



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2023/036
Jugement n° : UNDT/2024/031
Date : 9 mai 2024
Original : anglais

Juge : M. Sean Wallace
Greffé : Nairobi
Greffier : M. René M. Vargas M., fonctionnaire responsable du Greffe

ABDELAAL

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

M^{me} Fatuma Mninde-Silungwe, Section des recours de la Division du droit administratif
du Bureau des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, un économiste de classe P-3 auprès de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (« MANUI »), a introduit une requête par laquelle il conteste la décision de ne pas le sélectionner pour le poste d'analyste de l'information de classe P-4 au Bureau des affaires politiques de la MANUI.

2. Le défendeur a déposé une réponse le 11 mai 2023, dans laquelle il a indiqué que la requête était irrecevable pour ce qui était du grief lié à l'indemnité de fonctions et infondée pour ce qui était de la décision de non-sélection du requérant.

3. Au vu des exposés des parties, le Tribunal a organisé le 2 novembre 2023 une audience de mise en état. Les parties ont convenu qu'une audience n'était pas nécessaire. Elles ont donc accepté de déposer leurs conclusions finales.

4. Par conséquent, les parties ont déposé leurs conclusions finales le 1^{er} décembre 2023.

Faits et procédures

5. Le requérant a rejoint la MANUI le 6 avril 2014, selon un engagement de durée déterminée, en tant qu'économiste de classe P-3 au Bureau des affaires politiques.

6. Le 29 juin 2021, il a été sélectionné pour travailler en tant qu'analyste de l'information de classe P-4 dans le Groupe conjoint de l'analyse au titre de la vacance de poste temporaire n° 155726. Lorsqu'il occupait cet emploi temporaire, le requérant recevait une indemnité de fonctions.

7. Le 19 juin 2022, la MANUI a annoncé par l'intermédiaire d'Inspira la vacance d'un poste d'analyste de l'information de classe P-4 au Bureau des affaires politiques. La date limite de réception des candidatures pour cet avis de vacance de poste était fixée au 18 juillet 2022. Le requérant a déposé sa candidature à ce poste le 20 juin 2022.

8. Le requérant a été présélectionné pour l'emploi et invité à passer le test d'évaluation écrit. Le 18 novembre 2022, il a été informé qu'il avait réussi le test écrit et qu'il était invité à passer un entretien axé sur les compétences le 23 novembre 2022.

9. L'entretien axé sur les compétences a eu lieu comme prévu le 23 novembre 2023. Le requérant indique que pendant l'entretien, il a été interrompu deux fois par le président du jury d'entretien. Le défendeur admet que le requérant a été interrompu, et explique que [traduction non officielle] :

L'entretien axé sur les compétences a été brièvement interrompu en raison d'une notification automatique apparue sur l'écran de l'ordinateur du président du jury qui le prévenait que son ordinateur portable allait bientôt redémarrer automatiquement pour terminer l'installation d'une mise à jour de logiciel. Au cours de l'entretien axé sur les compétences du requérant, il a été demandé au jury et au requérant de se déconnecter brièvement pour se reconnecter immédiatement après. Cette interruption est survenue après les questions concernant la compétence « Professionnalisme ». En tout, l'entretien axé sur les compétences du requérant a été interrompu pendant moins de trois minutes, et le requérant n'a pas été interrompu pendant une de ses réponses à une question de l'entretien. La durée de son entretien axé sur les compétences a été ensuite prolongée pour compenser cette brève interruption.

10. Le 10 décembre 2022, le requérant a écrit au Chef des ressources humaines de la MANUI pour demander à pouvoir repasser l'entretien axé sur les compétences en raison de l'interruption qui avait eu lieu pendant le premier entretien. Le requérant s'est aussi plaint du fait qu'une autre personne était présente dans la pièce sans qu'il en ait été informé.

11. Le 23 décembre 2022, le Chef des ressources humaines a répondu au requérant comme suit [traduction non officielle] :

Cher M. Abdelaal,

Avec toutes mes excuses pour ma réponse tardive à votre courrier électronique, j'aimerais vous informer que j'ai examiné attentivement les informations contenues dans votre message ci-dessous et que je n'y

ai pas trouvé pas d'élément qui justifierait de vous faire repasser l'entretien axé sur les compétences pour le poste susmentionné. J'aimerais également appeler votre attention sur le fait que vous aviez la possibilité de faire part des problèmes que vous mentionnez dans votre courrier électronique pendant l'entretien ou immédiatement après celui-ci. Veuillez noter que la personne assise à côté du président à laquelle vous faites référence était la preneuse de notes, qui assiste aux entretiens pour aider le jury à enregistrer précisément les réponses des candidates et candidats interrogés. Elle était également aux entretiens avec les autres candidats et candidates.

12. Le requérant a présenté la même demande de repasser l'entretien au Chef de l'appui à la mission lors de leur réunion qui s'est tenue le 27 décembre 2022.

