

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

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/109

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

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.

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

trois des quatre domaines évalués pour le poste. Il a été recommandé à l

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/109

Jugement n°

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