

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/024

Jugement n° UNDT/2020/108

Date : 30 juin 2020

Français

Original : anglais

Devant : M. Alexander W. Hunter, Jr.

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

LA REQUÉRANTE
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérantes :
Ibrahima Faye

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

Introduction

1. Par requête du 12 avril 2019, la Requérante, assistante (prestations) de la classe G-5 à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (la « Caisse ») a contesté la décision de ne pas la sélectionner pour le poste d'assistant (prestations) de la classe G-6, objet de l'avis de vacance 90625 (le « poste »).
2. Par réponse du 13 mai 2019, le Défendeur a soutenu que la requête était dénuée de fondement, la candidature de la Requérante ayant fait l'objet d'un examen complet et équitable.
3. Le 1^{er} avril 2020, le juge de céans a été saisi de l'affaire.
4. Par ordonnance n° 77 (NY/2020) du 21 avril 2020, le Tribunal a statué, sur la base de son analyse des écritures des parties, que l'affaire pourrait être jugée sur pièces une fois que les parties auraient déposé leurs conclusions finales.
5. Conformément à l'ordonnance n° 77 (NY/2020), la Requérante a déposé ses conclusions finales le 4 mai 2020 ; le Défendeur a déposé les siennes le 11 mai 2020 et la Requérante y a répondu le 15 mai 2020.
6. Le Tribunal conclut que la candidature de la Requérante a fait l'objet d'un examen complet et équitable ; par conséquent, la requête est rejetée.

Faits

7. L'avis de vacance de poste a été publié du 23 janvier au 21 février 2018. La Requérante a postulé le 6 février 2018.
8. À l'issue d'une sélection préliminaire, les candidatures de 94 candidats admissibles ont été transmises pour examen au responsable du poste à pourvoir. Celui-

ci a établi une liste longue de 23 candidats satisfaisant aux exigences minimales du poste.

9. À l'issue d'une évaluation plus poussée, le responsable de la sélection a établi une liste restreinte de candidats satisfaisant aux critères souhaitables. La Requérante figurait parmi les trois candidats inscrits sur cette liste.

10. Le 3 mai 2018, les candidats sélectionnés ont passé une évaluation écrite. La note minimale de passage avait préalablement été fixée à 70/100.

11. La Requérante a obtenu une note générale finale de 52/100. Sa candidature a été écartée puisque ses résultats à l'écrit étaient inférieurs à la note minimale de passage.

12. Le 20 octobre 2018, la Requérante a été avisée que le processus de sélection était terminé et que sa candidature n'avait pas été retenue.

Examen

Question à examiner

13. La question à examiner est de déterminer si la décision de ne pas sélectionner la Requérante pour le poste d'assistant (prestations) de la classe G-6 était régulière.

Cadre juridique

14. Le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection et de nomination des fonctionnaires (voir arrêts *Abbassi* (2011-UNAT-110) ; *Fröhler* (2011-UNAT-141) ; *Charles* (2013-UNAT-286) ; paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et alinéa 2.1 c) et paragraphe 4.1 du Statut du personnel).

15. En matière de sélection du personnel, le rôle du Tribunal du contentieux administratif est d'examiner le processus de sélection contesté pour déterminer si les

dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été appliquées et si la candidature a fait l'objet d'un examen équitable, dans le cadre d'un processus conforme aux règles applicables et exempt de toute discrimination ou partialité, après prise en considération de tous éléments utiles [voir, par exemple, les arrêts *Rolland* (2011-UNAT-122) ; *Aliko* (2015-UNAT-540) ; *Verma* (2018-UNAT-829) ; *Kinyanjui* (2019-UNAT-932)]. Il ne lui appartient pas de substituer sa décision à celle de l'Administration.

16. Les actes à titre officiel du Défendeur bénéficient d'une présomption de régularité [arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122)]. Si l'Administration est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature d'un requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée (jugement *Finniss* (UNDT/2012/200), confirmé par 2014-UNAT-397).

17. Pour repousser cette preuve minimale et avoir gain de cause, le requérant doit alors apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée [arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762)].

18. Même si le Tribunal estime que la procédure n'a pas été dûment suivie, une telle irrégularité n'emporte l'annulation de la décision de non-sélection que si le candidat avait une chance sérieuse d'être sélectionné [arrêts *Vangelova* (2011-UNAT-172) ; *Bofill* (2011-UNAT-174)].