13. À la suite de cela, sur instruction du Chef de l'appui à la mission, le Chef des ressources humaines et un ou une autre spécialiste des ressources humaines ont mené un examen interne de l'entretien axé sur les compétences. Ils ont interrogé séparément les trois membres du jury ainsi que le spécialiste des ressources humaines qui était membre de droit du jury. Sur la base de leurs déclarations, ils ont conclu que le requérant n'avait pas été désavantagé par les interruptions techniques qui avaient eu lieu.

14. Le versement de l'indemnité de fonctions au requérant pour son emploi d'analyste de l'information de classe P-4 a été interrompu le 28 décembre 2022. Le requérant affirme que le versement de l'indemnité de fonctions a été interrompu sans notification préalable de l'Administration, ce qui constitue une violation de la section 8 du document ST/AI/1999/17 (Indemnité de fonctions). Il indique également que le versement de l'indemnité de fonctions a pris fin avant la date de l'approbation finale de la sélection et avant que la Chef de la Mission ait fait son choix final pour le poste en question, ce qui entache l'intégrité du processus de sélection.

15. Le 29 décembre 2022, le requérant est retourné à son emploi d'économiste de classe P-3.

16. Le 18 janvier 2023, le requérant a été informé par le Chef de l'appui à la mission qu'il avait été estimé que sa candidature au poste avait fait l'objet d'un examen complet et équitable et qu'aucun motif ne justifiait de refaire l'entretien.

17. Le 20 janvier 2023, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas l'autoriser à repasser l'examen axé sur les compétences.

18. Le 15 février 2023, le requérant a reçu une notification automatique d'Inspira l'informant que sa candidature pour le poste d'analyste de l'information de classe P-4 n'avait pas été retenue.

19. Le 27 février 2023, le Groupe du contrôle hiérarchique a confirmé la décision de ne pas accorder au requérant la possibilité de repasser l'entretien axé sur les compétences.

20. Le 2 mars 2023, le requérant a demandé un autre contrôle hiérarchique, celui de la décision du 15 février 2023 de ne pas le sélectionner pour le poste d'analyste de l'information de classe P-4. Le 30 mars 2023, le Groupe du contrôle hiérarchique a déclaré que la demande du requérant n'était pas recevable.

Examen

Recevabilité des griefs liés à l'indemnité de fonctions

21. Le défendeur affirme que la requête contient certains griefs concernant l'indemnité de fonctions du requérant. Bien que le requérant ne demande pas de dédommagements quant à l'indemnité de fonctions, le défendeur est d'avis qu'aucun grief portant sur ladite indemnité n'entre dans le champ de l'affaire ni n'est recevable, car le requérant n'a mentionné aucune décision administrative concernant son indemnité de fonctions. Le défendeur soutient également qu'aucune des deux demandes de contrôle hiérarchique du requérant ne mentionne l'indemnité de fonctions ni ne formule de grief ou de demande d'évaluation d'une décision concernant cette indemnité.

22. Par conséquent, aucun grief concernant l'indemnité de fonctions n'a fait l'objet d'un contrôle hiérarchique. Les allégations portées (pour la première fois) dans la requête au sujet de l'indemnité de fonctions ont trait à une question totalement différente qui n'a rien à voir avec la décision contestée ou la non-sélection du requérant. Le Tribunal du contentieux administratif n'a ainsi pas été formellement saisi de ces allégations au sujet de l'indemnité de fonctions, qui ne sont donc pas recevables *rationae materiae* au regard du droit.

23. Par l'ordonnance n° 80 (NBI/2023), publiée le 12 mai 2023, il a été ordonné au requérant de répondre spécifiquement à la question de la recevabilité des griefs liés à l'indemnité de fonctions formulés par le défendeur. Le 13 mai 2023, le requérant a présenté sa réponse sans indiquer spécifiquement si ses griefs concernant l'indemnité de fonctions étaient recevables ou non. Il a cependant déclaré [traduction non officielle] :

Je veux inclure la question de l'indemnité de fonctions dans le dossier comme preuve des irrégularités qui ont eu lieu au cours du processus de recrutement et pour prouver que l'Administration était motivée par un parti pris, un préjugé ou un motif illégitime, ce qui est directement lié au processus de sélection.

24. Lors de l'audience de mise en état qui s'est tenue le 2 novembre 2023, le requérant a indiqué qu'il n'avait pas soulevé la question de l'indemnité de fonctions en tant que grief distinct. Par conséquent, les parties ont convenu du fait que la question des griefs liés à l'indemnité de fonctions n'était pas pertinente.

Demande de radier du dossier les documents présentés par le requérant le 1^{er} décembre 2023.

25. Avant d'examiner la requête sur le fond, il convient de résoudre une question de procédure.

26. Par une demande déposée le 20 décembre 2023, le défendeur affirme que, par l'ordonnance n° 167 (NBI/2023), le tribunal avait enjoint aux parties de déposer leurs

conclusions finales le 1^{er} décembre 2023 ou avant cette date. Ces conclusions devaient faire au plus 10 pages.

27. Le 1^{er} décembre 2023, le requérant a déposé ses conclusions finales, qui comprenaient 24 annexes (numérotées de « 3/1 » à « 3/24 »). Le défendeur a demandé au tribunal de radier du dossier les annexes des conclusions finales du requérant, car 17 de ces 24 annexes étaient dénuées de pertinence, sans valeur probante ou portaient atteinte aux obligations de confidentialité applicables, et les sept annexes restantes reprenaient les documents déjà inclus dans la réponse du défendeur.

28. Le requérant a répondu à cette demande de radiation le 23 décembre 2023. Il a demandé au Tribunal de la rejeter en soutenant qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 18 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal a un large pouvoir discrétionnaire pour décider de l'admissibilité des preuves qui lui sont présentées et du poids à leur accorder. Le requérant soutient qu'il a respecté l'ordonnance n° 167 (NBI/2023), car celle-ci n'interdisait pas de présenter de nouveaux éléments de preuve à l'étape des conclusions finales de la procédure.

29. Premièrement, le Tribunal rejette l'argument selon lequel les annexes 3/11 à 3/17 du requérant seraient sans valeur probante parce qu'elles reproduisent plusieurs des annexes du défendeur. Un document a valeur de preuve dès lors qu'il vise à prouver un élément du litige. Si ces documents avaient valeur de preuve lorsque le défendeur les a présentés, ils conservent cette valeur de preuve lorsque le requérant les présente lui aussi ultérieurement.

30. Deuxièmement, le Tribunal rejette les objections du défendeur selon lesquelles plusieurs annexes seraient dénuées de pertinence. Bien que ces annexes concernent des questions qui n'ont pas fait l'objet d'un contrôle hiérarchique ou qui n'ont pas été présentées comme des griefs distincts dans le cadre du présent litige, le requérant affirme qu'elles montrent l'existence d'un parti pris, qui est une question soulevée dans cette affaire.

31. Troisièmement, le Tribunal a accueilli la demande de radier du dossier l'annexe 3/9, qui est un blog de yoga personnel d'une des candidates recommandées pour le poste. Rien ne prouve que ce blog a été pris en considération par le jury ou qu'il reflète pleinement les qualifications de cette candidate pour le poste en question.

32. Quatrièmement les annexes 3/10 et 3/18 à 3/23 sont des documents liés à d'autres processus de recrutement auxquels le requérant a participé. Ils sont confidentiels et ne sont pas pertinents pour le processus de recrutement examiné. Par conséquent, ils seront radiés du dossier.

Examen quant au fond

33. Le requérant soutient que sa candidature n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable au cours du processus de sélection. Il conteste la décision de ne pas le sélectionner et invoque pour cela deux moyens.

34. Premièrement, il affirme que l'Administration l'a invité à l'entretien le 18 novembre 2022, soit seulement trois jours ouvrables en avance, ce qui est contraire aux dispositions du manuel d'instruction sur le système de sélection du personnel à l'attention du responsable du poste à pourvoir, qui indique au chapitre 9.6 que les candidats ou candidates convoqués pour un entretien sont généralement notifiés au moins cinq jours ouvrables à l'avance. L'entretien a eu lieu le 23 novembre 2022. Cette irrégularité l'a privé de certains droits fondamentaux, ce qui a ensuite eu une incidence sur le résultat du processus de sélection. En le privant du droit d'être informé au moins cinq jours en avance de la date de l'entretien, l'Administration l'a empêché de disposer de suffisamment de temps pour se préparer.

35. En outre, le requérant indique qu'il a informé le membre de droit du jury qu'il serait en voyage dans le cadre d'un congé de détente le lundi 21 novembre 2022 et qu'il arriverait à Washington tôt dans la matinée du mardi 22 novembre 2022. Le requérant a demandé oralement au membre de droit du jury de passer l'entretien le 24 novembre 2022 pour qu'il puisse mieux se reposer et se remettre du décalage

horaire. Cependant, les Ressources humaines ont ignoré sa demande. D'autres candidats résidant dans la région de mission ont passé l'entretien le 24 novembre 2022. Le responsable du poste à pourvoir, qui est la personne qui a approuvé le congé de détente du requérant, et le président du jury étaient au courant de la date de son voyage dans le cadre de son congé de détente et de la date de son entretien.

36. Deuxièmement, le requérant soutient que les membres du jury ont évalué ses réponses aux questions portant sur la première compétence de manière inéquitable et en y accordant peu d'attention. Il affirme que [traduction non officielle]

[les] membres du jury n'ont pas noté/enregistré ses réponses aux questions portant sur la première compétence, « professionnalisme ». Les membres du jury n'ont pas respecté les normes les plus basiques attendues dans ce genre d'exercice et n'ont pas indiqué dans leur rapport d'évaluation les points négatifs qu'ils avaient observés ou les indicateurs positifs que le requérant avait manqués pour la compétence « professionnalisme » et qui les ont poussés à [lui] donner comme score « répond partiellement aux attentes ». Les membres du jury n'ont pas présenté de documents qui décrivent clairement de quelle manière ses réponses ont été évaluées et qui permettraient à un tiers tel que le Tribunal [du contentieux administratif] d'examiner le processus dans son ensemble et de vérifier qu'il s'est déroulé de manière appropriée.

37. Le requérant affirme également qu'un grave problème compromet le rapport d'évaluation de l'entretien sur le fond. Par exemple, dans l'évaluation du professionnalisme, les « Sustainable Development Goals » (objectifs de développement durable) sont appelés « Secretary-General's Development Goals » (objectifs de développement du Secrétaire général), ce qui constitue une erreur factuelle. Cette erreur n'a été remarquée par aucun des trois membres du jury qui ont signé le rapport d'évaluation de l'entretien. En outre, les membres du jury n'ont pas noté ni enregistré les réponses du requérant pour l'une des compétences (professionnalisme). En ce qui concerne la question portant sur les raisons pour lesquelles la fusion du groupe conjoint de l'analyse avec une autre section était un revers, la transcription de la partie de l'entretien concernant la première compétence

décrit en détail, minute par minute, la discussion qui a eu lieu. Les éléments de preuve montrent que le requérant maîtrise le sujet et qu'il a donné un vrai exemple pratique.

38. Dans ses conclusions finales, le requérant soulève une autre question en affirmant que le processus même de recrutement pour le poste d'analyste de l'information était irrégulier et que l'avis de vacance de poste a été rédigé de mauvaise foi, pour des motifs illégitimes. Il affirme que la Chef de la Mission a rédigé l'avis de vacance de poste de mauvaise foi afin de recruter ou placer sur une liste de réserve certains groupes de personnes travaillant sous sa supervision directe, en violation des dispositions du paragraphe 5 de la section 4 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 et des instructions du manuel du système de sélection du personnel.

39. Par ailleurs, le requérant soutient que la composition du jury était irrégulière pour les raisons suivantes. Sa composition violait l'alinéa b) de la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, car il ne comprenait aucun spécialiste de la discipline de classe P-4, tel que requis pour un poste d'analyste de l'information. Les questions posées pendant l'entretien étaient également inadéquates. Les membres du jury se sont écartés de l'aspect central du poste, l'analyse d'informations, et ont préféré des questions génériques à des questions spécifiques au poste, contrairement à ce qui est indiqué dans les lignes directrices pour la sélection du personnel. Cette divergence suggère l'existence possible d'un biais dans le processus d'évaluation qui favoriserait les candidats et candidates qui ne possèdent pas l'expérience requise.

40. Le requérant affirme également qu'il n'a pas été sélectionné pour le poste en raison d'un biais du responsable du poste à pourvoir, M. Al-Najar. Le requérant indique qu'en avril et en mai 2022, il était le responsable du poste à pourvoir d'économiste, au titre de l'avis de vacance de poste n° 190032. Au cours du processus de recrutement pour ce poste, M. Al-Najar a demandé au requérant de mener un entretien informel avec M^{me} Linda Kassem, une candidate au poste d'économiste. À la suite de cet entretien informel, le requérant a estimé que M^{me} Kassem ne convenait pas pour le poste, principalement en raison de son niveau d'études insuffisant et de son manque de

compétences essentielles. Le requérant a fait part de ses réserves à M. Al-Najar. Après cet incident, l'attitude professionnelle de M. Al-Najar à l'égard du requérant a sensiblement changé, probablement en raison du refus du requérant de sélectionner sa candidate préférée.

41. En dédommagement, le requérant demande au Tribunal d'ordonner :
- a. l'annulation de la décision de non-sélection ;
 - b. l'indemnisation des dommages matériels résultant de la décision de ne pas le recommander pour la sélection ;
 - c. l'octroi de dommages-intérêts pour le préjudice moral causé par la détresse qu'il a ressenti en raison des irrégularités commises ;
 - d. une indemnisation pour perte de chance et dommages à sa carrière ;
 - e. le renvoi de toute l'affaire au Secrétaire général pour examen des actions récursoires possibles.
42. Le défendeur soutient que la décision contestée a été prise conformément au cadre juridique et réglementaire applicable et que la candidature du requérant au poste a fait l'objet d'un examen complet et équitable.
43. Il soutient que l'Organisation a pleinement respecté les dispositions du document ST/AI/2010/3 et que le jury a été régulièrement constitué conformément à l'alinéa c) de la section 1 du document ST/AI/2010/3, qui définit un jury comme
- composé normalement de trois personnes – dont deux sont des spécialistes de la discipline de la même classe que celle du poste ou d'une classe supérieure, l'une au moins étant une femme et l'une au moins n'appartenant pas au service où le poste est vacant – qui procède à l'évaluation des candidatures de tout poste vacant.
44. Dans le cas du requérant, le jury était composé de trois membres du personnel : deux spécialistes de la discipline de classe P-4 et une spécialiste de classe P-5, qui sont

tous de la même classe que celle du poste ou d'une classe supérieure. La membre du jury de classe P-5, M^{me} Idah Agba, est une femme et n'appartient pas au service où le poste est vacant. Tous les membres du jury ont suivi avec succès la formation sur l'entretien axé sur les compétences avant que les entretiens pour le poste aient lieu. Pendant les entretiens axés sur les compétences, ils étaient soutenus par M. Bassam Salem en qualité de responsable des ressources humaines membre de droit du jury et par M^{me} Nada Hajjar en qualité de preneuse de notes. Par conséquent, l'Administration a pleinement respecté l'alinéa c) de la section 1 du document ST/AI/2010/3 en ce qui concerne la composition du jury.

45. Quant au grief du requérant lié au fait qu'il a été interrompu pendant l'entretien, le défendeur précise que la première interruption supposée a eu lieu pendant la partie introductive de l'entretien, avant que le jury ne pose la première question au requérant. Cette interruption supposée a simplement consisté en un bref échange entre le président du jury et le responsable des ressources humaines membre de droit du jury au sujet de la notification automatique reçue par le président du jury lui indiquant que son ordinateur allait bientôt redémarrer.

46. La première question liée aux compétences, qui portait sur le professionnalisme, a été posée après cet échange. Le procès-verbal de l'entretien révèle que trois questions subsidiaires liées au professionnalisme ont été posées au requérant et que celui-ci a disposé de suffisamment de temps pour y répondre. Le requérant n'a pas été interrompu pendant qu'il répondait et a eu la possibilité de répondre à la demande d'exemples supplémentaires du jury et à la question d'approfondissement qui s'en est suivie. Il n'a été demandé au jury et au requérant de se déconnecter brièvement et de se reconnecter qu'une fois que le requérant avait fini de répondre aux questions concernant le professionnalisme. Il ressort des pièces au dossier que cette brève déconnexion a eu lieu 15 minutes et 51 secondes après le début de l'entretien, lorsque le responsable des ressources humaines membre de droit du jury a demandé au jury et au requérant de se déconnecter avant de les inviter à reprendre l'entretien. Ensuite, une fois que le jury et le requérant se sont reconnectés après moins de trois minutes d'interruption, l'entretien

s'est poursuivi et le requérant a été jugé avoir pleinement fait preuve des compétences restantes.

47. Le défendeur cherche à s'appuyer sur le jugement *Aktash* UNDT/NBI/2020/049 (par. 27) et souligne que le requérant n'a pas réussi à démontrer que ces interruptions supposées, qui sont des problèmes techniques habituels dans n'importe quel environnement de travail, ont porté atteinte à son droit à ce que sa candidature au poste fasse l'objet d'un examen complet et équitable. Le fait que son entretien axé sur les compétences a été brièvement interrompu pendant moins de trois minutes pour régler un problème technique ordinaire ne signifie pas que son droit à un examen complet et équitable a été violé, ou qu'il est en droit de repasser l'examen axé sur les compétences.

48. S'agissant des griefs du requérant portant sur le fond de l'évaluation faite par le jury, le défendeur indique que le jury a conclu que le requérant maîtrisait trois des quatre compétences demandées pour le poste. Néanmoins, en ce qui concerne le professionnalisme, le jury a estimé que le requérant ne remplissait que partiellement les critères. La décision du jury est étayée par un procès-verbal établi avec soin. Par exemple, il ressort des pièces au dossier que bien que le jury lui ait demandé de détailler l'exemple qu'il avait donné, le candidat n'a pas précisé en quoi la fusion était un revers et s'il y avait réagi autrement qu'en motivant son équipe. En outre, lorsque le jury lui a demandé de parler d'une résolution liée aux femmes et à la paix et à la sécurité, il s'est avéré que le candidat ne connaissait pas la résolution 1325 du Conseil de sécurité et avait une connaissance limitée de l'objectif de représentation équilibrée des genres. En s'appuyant sur le jugement *Lex* UNDT/NY/2013/056 (par. 41 et 42), le défendeur soutient que le fait que le requérant ne soit pas d'accord avec l'évaluation du jury ne rend pas la décision contestée illicite ou erronée.

49. En ce qui concerne l'affirmation du requérant selon laquelle ses droits ont été violés parce qu'il a été invité à passer l'examen axé sur les compétences trois jours en avance, le défendeur affirme que cette prétention est sans fondement. Le requérant s'appuie sur un manuel sur le système de sélection du personnel (*Inspira*) à l'attention

du responsable du poste à pourvoir (le « Manuel invalide »), et qui stipule à sa section 9.6 que les candidates et candidats convoqués aux entretiens en sont généralement informés au moins cinq jours ouvrables à l'avance. Le Manuel invalide a été remplacé par le document *Staff selection system manual* publié le 4 août 2022 (voir annexe 5 de la réponse du défendeur). S'agissant de la question étudiée ici, la section 9.2.1 du manuel actuel indique que les candidates et candidats devraient être invités à un examen axé sur les compétences avec un préavis d'au moins cinq jours, pas cinq jours ouvrables comme mentionné dans le Manuel invalide.

