



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/109

Jugement n° : UNDT/2020/049

Date : 6 avril 2020

Original : anglais

Juge : M^{me} Agnieszka Klonowiecka-Milart

Greffé : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

AKTASH

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit
administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Au moment d'introduire la requête, le requérant occupait un poste de coordonnateur des mesures de sécurité sur le terrain au sein du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (DSS). Il est titulaire d'un engagement de durée déterminée à la classe P-3 et est basé à Boosaaso (Somalie).

2. Par une requête du 17 juillet 2019, le requérant conteste la décision du défendeur de ne pas l'inscrire sur la liste de candidats présélectionnés pour un poste de la classe P-4 à la suite de sa candidature au poste de coordonnateur des mesures de sécurité sur le terrain (P-4) objet de l'avis de vacance de poste générique n° 92358.

3. Le défendeur a déposé une réponse à la requête le 19 août 2019.

Faits et arguments des parties

4. Les faits suivants ne sont pas contestés.

5. Le requérant a commencé à travailler pour l'Organisation des Nations Unies le 18 juillet 2011 en tant qu'agent responsable de la sécurité à la classe P-3. Pendant trois périodes de notation consécutives, soit de 2015 à 2018, il a été considéré que les résultats du requérant dépassaient les attentes.

6. Le 15 février 2018, le requérant a répondu à deux avis de vacance de poste génériques, en l'occurrence les avis n° 92358 (P-4) et n° 92359 (P-3). À la suite de ces candidatures, le requérant a été invité à répondre à un questionnaire d'aptitude au travail le 6 avril 2018 et à un questionnaire à choix multiples assorti d'un test de jugement situationnel le 27 juin 2018. Ces tests concernaient à la fois le poste P-3 et le poste P-4.

7. Le requérant a ensuite été invité à un entretien axé sur les compétences. Le DSS a mis en place deux jurys chargés de mener les entretiens pour chacun des postes visés par les avis de vacance génériques. Les jurys ont interrogé des candidats internes et externes entre le 14 novembre et le 14 décembre 2018, les candidats pouvant choisir la date. Le requérant a été interrogé le 21 novembre 2018 pour le poste P-4 et le 22 novembre 2018 pour le poste P-3. Il était l'un des 172 candidats présélectionnés pour l'entretien. Les candidats se sont vu attribuer 45 minutes pour chacun des entretiens.

8. Selon le requérant, les questions posées pour les postes P-3 et P-4 étaient les mêmes et visaient les mêmes compétences. Toutefois, l'entretien pour le poste P-4 comprenait également une question sur les compétences de gestion.

9. Le requérant a participé à l'entretien pour le poste P-4 sur Skype depuis le bureau du DSS à Boosaaso en Somalie. La connexion Internet était lente et le jury a dû passer plus d'une fois de Skype à un téléphone portable. Ces changements de moyen de communication ont pris environ 10 à 15 minutes sur les 45 minutes d'entretien.

10. Le 22 novembre 2018, le lendemain de son entretien pour le poste P-4, le requérant a écrit au DSS pour demander qu'un nouvel entretien soit organisé, car lors du premier entretien, la mauvaise qualité des lignes de communication l'avait stressé et distrait, ce qui avait nui à la qualité de ses réponses. Cette demande a été rejetée. Le requérant a été informé que le jury avait entendu ses réponses aux questions posées.

11. Le 31 janvier 2019, le DSS a informé le requérant qu'il avait réussi l'entretien pour le poste P-3, mais qu'il n'avait pas été retenu dans la sélection pour le poste P-4.

12. Le 20 mars 2019, le requérant a demandé que la décision de sélection pour le poste P-4 soit examinée par le Groupe de contrôle hiérarchique.

13. Le 17 mai 2019, le Groupe de contrôle hiérarchique a informé le requérant qu'il n'avait pas été retenu dans la sélection pour le poste P-4 parce qu'il n'avait pas répondu correctement à la question sur les compétences requises en matière de planification et d'organisation, et que le jury lui avait attribué la note « partiellement satisfaisant ». Le requérant fait valoir que le jury aurait dû lui demander de donner un autre exemple sur ces compétences s'il n'avait pas été jugé son premier exemple satisfaisant.