La candidature de la Requérante a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

19. La Requérante allègue que sa candidature au poste n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable. Elle prétend en outre que le processus de recrutement était entaché d'irrégularités de procédure et avait été influencé par des considérations extrinsèques.

20. La Requérente affirme que son deuxième notateur (qui était le responsable du poste à pourvoir dans le cadre du processus de sélection contesté) et le Chef du Services aux clients (qui faisait partie du jury) ont indûment influencé le processus de sélection en manipulant les résultats de la Requérente à l'épreuve écrite. La Requérente soutient que lors de l'évaluation, les membres du jury ont été influencés par l'ingérence directe du responsable du poste à pourvoir dans la notation de la copie de la Requérente. La Requérente met en doute l'intégrité et l'exactitude de la notation en alléguant que deux de ses trois réponses semblent avoir été altérées. La Requérente ajoute que les questions 4 et 5 de l'épreuve écrite n'étaient pas pertinentes aux fins des fonctions techniques du Poste, ce qui constituait une autre indication d'une manipulation de l'exercice de sélection.

21. La Requérente soutient de plus que son deuxième notateur et le Chef des Services aux clients avaient des préjugés à son égard et avaient employé des techniques d'intimidation contre elle, par exemple en ne complétant pas ses évaluations de la performance dans les temps et en ne lui offrant pas un niveau adéquat de formation, d'appui et de direction. La Requérente affirme que la possibilité de suivre une formation sur des éléments essentiels des questions de l'évaluation aux fins de la sélection ne lui a pas été offerte. En particulier, elle n'a pas été formée au calcul manuel des prestations ainsi qu'au calcul des abattements ou au calcul des taux standard d'accumulation ni eu l'occasion de se familiariser avec ces opérations, lesquelles constituaient une partie importante de l'évaluation pour le poste. La Requérente croit que l'intention était de faire stagner sa carrière en l'empêchant d'être promue au sein de la Caisse et ces faits lui ont causé un préjudice mental, physique et psychologique.

22. Le Défendeur, de son côté, affirme que la candidature de la Requérente a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Il fait valoir que la Requérente a été inscrite sur la liste restreinte, mais qu'elle a échoué à l'épreuve écrite. Par conséquent, sa candidature a été écartée.

23. Après examen du dossier, le Tribunal conclut que le Défendeur a apporté une preuve minimale que la candidature de la Requérante avait fait l'objet d'un examen complet et équitable conformément aux principes dégagés dans la jurisprudence précitée.

24. À cet égard, le Tribunal relève qu'il ressort du dossier que la Requérante a été inscrite sur la liste restreinte et invitée à passer une épreuve écrite, laquelle consistait en un examen à livre ouvert et comportait sept questions. Les candidats étaient autorisés à utiliser Internet et à consulter les Statuts et règlements de la Caisse pendant l'épreuve. Ils avaient 90 minutes pour finir le test. Le jury a noté des copies anonymisées. L'identité des trois candidats évalués ne leur a été divulguée qu'une fois les notes attribuées. La note minimale de passage avait préalablement été fixée à 70/100. Une note générale finale de 52/100 a été attribuée à la copie de la Requérante. La Requérante n'ayant pas obtenu la note minimale de passage à l'écrit, sa candidature a été écartée.

25. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la candidature de la Requérante a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Sa candidature a été écartée dans le respect du droit, puisqu'elle a obtenu un résultat inférieur à la note de passage lors de l'épreuve.

26. Ayant déterminé que le Défendeur avait apporté une preuve minimale que la candidature de la Requérante avait fait l'objet d'un examen complet et équitable, le Tribunal passe à l'examen des vices de procédure et des facteurs extrinsèques allégués par la Requérante.

Les questions posées lors de l'épreuve écrite

27. La Requérante avance que les questions 4 et 5 de l'épreuve écrite n'étaient pas pertinentes aux fins des fonctions techniques du poste, ce qui constituait une autre indication d'une manipulation de l'exercice de sélection. Le Défendeur soutient au contraire que ces questions étaient pertinentes aux fins des fonctions techniques du

poste. Aux questions 4 et 5, il était demandé aux candidats de calculer le taux d'accumulation et le pourcentage d'abattement.

28. Le Tribunal rappelle qu'en l'absence de motif illégitime, il relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration de décider quelle est la meilleure méthode pour évaluer les candidats. Le Tribunal d'appel a établi qu'il n'appartient pas à un(e) candidat(e) de substituer sa propre méthode d'évaluation à celle de l'Administration [arrêt *Wang* (2014-UNAT-454)].