50. Par conséquent, comme le requérant a été invité à passer un examen axé sur les compétences le 18 novembre 2022 et que cet examen a eu lieu cinq jours plus tard, le 23 novembre 2022, le requérant a bien été prévenu cinq jours en avance, conformément à la section 9.2.1 du manuel actuel. L'argument avancé par le requérant en s'appuyant sur le Manuel invalide est donc erroné. En citant la jurisprudence pertinente (arrêt *Asariotis*, 2015-UNAT-496, par. 21 et 22 ; *Krioutchkov* UNDT/GVA/2016/041, par. 44 et 45), le défendeur souligne que même sans tenir compte du fait que le requérant s'appuie sur un manuel invalide, les Tribunaux ont invariablement rejeté les arguments fondés sur les manuels.

51. Le défendeur affirme également qu'en tout état de cause, au-delà de simplement déclarer qu'il a été notifié trois jours ouvrables et non cinq en avance, le requérant n'a pas démontré que cela avait nui à l'examen de sa candidature. Le requérant a préféré se concentrer sur le fait qu'il aurait demandé à décaler l'examen axé sur les compétences en raison de ses projets de voyage. L'Administration n'avait aucune obligation d'offrir un traitement spécial au requérant en acceptant de reprogrammer son entretien axé sur les compétences. L'Administration était dans son droit en décidant de traiter tous les candidats de manière égale et de les interroger aux dates et aux heures originellement prévues. Enfin, le défendeur soutient que le requérant n'a droit à aucune réparation. Il n'y a aucune raison d'annuler la décision contestée. Le requérant n'a pas prouvé la responsabilité du défendeur ou le fait qu'il avait une chance significative d'être sélectionné.

La candidature du requérant a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

52. L'article 101 de la Charte des Nations Unies établit que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

53. Le défendeur aurait agi de manière régulière s'il avait fondé sa prise de décision sur ces principes et sur les procédures applicables.

54. Le Tribunal garde à l'esprit que l'examen des décisions administratives se fonde sur une présomption de régularité des actes officiels. Cette présomption est confirmée 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. Une fois que l'Administration satisfait à cette première exigence, la charge de la preuve revient au requérant, lequel doit apporter une preuve claire et convaincante que sa candidature n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable (arrêt *Mohamed* 2020-UNAT-985, par. 38, citant l'arrêt *Lemonnier* 2017-UNAT-762, par. 31 et 32).

55. La jurisprudence du Tribunal d'appel a défini comme suit dans l'arrêt *Mohamed* le rôle du Tribunal du contentieux dans le cadre du contrôle d'une décision de sélection du personnel [traduction non officielle] :

Le contrôle juridictionnel d'une décision de sélection du personnel ne vise pas à substituer la décision du Tribunal à celle de l'Administration. Le rôle du Tribunal dans le cadre de l'examen d'une décision administrative relative à une nomination vise plutôt à déterminer : 1) si la procédure prévue par le Statut et le Règlement du personnel a été respectée et 2) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée. Le Tribunal a pour fonction de vérifier si les dispositions et les articles applicables du Statut et du Règlement du personnel ont été appliqués et s'ils l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

56. Initialement, le requérant avait soulevé trois problèmes lorsqu'il avait contesté sa non-sélection. Dans ses conclusions finales, il a soulevé plusieurs points

supplémentaires en cherchant à faire annuler la décision contestée, mais au lieu de présenter des preuves tangibles, il s'est souvent contenté de poser des questions, en disant que tel élément du dossier était surprenant, que telle situation soulevait des questions, qu'une question se posait à tel sujet, qu'il se demandait si... et qu'il pouvait présenter des preuves si nécessaire.

57. Néanmoins, il est important de rappeler qu'il incombe au requérant de démontrer qu'on lui avait refusé une chance équitable d'être sélectionné (arrêt *Lemonnier*, par. 32 et arrêt *Rolland* 2011-UNAT-122, par. 5). Le simple fait de poser des questions, d'exprimer sa surprise ou de promettre des preuves ne suffit pas pour s'acquitter de la charge de la preuve.

58. Le requérant soutient que son entretien a été perturbé par des problèmes techniques potentiellement dus au manque de préparation du président du jury, ce qui suggérerait l'existence d'irrégularités intentionnelles. Le procès-verbal montre certes qu'il y a eu une courte pause dans l'entretien en raison d'un processus de redémarrage automatique lancé par l'ordinateur du président du jury. En conséquence, il a été demandé aux membres du jury et au requérant de se déconnecter et de se reconnecter à l'entretien. Cet incident est survenu après que le requérant avait fini de répondre aux questions portant sur la compétence « Professionnalisme » et avant que le jury ne passe au sujet suivant.

59. Le requérant n'a pas démontré en quoi cette interruption a affecté l'entretien, au-delà d'une simple conclusion selon laquelle il serait évident que si une déconnexion a lieu pendant l'entretien téléphonique, cela rajoute du stress pour le candidat. Comme l'a précédemment fait observer le Tribunal, le principal argument du requérant est que les perturbations l'ont stressé et distrait. Toutefois, l'entretien ne peut être répété en cas de perturbation mettant le candidat mal à l'aise (jugement *Aktash*, UNDT/2020/049, par. 27).

60. En ce qui concerne le fond de l'évaluation de l'entretien, le jury a estimé que le requérant maîtrisait trois des quatre compétences, mais qu'il ne remplissait qu'une

partie des critères définis pour la compétence « Professionnalisme ». C'est ce dernier point qu'il conteste.

61. La compétence « Professionnalisme » incluait comme critère une solide aptitude à analyser des activités complexes de groupes de nature politique, militaire, paramilitaire ou terroriste, et des activités de groupes connexes en rapport avec des crimes de guerre, des crimes contre l'humanité, des génocides et, *en particulier, des infractions à caractère sexuel et fondées sur le genre* (italiques ajoutés). C'est ce critère que le jury a estimé que le requérant ne remplissait pas, et le requérant affirme le contraire.

62. Là encore, il convient de noter que cela relève de la compétence du jury et dépend grandement de l'entretien et de la capacité du jury à évaluer équitablement le candidat sans nouvelle enquête (jugement *Abbassi* UNDT/2010/086, par. 22, réaffirmé dans l'arrêt *Abbassi* 2011-UNAT-110). En outre, bien que le requérant soit en désaccord avec l'évaluation faite pendant l'entretien, qui visait à établir s'il possédait les compétences requises et s'il était généralement apte à occuper le poste, le jury était en droit de parvenir à ses propres conclusions concernant l'adéquation du requérant au poste (*Lex* UNDT/2013/056, par. 41).

63. L'étude des éléments probants du dossier pousse le Tribunal à conclure que dans son évaluation de l'entretien du requérant, le jury a agi de manière adéquate et a dûment et équitablement examiné la candidature du requérant. L'évaluation incluait une analyse détaillée de ses réponses aux questions liées à la compétence « Professionnalisme », dans laquelle il était noté que lorsqu'il avait été demandé au candidat de parler d'une résolution liée aux femmes et à la paix et à la sécurité, il s'est avéré que le candidat ne connaissait pas la résolution 1325 du Conseil de sécurité. Le requérant ne conteste pas ce fait et admet qu'à ce moment, il avait perdu le fil de ses pensées.

64. L'évaluation de l'entretien indique que lorsqu'il a été demandé au requérant s'il avait déjà connu un revers, le requérant a d'abord demandé au jury de lui définir ce

qu'est un revers. Après qu'une définition lui a été donnée, le requérant a décrit une fusion de groupes à laquelle il avait participé. Lorsque le jury lui a demandé d'expliquer en quoi la fusion était un revers, il ne l'a pas fait. Le requérant affirme maintenant qu'il n'avait pas de raison logique de détailler davantage sa réponse, mais à l'évidence, le jury a estimé qu'il n'avait pas répondu de manière assez détaillée. Le caractère adéquat des réponses du requérant au cours de l'entretien est un point sur lequel des esprits raisonnables pourraient raisonnablement avoir des opinions divergentes, et cette divergence ne permet pas de conclure que l'un ou l'autre est dans l'erreur. *Lex*, par. 42. Le rôle du Tribunal n'est pas de substituer sa propre opinion sur ce sujet à celle du jury.

65. S'agissant de la notification de son entretien, le requérant s'appuie sur un manuel qui indique que les candidates et candidats convoqués pour un entretien en sont généralement informés au moins cinq jours ouvrables à l'avance. Cependant, la référence à cet élément du dossier est sans effet. Le manuel est obsolète et celui qui l'a remplacé indique « cinq jours » au lieu de « cinq jours ouvrables ». Le requérant reconnaît qu'il a bénéficié d'un préavis de cinq jours, mais affirme que cela ne revenait qu'à trois jours ouvrables.

66. Plus fondamentalement, le Tribunal d'appel a établi que les manuels n'ont pas force de loi et peuvent au mieux fournir des orientations. Ils n'investissent les membres du personnel d'aucun droit (*Asariotis*, 2015-UNAT-496, par. 21 et 22 ; voir aussi *Farrimond*, ordonnance n° 113 (GVA/2016), par. 28 ; *Krioutchkov* UNDT/GVA/2016/041, par. 44 et 45).

67. Dans ses conclusions finales, le requérant affirme en outre que le jury d'entretien n'était pas composé de manière régulière, car il ne comprenait aucun spécialiste de la discipline de classe P-4, tel que requis pour un poste d'analyste de l'information. Toutefois, le processus de recrutement en question était pour un poste d'analyste de l'information au Bureau des affaires politiques, et le procès-verbal de l'entretien montre que deux des membres du jury étaient des spécialistes des questions politiques de classe P-4.

68. Bien que le requérant ne détaille pas clairement son argument, il semble affirmer que la discipline dont relevait le poste à pourvoir était l'analyse de l'information. C'est une erreur. Le poste à pourvoir était lié aux questions politiques ; l'analyse de l'information est un ensemble de compétences relevant de cette discipline. Par conséquent, le jury était composé de manière régulière.

69. Le requérant se plaint ensuite que les questions posées au cours de l'entretien étaient génériques, en violation des lignes directrices en matière de sélection du personnel, ce qui suggérerait l'existence possible d'un biais dans le processus d'évaluation. Là encore, il convient de noter que les manuels et les lignes directrices n'ont pas force de loi (*Asariotis, supra*). En outre, aucun élément dans le procès-verbal de l'entretien ne démontre l'existence d'un biais dans le choix des questions lors de l'entretien.

70. De même, les allégations générales de biais que porte le requérant sur le responsable du poste à pourvoir et d'autres personnes tout au long du processus d'évaluation ne sont étayées par aucune preuve convaincante. Même si elles étaient admises, ce qui n'est pas le cas, les preuves du requérant ne montrent rien d'autre que quelques petits différends entre lui et certains de ses collègues.

71. Il en va de même en ce qui concerne l'affirmation du requérant selon laquelle un grave problème compromettrait sur le fond le rapport d'évaluation de l'entretien. Ce « grave problème » n'est en réalité qu'une interprétation erronée de l'acronyme « SDG » comme signifiant « Secretary-General's Development Goals » (objectifs de développement du Secrétaire général) au lieu de « Sustainable Development Goals » (objectifs de développement durable). Cette erreur n'est pas grave et ne compromet certainement pas le rapport d'évaluation de l'entretien sur le fond.

72. De même, le requérant soutient que les documents présentés par le défendeur contiennent des déclarations fallacieuses graves et des contradictions. De l'avis du Tribunal, ces allégations sont dénuées de fondement.

73. Le requérant se plaint également du fait qu'il n'existe pas de copie signée du rapport d'évaluation du jury. Le défendeur explique que des mises à jour du système Inspira font que depuis 2020, il n'est plus nécessaire de signer manuellement les rapports d'évaluation. Le Tribunal estime que cette explication est à la fois raisonnable et convaincante. Le fait qu'un rapport signé a été établi en 2022 au cours d'un processus de recrutement différent ne remet pas en cause l'explication du défendeur.

74. Le requérant soutient en outre que l'avis de vacance de poste temporaire publié violait les dispositions du paragraphe 5 de la section 4 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, et le manuel du système de sélection du personnel. À l'appui de cette affirmation, il compare la vacance de poste temporaire dont il est question dans cette affaire avec deux avis de vacance de poste d'analyste de l'information publiés en 2015 et 2017. Il convient de noter que les trois avis de vacance de poste sont tous légèrement différents. Certaines phrases ont été transposées d'un avis à l'autre, mais l'importance accordée à certaines exigences varie selon les avis. Cela n'est pas surprenant si on tient compte du fait qu'il s'est écoulé plusieurs années entre chaque avis. Mais, plus important dans cette affaire, toute divergence dans les exigences en matière d'expérience professionnelle est hors de propos, puisque le requérant satisfaisait à celles-ci et a donc été invité à passer l'entretien axé sur les compétences. Le requérant attire l'attention sur le fait que six des neuf candidates et candidats présélectionnés étaient en poste auprès du Bureau des affaires politiques et de l'analyse de la MANUI. Si les candidats et candidates ne travaillant pas au Bureau des affaires politiques de la MANUI seraient peut-être en droit de se plaindre que l'avis de vacance de poste temporaire était rédigé de manière à favoriser les personnes y travaillant, le requérant ne le peut pas, car il aurait le cas échéant bénéficié d'un tel favoritisme. En résumé, son argument n'est pas convaincant.

75. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la candidature du requérant a été dûment et équitablement examinée et que l'Administration a respecté toutes les procédures applicables.

Conclusion

76. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a. L'objection de recevabilité est rejetée, car elle est sans pertinence ;
- b. La demande de radier du dossier les documents du requérant est accueillie en partie et rejetée en partie, comme expliqué en détail aux paragraphes 25 à 32 ;
- c. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

M. Sean Wallace, juge

Ainsi jugé le 9 mai 2024

Enregistré au Greffe le 9 mai 2024

(Signé)

M. René M. Vargas M., fonctionnaire responsable du Greffe, Nairobi