14. Le requérant soutient que le défendeur doit avoir à l'esprit les attentes que le contrôle des antécédents systématiquement effectué par l'organe central de contrôle pour le personnel des missions peut légitimement susciter chez un membre du personnel. Le requérant attendait cette opportunité depuis 2012. Il ne saurait être tenu responsable de la qualité des lignes de communication et du réseau de téléphonie mobile en Somalie. Lorsqu'il est devenu évident que la communication était défectueuse, le jury aurait pu et aurait dû proposer de reporter l'entretien, mais il ne l'a pas fait.

15. De plus, le requérant conteste le cadre réglementaire qui laisse une large marge d'appréciation dans la définition des critères d'évaluation et part donc du principe qu'il incombait au défendeur de tenir compte de ses résultats professionnels lors de l'évaluation des candidats internes.

16. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner le réexamen du compte rendu de son entretien par un organe central de contrôle, ainsi que des résultats qu'il a obtenus lors des trois dernières périodes de notation, et qu'un dédommagement lui soit accordé en réparation du stress et de l'anxiété dus au traitement injuste qu'il a subi.

17. Le défendeur soutient que la décision attaquée était régulière. La candidature du requérant a été examinée de manière approfondie et équitable et, au bout du compte, le requérant n'a pas été sélectionné ni inscrit sur la liste pour le poste P-4 parce qu'il n'a pas réussi l'entretien. Il n'a justifié des compétences requises que dans

trois des quatre domaines évalués pour le poste. Il a été recommandé à l'organe central de contrôle pour le personnel des missions d'inscrire sur la liste des candidats présélectionnés 109 des 172 candidats qui avaient passé un entretien.

18. Le DSS a veillé à ce que tous les candidats soient informés de la date de leur entretien longtemps à l'avance, afin qu'ils aient suffisamment de temps pour disposer de lignes de communication fiables. Le requérant, comme les autres candidats, a eu plus de trois semaines pour prendre les dispositions nécessaires au bon déroulement de son entretien, qui devait avoir lieu le 21 novembre 2018, date qu'il avait choisie. Le jury a clairement entendu le requérant et a compris ses réponses aux questions posées. À aucun moment de l'entretien, le requérant ne s'est plaint de ne pas pouvoir entendre les questions posées par le jury. Les réponses du requérant sur les compétences requises en matière de planification et d'organisation n'ont tout simplement pas convaincu le jury, même s'il les a soigneusement étudiées.

19. L'argument du requérant selon lequel les résultats de son entretien pour le poste P-3 auraient dû être examinés en même temps que les résultats de son entretien pour le poste P-4 n'est pas fondé¹. Il s'agissait de deux entretiens séparés pour deux postes différents.

20. Le défendeur soutient que le requérant n'a pas le droit de faire réévaluer le compte rendu de son entretien en même temps que les trois dernières évaluations de ses résultats professionnels et qu'il n'a établi aucune violation de l'un quelconque de ses droits dans le cadre du processus de sélection.

Examen

21. La question dont le Tribunal est saisi est celle de savoir si le défendeur a agi régulièrement lorsqu'il a refusé de recommander le requérant pour pourvoir le poste vacant n° 92358.

¹ Requête, par. 2, al. iii).

22. Le Tribunal rappelle que le recrutement aux fins d'établissement de la liste de candidats présélectionnés est régi par les règles de sélection du personnel. La considération dominante est la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité², ce qui impose une mise en concurrence³. Sur le plan technique, comme l'a indiqué le défendeur, l'instruction administrative ST/AI/2010/3 relative au système de sélection du personnel s'appliquait au processus de sélection en question.

23. La jurisprudence élaborée sur la base de ces règles souligne que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Il peut notamment choisir la meilleure méthode d'évaluation pour apprécier les qualifications des candidats au poste⁴. Lorsqu'il est saisi de ces questions, le Tribunal du contentieux administratif a pour rôle d'examiner le processus de sélection contesté afin de déterminer si une candidature a bénéficié d'un examen équitable conformément au cadre juridique applicable, si la décision prise est discriminatoire ou manque d'objectivité, si les procédures applicables ont été respectées et si tous les éléments pertinents ont été pris en considération⁵. Le Tribunal du contentieux administratif ne substituera pas son propre jugement à celui du Secrétaire général⁶.

24. De plus, dans l'affaire *Rolland*⁷, le Tribunal d'appel a établi la présomption de régularité des actes officiels. Par conséquent, dans une procédure de recrutement, si l'administration est en mesure de fournir ne serait-ce que quelques éléments établissant qu'elle a examiné la candidature d'un fonctionnaire de manière approfondie et équitable, la charge de la preuve revient au candidat qui doit alors être

² Article 101.3 de la Charte des Nations Unies, article 4.2 du Statut du personnel.

³ Article 4.2 du Statut du personnel.

⁴ Arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802), par. 22.

⁵ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122) ; arrêt *Aliko* (2015-UNAT-540) ; arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110) ; arrêt *Majbri* (2012-UNAT-200) ; arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265).

⁶ Arrêt *Toure* (2016-UNAT-660) ; arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802). Voir également arrêt *Kucherov* (2016-UNAT-669) ; arrêt *Nikolarakis* (2016-UNAT-652) ; arrêt *Nwuke* (2015-UNAT-508) ; arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265).

⁷ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122).

en mesure de démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'on lui a refusé une chance équitable⁸.

25. Après examen des faits tels qu'ils apparaissent dans les écritures, le Tribunal constate que le requérant n'a pas réfuté la présomption de régularité du processus de sélection. Rien n'indique que le défendeur aurait abusé de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il a établi et mis en œuvre le processus et lorsqu'il a refusé de transmettre la candidature du requérant à l'Organe central de contrôle pour le personnel des missions en vue de son inscription sur la liste de candidats présélectionnés.

26. Le requérant conteste l'équité de la procédure en raison de la discontinuité des lignes de communication lors du premier entretien. En ce qui concerne le grief relatif à la réduction du temps imparti pour l'entretien, le Tribunal partage l'avis du Groupe du contrôle hiérarchique qui a estimé que l'objectif de l'entretien axé sur les compétences était de donner à un candidat la possibilité de démontrer les compétences requises pour le poste et que l'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la durée de l'exercice varie d'un candidat à l'autre, en fonction des réponses et de la quantité de précisions que le jury juge nécessaire d'apporter. Toutefois, il n'y a aucune raison de considérer comme obligatoire d'impartir 15 minutes par compétence. À cet égard, le requérant ne prétend pas qu'il n'a pas eu le temps de développer ses réponses, et il n'a pas non plus demandé de délai supplémentaire pendant l'entretien. Malgré les interruptions, le temps était apparemment suffisant. Le requérant ne s'est pas non plus plaint de ne pas pouvoir entendre ou comprendre les questions. S'il ressort des écritures qu'il y a eu d'autres cas où la communication a été entravée au point que les entretiens n'ont pas pu avoir lieu et ont dû être reprogrammés, le compte rendu de l'entretien du requérant montre que ses réponses ont été enregistrées et évaluées par le jury. Partant, le requérant ne démontre pas que

⁸ Arrêt *Rolland*, *ibid.*, voir aussi arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) ; arrêt *Ibekwe* (2011-UNAT-179) ; arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603) ; arrêt *Survo* (2015-UNAT-595) ; arrêt *Simmons* (2014-UNAT-425) ; arrêt *Zhuang Zhao et Xie* (2015-UNAT-536) ; arrêt *Tintukasiri* (2015-UNAT-526) ; arrêt *Landgraf* (2014-UNAT-471).

dans le cadre de son évaluation, des éléments pertinents n'ont pas été pris en considération.

27. Le principal argument du requérant est que les perturbations l'ont stressé et distrait, et ont donc nui à la qualité de sa réponse. À cet égard, le Tribunal fait observer que lorsqu'il établit les processus de sélection, le défendeur devrait en principe agir raisonnablement pour faire en sorte que ces processus soient fiables, équitables et transparents, dans l'intérêt à la fois des candidats et de l'Organisation. La profondeur et les conditions de l'étude des candidatures peuvent varier en fonction de la classe et de l'importance des postes ; on ne peut cependant pas s'attendre à ce que les processus de qualification permettent à chaque candidat de se présenter dans les meilleures conditions. La sélection qui aboutit à l'établissement de la liste de candidats présélectionnés est certes faite dans l'intérêt des candidats, mais ne leur confère aucun droit en soi⁹ et reste avant tout un outil de gestion. De plus, les conditions d'étude des candidatures doivent être repensées du fait que les candidats sont nombreux. Ainsi, il y aura toujours des personnes malades, stressées pour une raison ou une autre et des personnes pour lesquelles le moment n'est pas idéal, tandis que les problèmes de télécommunication pour les candidats en poste dans des missions sont monnaie courante. En fin de compte, comme l'a fait remarquer le Tribunal dans le jugement *Ross*, la réussite d'un entretien est aussi une question de chance¹⁰. De l'avis du requérant, la meilleure solution aurait été de reporter l'entretien à une autre date dans un lieu disposant d'une meilleure connexion Internet, mais il convient de relever que le fait de fixer la date de l'entretien à l'avance et d'en laisser le choix aux candidats avait donné à ceux-ci le temps de se préparer, mais aussi d'anticiper, dans la mesure du possible, les facteurs externes de perturbation. Toutefois, l'entretien ne peut être répété en cas de perturbation mettant le candidat mal à l'aise. En conclusion, le Tribunal ne constate aucune iniquité dans le refus de répéter l'entretien.

⁹ Arrêt *Megerditchian* (2010-UNAT-088), par. 28 ; voir également arrêt *Charles* (2012-UNAT-242), par. 33.

¹⁰ UNDT/2019/005.

28. En ce qui concerne l'affirmation du requérant selon laquelle le jury aurait dû se fonder sur l'évaluation de ses résultats professionnels, la question est de savoir si le jury était en droit de prendre en considération un point qui n'a pas été soulevé devant lui lors de l'entretien et si les éléments dont les membres du jury avaient pris connaissance en dehors de l'entretien pouvaient légitimement être pris en considération.

29. La réponse à ces questions est négative. Comme l'a expliqué le défendeur, les résultats professionnels ne sont pas sans intérêt et sont utilisés pour établir une liste restreinte de candidats présélectionnés pour les étapes suivantes du processus. Les épreuves écrites et orales qui se déroulent par la suite sont décisives. Même si le fait de tenir compte à la fois de la note attribuée après examen des résultats professionnels et de celle attribuée à l'issue des épreuves écrites ou orales pourrait être une option *de lege ferenda*, le Tribunal ne voit aucune raison de mettre en cause le modèle adopté par le défendeur. Sur ce point, il convient de rappeler que dans l'affaire *Nikolarakis*, le Tribunal du contentieux administratif a estimé que bien que le requérant ait obtenu une faible note pour le « travail d'équipe » lors de l'entretien axé sur les compétences, le jury aurait dû tenir compte du fait que dans deux rapports d'évaluation successifs, ses résultats avaient été jugés exceptionnels et son esprit d'équipe excellent¹¹. Cette analyse faite en première instance a été rejetée en appel. Le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif s'était fondé à tort sur la « logique » pour intégrer au processus d'évaluation une étape qui n'est pas requise dans le système de sélection du personnel établi conformément au Statut et au Règlement du personnel¹². Ainsi, le jury n'aurait pas dû substituer les résultats professionnels du requérant aux résultats de son entretien ni tenir compte de ses évaluations en même temps que les réponses qu'il lui a données, car cela aurait compromis l'équité du processus de sélection, qui prévoit que les critères d'évaluation sont appliqués de la même manière à tous les candidats.

¹¹ UNDT-2015-571.

¹² Arrêt *Nikolarakis* (2016-UNAT-652) ; voir également arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802).

30. Pour la même raison, il aurait donc été malavisé de la part du jury chargé de l'entretien pour le poste P-4 d'examiner la réponse que le requérant avait donnée à la question concernant la planification et l'organisation lors de l'entretien pour le poste P-3, et de considérer qu'il satisfaisait aux exigences liées à cette compétence en se fondant sur cet entretien.

31. En conclusion, la décision attaquée était régulière.

Dispositif

32. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge

Ainsi jugé le 6 avril 2020

Enregistré au Greffe le 6 avril 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffier, Nairobi