



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2014/061
Jugement n° : UNDT/2017/029
Date : 26 avril 2017
Français Original : anglais

Juge : Nkemdilim Izuako
Greffe : Nairobi
Greffière : Abena Kwakye-Berko

RIECAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**JUGEMENT SUR LA RESPONSABILITÉ
ET LA RÉPARATION**

Conseil du requérant :

Le requérant assure personnellement sa défense

Conseil du défendeur :

Steven Dietrich, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines
Alister Cumming, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines

Introduction

1. Au moment du dépôt de sa requête, le 27 juillet 2014, le requérant était Directeur (D-1) de la Division de statistique à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) à Beyrouth. Le défendeur a répondu à la requête le 28 août 2014.

Faits

2. Le 8 juillet 2013, la CNUCED a publié dans Inspira un avis de vacance de poste pour le poste de chef du Service des statistiques et de l'information sur le développement. Le requérant a fait acte de candidature le 9 août 2013. Il conteste la décision de ne pas le recommander pour ce poste.

3. Le requérant et huit autres candidats ont été invités à participer à une épreuve écrite. Il a passé cette épreuve le 28 novembre 2013. L'ayant réussie, il a été convoqué à un entretien d'appréciation des compétences.

4. L'entretien s'est déroulé le 10 janvier 2014, par visioconférence (Skype).

5. Dans son rapport, le jury d'entretien 'a estimé que le requérant ne satisfaisait que partiellement aux critères fixés en matière de professionnalisme et de qualités de chef.

6. Le 24 avril 2014, le requérant a été informé par le responsable du poste à pourvoir, Richard Kozul-Wright, que sa candidature ne serait pas examinée plus avant, ce qui signifiait qu'il n'avait été ni recommandé ni sélectionné pour le poste.

7. À l'issue de la procédure, le jury a recommandé deux candidats. L'un d'eux a été sélectionné pour le poste par le chef de bureau, l'autre a été inscrit sur la liste de candidats présélectionnés.

8. Par requête du 24 avril 2014, le requérant a saisi le Groupe du contrôle hiérarchique. Le 30 mai 2014, le Groupe a confirmé la décision administrative de ne pas le recommander pour le poste concerné.

Moyens du requérant

9. Le requérant soutient que le jury n'a pas évalué pleinement et équitablement sa candidature.

10. La conclusion du jury selon laquelle le requérant ne satisfaisait pas pleinement aux critères fixés en matière de professionnalisme et de qualités de chef est contredite par les cinq rapports d'évaluation de la performance les plus récents le concernant.

11. Au cours de ces cinq périodes d'évaluation, trois premiers notateurs différents ont jugé les qualités de chef du requérant pleinement conformes aux attentes. Son professionnalisme a été qualifié d'exceptionnel lors de trois cycles, et pleinement conforme aux attentes lors des deux autres cycles.

12. En outre, à la rubrique professionnalisme, le rapport du jury ne rend pas compte fidèlement des réponses du requérant aux questions posées. Les parties pertinentes et importantes de ces réponses n'y sont pas consignées. Ainsi, deux des exemples que le requérant a donnés lors de l'entretien au sujet du traitement des incohérences dans les données concernant les prix et les objectifs du Millénaire pour le développement ne sont pas mentionnés.

13. La remarque du jury selon laquelle le professionnalisme du requérant se limitait aux outils informatiques de statistique ne tire pas sa source de l'entretien. Cette opinion émane de toute évidence du membre du jury représentant la Commission économique pour l'Europe, qui avait connaissance des compétences en informatique du requérant à l'époque où celui-ci travaillait à la Commission.

14. Le compte rendu de la réponse du requérant en ce qui concerne les qualités de chef est incomplet et de parti pris. Les exemples qu'il a donnés à cet égard ne sont pas consignés dans le rapport du jury.

15. Le jury n'a pas suivi les directives relatives aux entretiens d'appréciation des compétences, notamment le manuel d'instructions à l'intention des responsables des postes à pourvoir (le « Manuel du recruteur ») et le Guide pour l'entretien d'appréciation des compétences.