29. En tout état de cause, le Tribunal constate que les opérations demandées aux questions 4 et 5 sont directement liées aux responsabilités du poste, puisque l'avis de vacance indique que le ou la titulaire aurait notamment la responsabilité de faire et de vérifier des estimations des prestations futures en fonction de l'option choisie, des droits à prestation et de tous types de prestations de retraite, à l'ordinateur ou à la main, y compris en application du système d'ajustement des pensions.

Les altérations alléguées des résultats de l'épreuve

30. La Requérante allègue que ses résultats ont été altérés par son premier notateur. Le Défendeur répond que cette allégation est dénuée de fondement, en ce que la Requérante ne précise pas lesquelles de ses sept réponses ont été altérées ni comment elles l'ont été. Le Défendeur ajoute que les annotations manuscrites figurant sur les copies d'examen ne sont pas une altération, mais les notes attribuées par le jury dans le cadre de l'évaluation.

31. Après avoir examiné les copies notées, le Tribunal n'y a trouvé aucun indice d'altération ni aucune divergence dans la méthode d'annotation.

Le manque d'accès à une formation adéquate

32. La Requérante soutient qu'on lui a refusé l'accès à une formation adéquate. Le Défendeur affirme que cette allégation est dénuée de fondement, puisque, avant

l'épreuve écrite, la Requérante a eu l'occasion de participer à des formations techniques organisées les 12 janvier et 6 septembre 2017.

33. À cet égard, le Tribunal retient que l'Organisation ne s'est pas dotée d'un cadre en matière de formation qui imposerait au personnel d'encadrement de faire progresser et de former leurs subalternes en vue de promotions potentielles et de les aider à améliorer leurs perspectives de carrière ; en conséquence, les candidats n'ont aucun droit d'être formés à des fins de recrutement. Le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur les mérites ou les lacunes d'un tel système.

34. Cependant, le Tribunal note qu'aux termes de la circulaire ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), les cadres et supérieurs hiérarchiques ont l'obligation de « prendr[e] toutes dispositions voulues pour garantir des relations de travail harmonieuses et protéger [...] son personnel contre toute forme de conduite prohibée ».

35. En l'espèce, il est évident qu'il existait un climat d'hostilité persistant entre la Requérante, son premier notateur (qui était également le responsable du poste à pourvoir dans le cadre du processus de sélection contesté) et le Chef des Services aux clients. La Requérante allègue que ce climat d'hostilité lui a causé un préjudice mental, physique et psychologique considérable. Un tel climat n'aide pas à maintenir des relations de travail harmonieuses et le Tribunal considère qu'il incombe aux cadres d'enrayer l'escalade des tensions en instaurant un dialogue constructif et en adoptant une approche humaine de la gestion. En l'espèce, si telle était la dynamique existant entre la Requérante et ses supérieurs hiérarchiques, le Tribunal recommanderait que le premier notateur de la Requérante et le Chef des Services aux clients prennent les mesures appropriées pour résoudre les problèmes persistants dans leur relation avec la Requérante.

Autres questions

36. La Requérante soulève une série de questions sans rapport avec la décision, notamment le retard dans ses évaluations de la performance et une réaffectation contre son gré alléguée, des Services aux clients à la Section de la comptabilité de la Caisse pour y exercer les fonctions d'assistante comptable.

37. S'agissant des retards dans l'évaluation et la notation, le Tribunal relève que le Groupe du contrôle hiérarchique a informé la Requérante que l'Administration avait récemment fini d'établir les rapports d'évaluation la concernant pour les cycles 2016/17 et 2017/18 et qu'elle poursuivait ses efforts en vue de finir d'établir les rapports en souffrance, ce qu'il l'encourageait vivement à faire.

38. Le Tribunal recommande que les supérieurs hiérarchiques de la Requérante achèvent les évaluations en cours la concernant et évitent de tels retards à l'avenir, ces mauvaises pratiques de gestion ne contribuant pas à des relations de travail harmonieuses.

39. S'agissant de la décision de réaffectation, le Tribunal constate que cette décision n'est pas recevable *ratione materiae*, la Requérante n'en ayant pas demandé le contrôle hiérarchique comme le prévoit l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

Dispositif

40. La requête est rejetée.

Affaire n° UNDT/NY/2019/024
Jugement n° UNDT/2020/108

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 30 juin 2020

Enregistré au Greffe le 30 juin 2020 à New York

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière