendue dans l'attente d'informations complémentaires concernant le problème technique.

... Le 12 avril 2017, [M^{me} AB] a envoyé un courriel à la requérante lui demandant de lui transmettre une capture d'écran de l'heure à laquelle elle avait renvoyé son épreuve écrite. Le même jour, la requérante la lui a envoyée, avec copie à [M^{me} MKS et M^{me} JS], et lui a demandé des informations sur sa candidature. Les services informatiques du Haut-Commissariat ont confirmé que les deux candidates avaient effectivement rendu leur épreuve à temps, mais que celle-ci avait été reçue 30 minutes plus tard en raison d'un problème technique. Le même jour, la responsable du poste à pourvoir a demandé que lesdites épreuves écrites soient envoyées au jury d'entretien pour examen.

... Le jury a attribué à la requérante la note moyenne de 3 pour la question 1, de 3,5 pour la question 2 et de 3 pour la question 3, soit au total une note de 9,5. Étant donné qu'aucune des deux candidates n'avaient obtenu la note de réussite, la responsable du poste à pourvoir n'a pas renvoyé le dossier à la Commission centrale de contrôle et a maintenu ses recommandations. Le 21 avril 2017, la sélection du candidat retenu a été consignée dans Inspira. La requérante, ainsi que tous les autres candidats, ont été informés de cette sélection le 22 avril 2017. Avant de procéder à la sélection, la responsable du poste à pourvoir a informé [M^{me} CC] le 21 avril 2017 qu'elle avait répondu aux questions que la candidate lui avait posées sur son épreuve écrite.

... Le 17 mai 2017, la requérante a de nouveau demandé des informations sur sa candidature. Le 18 mai, la responsable du poste à pourvoir lui a répondu en l'informant du problème technique, de la réévaluation de son épreuve écrite et du résultat de cette évaluation et lui a fait des observations sur son épreuve.

... Le 2 juin 2017, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas la sélectionner pour le poste. Le 11 octobre 2017, elle a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif.

Examen

Les questions de l'espèce

9. Dans son ordonnance n° 155 (NY/2019), le Tribunal a délimité les principales questions de l'espèce, à l'égard desquelles les parties n'ont émis aucune objection dans leurs conclusions. Les questions sont donc les suivantes :

- a. L'épreuve écrite a-t-elle été organisée dans les règles ou a-t-elle été entachée d'irrégularités de fond ou de forme ?
- b. Les irrégularités qui auraient entaché le processus de sélection étaient-elles d'une nature telle que, si elles ne s'étaient pas produites, la requérante aurait eu de bonnes chances d'être promue (voir arrêt *Ross* (2019-UNAT-926), par. 48) ?
- c. Si le processus de sélection a été entaché d'irrégularités, à quelle réparation la requérante peut-elle prétendre ?

Droit applicable

10. Le Tribunal d'appel a toujours dit que le contrôle judiciaire qu'exerce le Tribunal du contentieux administratif est limité et cite souvent l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 42, dans lequel il définit l'étendue du contrôle comme suit : le Tribunal du contentieux administratif a pour fonction de déterminer si la décision administrative contestée est raisonnable et juste, correcte sur le plan du droit et de la procédure et proportionnelle. Le Tribunal d'appel a en outre estimé que le Tribunal du contentieux administratif n'examinait pas le fond, mais exerçait un contrôle judiciaire, autrement dit, examinait davantage la manière dont la décision contestée avait été prise et non les motifs qui la fondaient.

11. En ce qui concerne plus particulièrement les affaires de promotion (et de sélection), le Tribunal d'appel suit le principe de régularité : si le défendeur est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du fonctionnaire a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, il incombe au fonctionnaire intéressé d'apporter une preuve claire et convaincante à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée (arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 32).

L'épreuve écrite a-t-elle été organisée dans les règles ou a-t-elle été entachée d'irrégularités de fond ou de forme ?

L'administration a-t-elle remédié aux manquements survenus à la suite du problème technique à cause duquel l'épreuve écrite de la requérante a été reçue hors délai et sa candidature initialement écartée ?

12. Le Tribunal constate que les parties s'accordent à dire que le problème technique qui a touché le serveur de messagerie du Haut-Commissariat aux droits de l'homme a dans un premier temps entraîné par erreur le rejet de la candidature de la requérante. Elles conviennent également que la Commission centrale de contrôle a approuvé le processus avant que l'erreur ne soit révélée et que la correction de l'épreuve écrite de la requérante par le jury d'entretien n'est intervenue qu'après. Il s'ensuit que la Commission n'a pas pu se prononcer sur l'évaluation de l'épreuve écrite de la requérante, y compris sur la note insuffisante qui lui a été attribuée.

13. En substance, la requérante reproche à l'administration de ne pas avoir pris de mesure lorsque deux candidates ont été écartées par erreur avant que la Commission centrale de contrôle n'ait approuvé la recommandation le 11 avril 2017 et de ne pas avoir prévenu la Commission qu'une erreur s'était produite.

14. Le défendeur soutient que, lorsqu'elle a découvert que l'épreuve de la requérante avait été reçue hors délai à cause d'un problème technique, la responsable du poste à pourvoir a immédiatement pris des mesures pour que la procédure de sélection reste conforme aux règles applicables et aux meilleures pratiques. Pour faire en sorte que toutes les candidatures soient traitées de manière égale et examinées pleinement et équitablement, la responsable a suspendu le processus de sélection et pris contact avec tous les candidats écartés, y compris la requérante, pour qu'ils lui confirment qu'ils avaient bien renvoyé leur épreuve. L'épreuve écrite des candidats écartés dans un premier temps en raison du problème technique a finalement été examinée dans les mêmes conditions que celles des autres candidats. Ce n'est que

lorsqu'il a été déterminé que la requérante n'avait pas obtenu la note de réussite que la responsable du poste à pourvoir a autorisé la reprise du processus de sélection. L'administration n'avait aucun contrôle sur le problème technique qui a touché les serveurs informatiques et, une fois qu'elle en a eu connaissance, elle a rectifié l'erreur de bonne foi et celle-ci n'a eu aucune incidence sur le processus.

15. Le défendeur soutient en outre que, l'erreur technique ayant été découverte après que la note de transmission finale a été envoyée à la Commission, qui est un organe central de contrôle, et que la requérante n'ayant pas obtenu la note de réussite, il n'a pas été jugé nécessaire d'actualiser la note de transmission ou d'en renvoyer une nouvelle. On trouve dans cette note une explication précise de la méthode suivie pour évaluer les candidat(e)s, ainsi que les résultats détaillés des entretiens axés sur les compétences. Faisant abstraction de l'erreur technique, l'administration s'est attachée à examiner pleinement et équitablement toutes les candidatures. La responsable du poste à pourvoir a ainsi suspendu le processus et fait en sorte que l'épreuve écrite de la requérante soit évaluée au même titre que les épreuves des autres candidat(e)s. L'administration n'a dès lors pas jugé utile de rectifier la note de transmission, dans la mesure où la seule modification aurait porté sur le statut de la candidature, qui serait passé de « écartée » à « échec ». Même si l'on peut considérer qu'en toute rigueur, il aurait fallu renvoyer une note actualisée à la Commission, cela n'aurait eu aucune incidence sur l'issue du processus de sélection.

16. Le Tribunal constate que les parties admettent que le processus de sélection contesté est régi par l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel). À la section 1, l'organe central de contrôle est défini comme un organe mixte « créé en vertu de la disposition 4.15 du Règlement du personnel, qui veille à ce que les candidatures soient évaluées au regard des critères approuvés et à ce que les procédures de sélection, de nomination et de promotion des fonctionnaires de la classe D-1 et des classes inférieures soient respectées ». À la section 8.1, il est en outre indiqué que les organes centraux de contrôle « examinent les recommandations concernant tel ou tel avis de vacance de poste spécifique ou tendant à l'inscription de candidats au

fichier après publication d'un avis de vacance de poste générique, que présente le département, le bureau ou la mission concerné(e) ; ils s'assurent que les candidatures ont été évaluées au regard des critères d'évaluation retenus et que les procédures en vigueur ont été respectées, conformément aux sections 5.2 à 5.6 de la circulaire ST/SGB/2002/6 » [remplacée par la circulaire ST/SGB/2011/7 (organes centraux de contrôle)]. Quand il « estime que les critères d'évaluation n'ont pas été régulièrement appliqués ou que les procédures en vigueur n'ont pas été respectée », l'organe central de contrôle « peut retirer l'autorisation de prendre la décision finale », conformément à la section 8.2.

17. On trouve dans la circulaire ST/SGB/2011/7 des précisions sur les fonctions des organes centraux de contrôle. Au titre de la section 4.6, ces organes examinent les questions suivantes :

- a. « La recommandation est-elle raisonnée et objectivement motivée sur la base d'éléments prouvant que les critères d'évaluation préapprouvés indiqués dans l'avis de vacance de poste ont été correctement appliqués ? » ;
- b. « Le dossier indique-t-il qu'il n'y a pas eu erreur de fait ou de procédure, de parti pris ou d'irrégularité de motif ayant pu empêcher la prise en considération, de manière approfondie et équitable, des qualifications exigées des candidats ? » ;
- c. « Le dossier contient-il pour tous les candidats présélectionnés une analyse pleinement motivée de chacune des compétences visées dans l'avis de vacance de poste devant être évaluée lors de l'entrevue ou au moyen d'autres méthodes d'évaluation ? ».

18. Il s'ensuit que la Commission centrale de contrôle n'a pas eu l'occasion de vérifier que la candidature de la requérante avait bien été évaluée au regard des critères d'évaluation retenus et que les procédures en vigueur avaient été suivies, contrairement à ce que prévoient les sections 1 et 8.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 et

la section 4.6 a) de l'instruction administrative ST/SGB/2011/7. En outre, contrairement à ce qui est prévu aux paragraphes b) et c) de la section 4.6 de la circulaire ST/SGB/2011/7, le dossier transmis à la Commission était incomplet, puisque a) il n'y était pas fait mention de l'erreur de procédure qui s'était bien produite, à savoir le problème technique, et b) on n'y trouvait *aucune* analyse ou information concernant les réponses présentées par la requérante et l'autre candidate lors de l'épreuve à laquelle elles avaient échoué. En principe, au titre de la section 8.2 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, comme la Commission n'avait pas achevé le processus, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme n'était pas autorisé à prendre de décision finale concernant le poste vacant.

19. Le Tribunal en conclut que le défendeur n'a pas apporté la preuve minimale que la candidature de la requérante avait été correctement évaluée par la Commission centrale de contrôle.

Le jury d'entretien a-t-il donné de fausses informations aux candidates écartées concernant l'état d'avancement du processus de recrutement ?

20. La requérante soutient que les éléments du dossier montrent que les informations fournies par le jury aux candidates écartées quant au processus de recrutement étaient fausses. En effet, elle a été informée le 5 avril 2017 que le processus de recrutement était terminé, alors que la Commission centrale de contrôle n'avait en réalité pas encore donné son approbation.

21. Le défendeur affirme que, bien que l'administration soit tenue d'informer les candidats à un poste de l'issue du processus de sélection en temps voulu, aucun délai n'est fixé à cet égard (voir, par exemple, l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 33). Par conséquent, le fait que la requérante ait été informée de son échec avant la fin de la procédure n'a pas porté préjudice à ses droits et n'a pas rendu le processus de

sélection irrégulier. Qui plus est, cela a permis de découvrir le problème technique et de corriger la situation.

22. Le Tribunal relève qu'à la section 10.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, il est prévu que « [I]es... candidats qui, après évaluation, n'ont été ni sélectionnés ni inscrits au fichier sont informés de la décision par le responsable du poste à pourvoir ou le responsable du groupe professionnel, selon le cas, dans les 14 jours *qui suivent* la date à laquelle la décision finale est prise par écrit » (non souligné dans l'original). Contrairement à ce que soutient le défendeur, il est clairement indiqué dans ladite instruction à quel moment le ou la candidat(e) écarté(e), en l'occurrence la requérante, doit être informé(e). Le Tribunal constate en outre que les parties conviennent que la requérante a été informée du rejet de sa candidature avant (et non après) que la décision de sélection ne soit prise.

23. Le Tribunal estime donc que le défendeur n'a pas apporté la preuve minimale que la requérante avait été informée en temps voulu du rejet de sa candidature.

L'anonymat de la requérante n'a-t-il pas été respecté lors de la correction de son épreuve écrite ?

24. La requérante soutient que son anonymat n'a pas été respecté lors de la correction de son épreuve. Deux des membres du jury, à savoir M^{me} MKS (la responsable du poste à pourvoir) et M^{me} JS, étaient en copie du courriel d'invitation à l'épreuve écrite et certain(e)s candidat(e)s, mais pas elle, leur ont directement renvoyé leur épreuve par erreur. L'administration n'a pas pris les mesures adéquates pour garantir l'intégrité du processus et, comme la responsable du poste à pourvoir avait déjà eu directement accès à l'épreuve de l'autre candidate, il lui était possible de savoir quelle était l'épreuve de la requérante. Ayant reçu directement les réponses de l'autre candidate écartée, les deux membres du jury ont également pu facilement savoir quelle était l'épreuve de la requérante puisqu'il s'agissait de la seule à laquelle elles n'avaient

pas eu directement accès et que, depuis le 27 mars 2017, le jury connaissait le nom des candidates écartées.

25. Le défendeur soutient que le jury a appliqué le même degré d'anonymat à toutes les épreuves et qu'aucun de ses membres ne connaissait l'identité des candidat(e)s. L'autre candidate qui, comme la requérante, a dans un premier temps été écartée par erreur, n'a pas bien suivi l'instruction de ne renvoyer son épreuve qu'à M^{me} AB, mais cela n'a pas eu d'incidence sur l'anonymat de la requérante, car l'épreuve de l'intéressée était au nom du « candidat n° 10 ». En tout état de cause, conformément au Manuel relatif à la sélection du personnel de 2019, « [l']anonymat des candidats est généralement respecté lors de la phase de notation, sauf si le jury n'a pas les moyens de le faire ou si la nature de l'épreuve ne le permet pas, comme c'est par exemple le cas pour les entretiens ou les présentations » (voir chap. 7, point 9). Rien dans le courriel envoyé à la requérante le 5 avril 2017 pour l'informer que sa candidature n'avait pas été retenue ne permettait aux membres du jury, y compris la responsable du poste à pourvoir, de connaître l'identité de l'intéressée. On ne trouve dans le document mentionné par la requérante qu'un courriel envoyé par M^{me} AB à titre informatif adressé également à tous les candidats qui avaient échoué ou avaient été écartés. Les adresses électroniques des candidates non retenues étaient en copie cachée. Aucun des destinataires, y compris les membres du jury, ne pouvait donc connaître leur identité. Dans la partie supérieure du document, on voit que le courriel adressé aux candidat(e)s écarté(e)s a été transféré par M^{me} AB à la responsable du poste à pourvoir le 18 juin 2017, soit une fois le processus de recrutement achevé. M^{me} AB a transféré son courriel daté du 5 avril 2017 à la responsable du poste à pourvoir, qui recueillait des informations comme suite à la demande de contrôle hiérarchique déposée par la requérante le 2 juin 2017. Par l'interprétation qu'elle fait de cette correspondance, la requérante déforme les faits. Son anonymat a été garanti tout au long du processus de recrutement.

26. Le Tribunal constate que le manuel auquel se réfère le défendeur a été publié en 2019 et n'était dès lors pas en vigueur au moment de l'épreuve écrite. En outre, ce type de

manuel n'est généralement pas juridiquement contraignant [voir, par exemple, l'arrêt *Asariotis* (2015-UNAT-496)]. Le Tribunal souscrit cependant au principe général voulant que les réponses à une épreuve écrite soient notées dans le respect de l'anonymat afin que les candidatures puissent être examinées pleinement et équitablement. À cet égard, il estime que mettre les membres du jury en copie du courriel d'invitation à l'épreuve écrite est déconseillé dans la plupart des cas et ne répond à aucune logique, dans la mesure où, comme dans le cas d'espèce, malgré les instructions données dans le courriel, les candidat(e)s sont parfaitement susceptibles de renvoyer par erreur leur épreuve directement auxdits membres, d'autant qu'ils sont généralement pressés par le temps et stressés par l'épreuve au moment de renvoyer leurs réponses. S'ils ouvrent le courriel et consultent l'épreuve écrite, les membres du jury risquent alors de découvrir l'identité du candidat, auquel cas son anonymat n'est plus garanti pendant l'évaluation. Cependant, le fait que cette irrégularité se soit produite ne veut pas pour autant dire que le processus était irrémédiablement vicié, l'administratrice de l'épreuve ayant pu prendre plusieurs mesures pour garantir le respect de l'anonymat. Par exemple, les membres du jury auraient au moins pu recevoir pour instruction de ne pas ouvrir les courriels et de confirmer qu'ils ne l'avaient pas fait.

27. En l'espèce, les parties conviennent que M^{me} AN (l'assistante du processus de sélection) a mis en copie du courriel envoyé aux candidat(e)s deux membres du jury (M^{me} MKS et M^{me} JS) et qu'apparemment, certain(e)s candidat(e)s, mais pas la requérante, ont renvoyé leurs réponses à ces deux membres. À cet égard, le défendeur n'a apporté aucune preuve ni autrement démontré que quelque mesure que ce soit avait été prise pour s'assurer que M^{me} MKS et M^{me} JS n'avaient pas ouvert les courriels concernés ni consulté les réponses ou qu'elles ne l'avaient effectivement pas fait. La requérante admet pour sa part qu'elle n'a renvoyé son épreuve à aucun membre du jury. Reste donc à savoir si M^{me} MKS et M^{me} JS étaient en mesure de déduire quelle était son épreuve, sachant que l'autre candidate dont l'épreuve a été corrigée en même temps que la sienne en raison du problème technique leur avait quant à elle renvoyé directement ses réponses. Le Tribunal constate que les parties sont en désaccord sur cette question et que ni l'une ni l'autre n'a produit d'élément qui lui permette de

trancher. Il ne dispose donc d'aucun élément ni d'aucune explication quant à la manière dont la violation potentielle de l'anonymat a été réglée.

28. En conséquence, le Tribunal estime que le défendeur n'a pas apporté la preuve, même minimale, que l'anonymat de la requérante avait été respecté pendant la notation.

L'épreuve de la requérante n'a-t-elle pas été évaluée de manière objective et indépendante ?

29. La requérante soutient qu'elle aurait dû obtenir la note de réussite à son épreuve écrite. Le jury lui a attribué la note moyenne de 3 pour la question 1, de 3,5 pour la question 2 et de 3 pour la question 3, soit au total une note de 9,5. N'ayant pas obtenu la note de réussite fixée à 10 points, la requérante a échoué. Après examen attentif des points attribués pour chaque question, on constate d'évidentes erreurs mathématiques. En ce qui concerne la question 1, le jury a erronément attribué à la requérante la note de 3 au lieu de 3,5. Ayant reçu 3 points de M^{me} MKS, 4 points de M^{me} JS et 3 points de M. AN, la requérante a obtenu au total la note précise de 3,33. Or, cette note n'aurait pu qu'être raisonnablement arrondie à 3,5 points et non à 3. Cette erreur mathématique est loin d'être anodine puisque, si sa note moyenne pour la question 1 avait été bien calculée, la requérante aurait obtenu au total la note de 10 (au lieu de 9,5).

30. Le défendeur soutient que les résultats de la requérante ont été correctement calculés et qu'il n'y a eu aucune erreur dans la notation. En ce qui concerne les évaluations menées par les jurys, le Tribunal du contentieux administratif a souligné qu'il « n'est en mesure de remplacer aucune des notes qui ont été attribuées par le jury lors des épreuves de sélection » (voir jugement *Xu* (2010-UNDT-002, par. 52). L'épreuve comprenait trois questions de 5 points chacune. La note de réussite pour l'intégralité de l'épreuve était fixée à 10 points. La note finale a été calculée en faisant la moyenne des notes totales attribuées par trois examinateurs différents. La requérante a obtenu la note de 9,5 sur 15, les membres du jury lui ayant attribué respectivement 8,5 points, 9 points et 11 points, soit 9,5 points en moyenne. Le fait que la note moyenne de 3,33 ait été arrondie à 3 et non à 3,5 est une erreur, mais, pour la question 3, la note

moyenne de 2,66 points a été arrondie à 3 au lieu de 2,5. En additionnant les notes moyennes exactes obtenues pour chaque question (3,33+3,5+2,66), le résultat est le même que celui indiqué précédemment, à savoir 9,5 points. La façon dont les notes moyennes ont été arrondies est dès lors sans incidence sur les résultats globaux et le classement final de la requérante. Celle-ci a donc échoué à l'épreuve et n'a logiquement pas été invitée à participer à l'étape suivante du processus.

31. Le Tribunal convient avec le défendeur que les diverses erreurs de calcul survenues dans l'attribution des points s'annulent les unes les autres, puisque l'erreur commise en arrondissant la note de 3,33 points à 3 au lieu de 3,5 a été compensée par celle commise en arrondissant la note de 2,66 à 3 au lieu de 2,5.

32. Sur ce point, la requérante soutient en outre que son épreuve n'a pas été corrigée de manière indépendante et objective au motif que le jury ne l'a évaluée que très tard dans le processus de recrutement, c'est-à-dire après les entretiens et longtemps après l'envoi de la note de recommandation, le 27 mars 2017. La Commission centrale de contrôle a approuvé la recommandation de sélection avant que des mesures correctrices ne soient prises et l'épreuve de la requérante n'a été notée que quelques jours avant que la sélection soit traitée et le recrutement achevé, le 22 avril 2017. Le jury avait donc tout intérêt à s'en tenir à sa première décision, à savoir ne pas convoquer la requérante à un entretien, et à confirmer qu'elle n'était pas retenue, comme cela lui avait été notifié le 5 avril 2017. Le fait que le jury n'ait pas souhaité informer la Commission de la disqualification erronée de certains candidats est également révélateur et montre que d'autres motifs ont présidé à la décision de ne pas accorder la note de réussite à la requérante. Si la requérante échouait, il n'était pas nécessaire d'informer la Commission ou de lui renvoyer une note ou d'autrement perturber le déroulement du processus de recrutement. On ne saurait dire que le jury d'entretien a procédé à une évaluation indépendante et objective et ses nombreuses erreurs sont à l'origine, à tout le moins, du différend qui l'oppose à la requérante.

33. Le défendeur ne formule aucune observation sur ce point.

34. Le Tribunal relève que, en substance, la requérante soutient que le jury l'avait fait échouer à l'épreuve pour des motifs inavoués, à savoir conserver les premiers résultats de l'épreuve, ce que prouverait le fait que la Commission centrale de contrôle n'a pas reçu toutes les informations concernant le déroulement du processus, y compris pour ce qui est des circonstances dans lesquelles son épreuve écrite a été notée. Le Tribunal observe que selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, c'est au requérant qu'il incombe d'apporter la preuve de l'intention malveillante, qui peut s'appuyer sur des preuves indirectes pour établir l'état d'esprit du preneur de décision (voir, par exemple, arrêt *El Sadek* (2019-UNAT-900), par. 54, et arrêt *He* (2016-UNAT-686), par. 39).

35. Le Tribunal comprend le point de vue de la requérante selon lequel l'administration aurait pu vouloir faire échouer les deux candidates restantes dans le simple but de ne pas risquer que la Commission centrale de contrôle n'approuve pas le processus de sélection et lui retire l'autorisation de prendre une décision finale. Toutefois, il ressort de la matrice des résultats de tous les candidats que seuls deux membres du jury sur trois ont attribué une note insuffisante à la requérante (il fallait 10 points sur 15 pour réussir), à savoir M^{me} MKS (8,5 points) et M. AN (9 points), M^{me} JS lui ayant pour sa part donné la note de 11 points. Autrement dit, sur les deux membres du jury qui auraient pu connaître l'identité de la requérante (M^{me} MKS et M^{me} JS), seule une lui a attribué une note insuffisante. À cet égard, le Tribunal constate de surcroît que, globalement, les notes attribuées par les trois membres du jury à l'ensemble des candidats varient grandement entre elles, en particulier celles de M^{me} MKS et de M^{me} JS. Par exemple, M^{me} MKS a donné 10,5 points au candidat n° 1, mais M^{me} JS n'a attribué que 7 points à cette personne (soit une différence de 3,5 points). Le candidat n° 11 a reçu 8 points de M^{me} MKS, mais M^{me} JS lui en a attribué 12,5 (soit une différence de 4,5 points). À titre de comparaison, dans le cas de la requérante, la différence n'était que de 2,5 points.

36. Le Tribunal estime donc que, bien que des erreurs se soient effectivement produites au cours du processus, en particulier le fait que la Commission centrale de

contrôle n'ait pas été tenue pleinement informée de l'évaluation, aucune de ces erreurs, prises ensemble ou séparément, ne permet d'établir que les membres du jury, y compris la responsable du poste à pourvoir, ont agi de mauvaise foi. Les faits montrent tout au plus que la responsable du poste à pourvoir a simplement fait une erreur de jugement en ne soumettant pas à nouveau le processus de sélection à la Commission et que les membres du jury n'étaient tout simplement pas d'accord sur les notes à attribuer à l'épreuve écrite des candidat(e)s.

37. Par conséquent, après examen des erreurs de calcul commises lors de la notation de l'épreuve de la requérante et des intentions des membres du jury d'entretien, le Tribunal conclut qu'en dépit des diverses irrégularités qui ont entaché le processus de sélection, l'épreuve de la requérante a bien été évaluée de manière objective et indépendante.

Les irrégularités qui auraient entaché le processus de sélection étaient-elles d'une nature telle que, si elles ne s'étaient pas produites, la requérante aurait eu de bonnes chances d'être promue ?

38. La requérante soutient qu'elle avait de bonnes chances d'être sélectionnée, les pièces montrant qu'elle pouvait sérieusement prétendre au poste. Tout d'abord, il est admis qu'elle remplissait non seulement toutes les conditions requises pour le poste, mais était en outre dotée de toutes les autres compétences souhaitables. Deuxièmement, elle aurait dû être invitée à un entretien. À ce stade, elle n'aurait été en lice qu'aux côtés de quatre autres candidat(e)s, dont un(e) n'avait pas les compétences linguistiques requises. Troisièmement, la requérante a démontré qu'elle était capable d'exécuter les fonctions supérieures rattachées à la classe G-7, ce que son deuxième notateur a reconnu sans ambiguïté dans son rapport d'évaluation 2015-2016, qui a immédiatement précédé le processus de sélection contesté. Dans les commentaires généraux de fin de cycle, on pouvait lire que la requérante était prête à assumer de plus grandes responsabilités et à remplir davantage de tâches de gestion indépendantes, et

qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de lui donner les moyens de continuer à progresser dans sa carrière.

39. Le défendeur soutient que le problème technique qui est survenu lorsque la requérante a renvoyé son épreuve n'a pas eu d'incidence sur le résultat du processus de sélection, puisqu'elle a été rectifiée par la suite et que le droit de la requérante de voir sa candidature examinée pleinement et équitablement a été respecté.

40. Comme il l'a conclu précédemment, le Tribunal constate que diverses irrégularités se sont produites au cours du processus de sélection, à savoir : a) la Commission centrale de contrôle n'a pas été pleinement informée du processus de sélection, notamment des circonstances dans lesquelles l'épreuve de la requérante a été évaluée ; b) aucune mesure adéquate n'a été prise pour remédier à la violation potentielle de l'anonymat de la requérante lors de la notation de son épreuve ; c) la candidate a été informée prématurément de l'issue du processus de sélection.

41. Malgré ces regrettables irrégularités, le Tribunal n'est pas convaincu que, si elles ne s'étaient pas produites, la requérante aurait eu de bonnes chances d'être promue. De surcroît, rien ne permet de dire clairement que son épreuve n'a pas été évaluée de manière anonyme ou que, si ça n'a effectivement pas été le cas, cela a eu une incidence sur la notation. Bien que l'on puisse envisager que l'administration n'ait pas souhaité annuler le processus de sélection et potentiellement le reprendre à zéro, le Tribunal juge que, dans les circonstances de l'espèce, notamment le fait que M^{me} JS a attribué une note suffisante à la requérante, l'argument selon lequel la violation potentielle ou réelle de l'anonymat aurait eu une incidence négative sur l'évaluation de la requérante n'est que pure spéculation en l'absence de preuve, même indirecte, de parti pris contre la requérante ou en faveur du candidat retenu (voir, dans le même ordre d'idées, l'arrêt *Finniss* (2014-UNAT-397), par. 24). On ne peut que déplorer le fait que la Commission centrale de contrôle n'ait pas examiné l'intégralité du processus, mais cela n'aurait en soi eu aucune incidence sur la note insuffisante que la requérante a obtenue. Le fait que cette dernière ait appris qu'elle n'avait pas été retenue pour le poste

avant que la décision finale de sélection ne soit prise a, en l'occurrence, joué en sa faveur, puisque cela lui a permis de contester la décision tôt dans la procédure.

42. En conclusion, le Tribunal comprend parfaitement la frustration de la requérante face à la mauvaise gestion du processus de sélection, mais aucune des irrégularités observées n'était de nature à invalider l'ensemble du processus, y compris la décision de ne pas la retenir pour le poste. Le Tribunal juge donc qu'il n'est pas nécessaire d'examiner la question de la réparation au titre de l'article 10, paragraphe 5, de son Statut.

Dispositif

43. La requête est rejetée.

(Signé)

Madame Joelle Adda

Ainsi jugé le 10 janvier 2020

Enregistré au Greffe ce 10 janvier 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York