16. En particulier, le jury n'a pas respecté le paragraphe 2 de la section 9.4.1. du Manuel du recruteur selon lequel, lorsque le candidat donne des exemples de comportements, le jury est tenu de poser des questions complémentaires. Les réponses doivent être creusées au moyen d'autres questions afin que le candidat puisse apporter des explications ou des précisions.

17. Le jury n'a pas creusé les réponses du requérant par des questions complémentaires; le requérant a donc pensé que les réponses qu'il avait données lors de l'entretien avaient été jugées suffisantes.

18. Vu l'absence de membre de droit du jury assurant la prise de notes pendant l'entretien, on peut s'interroger sur l'indépendance avec laquelle le compte rendu a été dressé et les éléments de preuve administrés.

Mesures demandées

19. Le requérant demande l'annulation de la décision contestée.

20. Il réclame son inscription sur la liste de candidats présélectionnés pour des postes de la classe D-1, ou une indemnisation adéquate.

Moyens du défendeur

21. La candidature du requérant ayant été évaluée de manière juste, elle a été prise en considération pleinement et équitablement. L'annexe R1 de la réponse constitue un compte rendu motivé et étayé de l'évaluation des candidats reçus en entretien au regard des critères applicables.

22. Le compte rendu montre que tous les candidats ont dû répondre aux mêmes questions et que leurs réponses ont été appréciées relativement aux mêmes compétences. Tous ont été évalués au regard des critères applicables qu'étaient le professionnalisme, l'aptitude à la communication, l'esprit d'équipe, les qualités de chef et la gestion de la performance.

23. Les compétences du requérant en matière d'aptitude à la communication, d'esprit d'équipe et de gestion de la performance ont été jugées pleinement conformes aux critères. En ce qui concerne le professionnalisme et les qualités de chef, le jury a conclu que le requérant n'avait satisfait aux exigences du poste que partiellement.

24. Le requérant n'a produit aucune véritable preuve d'irrégularité dans le processus de sélection. Dès lors, il n'a pas établi qu'il avait été privé d'une juste chance d'être sélectionné, ainsi qu'il lui incombait de le faire.

25. Le défendeur a suivi les directives applicables concernant les entretiens d'appréciation des compétences. Il ressort du compte rendu de l'entretien établi par le jury que des questions complémentaires ont été posées et que les directives ont été respectées.

26. Même si le jury n'avait pas posé de questions complémentaires, cela ne signifie pas que le candidat en question possédait toutes les compétences requises pour le poste et que sa sélection devait être recommandée.

27. Les évaluations précédentes de la performance du requérant ne lui donnaient pas le droit d'être sélectionné pour le poste. Elles ne pouvaient, à elles seules, faire naître un droit de sélection, étant donné qu'il appartenait au jury de déterminer si le requérant possédait les compétences requises.

28. Quant à l'affirmation selon laquelle l'action des organes centraux de contrôle pose problème de façon générale, le requérant ne visait pas particulièrement l'organe central de Genève, qui a examiné la liste des candidats recommandés et confirmé que les procédures de sélection applicables avaient été suivies.

29. L'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), qui est le texte régissant la sélection du personnel, ne dispose pas que le jury d'entretien doit compter un membre de droit ou un preneur de notes. La présence d'un membre de droit du jury lors des entretiens n'est donc pas obligatoire. Par conséquent, le fait que le jury n'ait pas compté de membre de droit n'a ni vicié le processus de sélection ni compromis la prise en considération pleine et équitable de la candidature du requérant.

30. De même, si les membres de droit du jury et les preneurs de notes sont mentionnés dans le Manuel du recruteur en ligne dans Inspira, il n'y est pas indiqué que ces personnes doivent être présentes lors des entretiens.

31. Les membres du jury apprécient la performance des candidats lors des entretiens et 'doivent établir un compte rendu de cette appréciation, qui consiste en un résumé des réponses obtenues et non en une transcription de l'entretien.

32. Le requérant n'a produit aucun document à l'appui de ses souvenirs de l'entretien, ni aucune preuve montrant que l'un quelconque des membres du jury a été de mauvaise foi durant le processus de sélection.

33. Le rapport 'établi à l'époque par les trois membres du jury devrait avoir plus de poids que les souvenirs que le requérant a de l'entretien plusieurs mois après.

Examen

34. En l'espèce, la question est de savoir si la candidature du requérant a été prise en considération pleinement et équitablement dans le processus de sélection pour le poste de chef du Service des statistiques et de l'information sur le développement à la CNUCED.

35. Le grief que le requérant fait au défendeur à cet égard est fondé sur trois moyens.

36. Ces trois moyens sont les suivants : 1) les cinq évaluations précédentes de la performance du requérant et les conclusions tirées par un autre jury en 2008 contredisent la conclusion du jury en cause selon laquelle le professionnalisme et les qualités de chef de l'intéressé ne satisfaisaient pas aux critères fixés; 2) les dispositions du Manuel du recruteur et du Guide pour l'entretien d'appréciation des compétences n'ont pas été suivies; 3) il n'y avait pas de membre de droit ou de preneur de notes à l'entretien.

37. Dans son rapport, le jury a conclu que le requérant ne satisfaisait que partiellement aux critères fixés en matière de professionnalisme et de qualités de chef. Les parties du rapport qui concernent les résultats du requérant dans ces deux domaines de compétence sont reproduites ci-après :

Professionnalisme

Le candidat sait utiliser les outils informatiques de statistique dans son travail. Cependant, à l'entretien, il n'a pas démontré qu'il possédait suffisamment de connaissances théoriques et pratiques de la production de statistiques économiques et de leur application dans sa réponse à une question au sujet de la production de statistiques dans des institutions

nationales ou internationales. Bien que le jury l'ait incité à mieux s'expliquer, le candidat n'a pas indiqué clairement de quelle manière il remédierait à des problèmes d'incohérence de données dans les séries de prix et les statistiques relatives aux objectifs du Millénaire pour le développement. Il a produit un certain nombre de rapports et de documents sur des questions de statistique, et il est à même de revoir et de corriger les travaux de collaborateurs. Il a donné un exemple des difficultés qu'il avait rencontrées lorsqu'il avait changé de lieu d'affectation cinq ans auparavant. Il a montré sa ténacité et son attachement à son travail en s'adaptant à la nouvelle culture de travail et en réglant des problèmes entre fonctionnaires. Il a donné un autre exemple de ses activités à la Commission économique pour l'Europe, où il a respecté les délais fixés pour l'obtention de résultats et montré qu'il agissait pour des motifs professionnels.

Qualités de chef :

Le candidat a défini un chef comme une personne qui a une certaine hauteur de vues, qui est investie de missions et qui aide les autres à atteindre leurs objectifs. Toutefois, la réponse qu'il a donnée lors de l'entretien n'a pas permis de déterminer clairement comment il élaborait des stratégies pour concrétiser ses vues ou donnait à d'autres les moyens de le faire. Il a fait preuve du courage nécessaire pour prendre une mesure critiquée en réglant un litige qui opposait depuis longtemps deux fonctionnaires, en scindant les tâches et en réaffectant les intéressés à des fonctions différentes. S'agissant de la gestion d'une équipe, il s'est toujours attaché à traiter les hommes et les femmes sur un pied d'égalité et à assurer leur participation égale à toutes les activités.

38. Le requérant reconnaît que le jury n'était pas lié par les évaluations de la performance le concernant, ce que le Tribunal lui accorde. Le jury n'était pas non plus lié par l'appréciation faite par un autre jury, qui avait reçu le requérant en entretien en 2008. Toutefois, le Tribunal a conscience que, d'ordinaire, certaines de ces évaluations font partie du rapport du jury.

Documents dont le jury doit tenir compte lors de l'entretien

39. Conformément à l'ordonnance n° 63 (NBI/2017), en plus d'une analyse comparative des candidats établie par le jury et dont le Tribunal dispose déjà, le défendeur a déposé la notice personnelle de chacun d'eux et les rapports d'évaluation de la performance du requérant.

40. Conformément à cette ordonnance, le défendeur a aussi informé le Tribunal que le jury avait pris en considération la notice personnelle de chacun des candidats et les rapports d'évaluation de la performance du requérant, et que l'intéressé était le seul candidat à avoir présenté de tels rapports d'évaluation.

41. Le Tribunal a examiné tous les documents que le défendeur a déposés en exécution de l'ordonnance n° 63 (NBI/2017) et dont le jury aurait, selon lui, tenu compte pour établir son rapport. Il a examiné également le mémorandum que le responsable du poste à pourvoir, qui était également membre du jury, a envoyé à l'organe central de contrôle le 31 mars 2014 et dans lequel il a décrit les différentes étapes du processus de sélection.

42. L'analyse comparative dans laquelle tous les candidats sont notés ne mentionne pas que, en dehors des entretiens qu'il a eus avec eux, le jury a tenu compte de quelque document que ce soit. Il ressort du dossier que les notes attribuées à chacun des candidats concernant les compétences évaluées étaient établies uniquement sur la base de ces entretiens.

43. Dans son mémorandum à l'intention de l'organe central de contrôle, le responsable du poste à pourvoir indiquait que les personnes qui avaient réussi l'épreuve écrite avaient été invitées à passer un entretien d'appréciation des compétences lors duquel cinq domaines de compétence avaient été évalués. Il ne disait rien d'une éventuelle prise en considération, par le jury, des cinq rapports d'évaluation de la performance soumis par le requérant.
44. Le Tribunal ne doute pas que, bien qu'en possession des rapports d'évaluation de la performance du requérant portant sur une période de cinq ans, le jury n'en a pas du tout tenu compte. Il a déjà été dit que le jury n'est pas lié par les rapports d'évaluation de la performance des candidats.
45. Néanmoins, il convient de se demander si un jury n'est pas obligé de tenir compte, dans une certaine mesure, d'un tel rapport soumis par un candidat interne dans le cadre de la sélection à un poste. Pour répondre à cette question, il faut examiner maintenant, brièvement, le but du système d'évaluation de la performance des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies.
46. Le système d'évaluation de la performance en place à l'ONU a notamment pour objectif de constater les bons résultats et de remédier aux insuffisances de façon juste et équitable. Les notes faisant état des bons résultats d'un fonctionnaire justifient l'octroi de l'avancement d'échelon.
47. Les bons résultats d'un fonctionnaire qui fait acte de candidature à un poste de la même classe que celui qu'il occupe ou d'une classe supérieure sont pris en considération lors du processus de sélection, sans préjudice du pouvoir discrétionnaire qu'a le Secrétaire général de nommer les membres du personnel.
48. Dans l'arrêt *Simmons* (2012-UNAT-222), le Tribunal d'appel a estimé que les rapports d'évaluation de la performance étaient importants pour les fonctionnaires parce que, en leur indiquant dans quelle mesure leurs résultats étaient ou non conformes aux attentes et comment ces résultats étaient évalués par les notateurs, ils leur donnaient la possibilité de s'améliorer.
49. Le Tribunal d'appel est allé plus loin en ajoutant que ces rapports étaient utiles non seulement au fonctionnaire, aux fins de son développement professionnel, entre autres, mais également au jury, lorsque la candidature de l'intéressé était envisagée pour une promotion ou lors de la sélection à un poste de classe supérieure ou nouvellement créé.
50. Autrement dit, tant l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) que la jurisprudence du Tribunal d'appel confirment que, lorsque le jury d'entretien dispose des rapports d'évaluation de la performance d'un fonctionnaire, il a l'obligation d'en tenir compte et de préciser qu'il l'a fait dans son propre rapport.
51. Cette obligation est d'autant plus importante dans les cas tels que celui du requérant, dont les rapports d'évaluation montrent que pour trois des cinq cycles précédents, son professionnalisme a été qualifié d'exceptionnel par des notateurs différents, alors que le jury a estimé qu'il ne satisfaisait aux critères que partiellement.
52. En n'examinant pas les rapports d'évaluation de la performance du requérant (que celui-ci avait mis à disposition) et en ne les prenant pas en compte, en particulier eu égard à la disparité entre l'appréciation qu'il a portée et celle qu'ont portée les notateurs de l'intéressé sur les mêmes compétences et au sein de la même organisation, le jury a commis une grave irrégularité qui ne saurait être négligée.

L'allégation selon laquelle les dispositions du Manuel du recruteur n'ont pas été suivies

53. Le requérant affirme notamment que les dispositions du Manuel du recruteur n'ont pas été respectées lors du processus de sélection.

54. En particulier, le requérant soutient que, contrairement au paragraphe 2 de la section 9.4.1 de ce manuel et au Guide pour l'entretien d'appréciation des compétences, qui lui en font l'obligation, le jury n'a pas « creusé » ses réponses en posant des questions complémentaires pour l'amener à donner des exemples précis.

55. Selon le requérant, il résulte de l'affirmation selon laquelle on l'a « incité » à mieux s'expliquer, faite dans l'analyse comparative des candidats au sujet des questions se rapportant au professionnalisme, que le jury n'a pas « creusé » ses réponses, comme il était tenu de le faire. L'intéressé estime en outre que rien n'a été fait pour « creuser » lorsqu'il a répondu aux questions concernant ses qualités de chef.

56. Le Tribunal a examiné ces arguments. S'agissant de celui qui consiste à dire que, même s'il a effectivement « incité » le requérant à mieux s'expliquer dans ses réponses, le jury n'a pas satisfait à l'obligation de poser des questions pour « creuser », le Tribunal le rejette.

57. En effet, il est inutile, dénué de fondement et futile d'établir une distinction entre « inciter à mieux s'expliquer » et « creuser des réponses », expressions qui, dans ce contexte, sont synonymes. Autrement dit, s'il ne voit pas l'intérêt de se lancer ici dans une analyse sémantique stérile, le Tribunal est convaincu que le jury a posé des questions tendant à creuser les réponses qui lui avaient été faites, comme il y était tenu et comme il l'a consigné dans son rapport, bien qu'il ait dit avoir « incité » le requérant à mieux s'expliquer.

L'absence de membre de droit du jury

58. Le requérant tire moyen de l'absence, dans le jury, d'un membre de droit qui aurait pu assurer la prise de notes. Il affirme que cet état de choses l'a privé de la possibilité que les notes prises lors de l'entretien ou le compte rendu qui en serait établi émanent d'une personne indépendante.

59. Pour sa part, le défendeur soutient que l'absence d'un membre de droit du jury n'a pas vicié le processus de sélection. Il fait valoir que même le Manuel du recruteur publié dans Inspira ne fait que donner des orientations et que, bien que la présence d'un membre de droit dans la composition du jury y soit mentionnée, il n'y est pas dit que ce membre doit être présent pendant l'entretien.

60. Le Tribunal souscrit à l'argument du défendeur selon lequel l'absence d'un membre de droit du jury ne pouvait, en soi, vicier le processus de sélection.

Conclusion

61. Dans l'arrêt *Aliko* (2015-UNAT-540), il a été jugé qu'il incombait au candidat qui contestait un processus de sélection d'établir au moyen de preuves claires et convaincantes que sa candidature n'avait pas été prise en considération pleinement et équitablement, que les procédures applicables n'avaient pas été suivies, que les membres du jury avaient fait preuve de parti pris, que des éléments non pertinents avaient été retenus ou que des éléments pertinents n'avaient pas été pris en compte. En l'espèce, il ne fait pas de doute que le jury n'a pas tenu compte d'éléments pertinents, à savoir les rapports d'évaluation de la performance du requérant, en particulier eu égard à la disparité entre l'appréciation qu'il a portée et celle qu'ont portée les notateurs de l'intéressé sur les mêmes compétences et au sein de la même organisation. Le Tribunal conclut que la candidature du requérant au poste de chef du

Service des statistiques et de l'information sur le développement n'a pas été prise en considération pleinement et équitablement.

Dispositif

62. Par ces motifs, le Tribunal accorde au requérant l'équivalent de trois mois de traitement de base net au taux applicable au 24 avril 2014, majoré d'intérêts au taux préférentiel des États-Unis à compter de la date du présent jugement.

63. La requête est rejetée pour le surplus.

(Signé)

Nkemdilim Izuako, juge

Ainsi jugé le 26 avril 2017

Enregistré au Greffe le 26 avril 2017

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, Greffière, Nairobi