



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/111
Jugement n° : UNDT/2011/172
Date : 6 octobre 2011
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffé : Genève

Greffier : Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe

GORDON

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Marcus Joyce, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Le requérant conteste la décision en date du 25 juin 2010 par laquelle sa candidature au poste de classe P-5 de Chef du Groupe du contrôle des documents au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (« DGACM », selon son sigle anglais) a été rejetée.

2. Il demande à être indemnisé du préjudice résultant de l'illégalité de ladite décision.

Faits

3. Le requérant est entré au service des Nations Unies le 10 janvier 1986. Au moment des faits, il occupait le poste de Chef de la Section de l'impression, au sein du Service des publications de l'Office des Nations Unies à Genève, à la classe P-4.

4. Le 30 mars 2010, le poste de Chef du Groupe du contrôle des documents, DGACM, à la classe P-5, a été publié sur Galaxy, l'ancien site Internet de recrutement de l'Organisation, avec comme date limite de candidature le 29 mai 2010.

5. Le requérant, après s'être porté candidat à ce poste, a passé une épreuve écrite le 12 mai 2010 et a eu un entretien téléphonique le 21 mai suivant avec un jury d'entretien et de sélection composé de cinq membres.

6. Par un mémorandum du 24 mai 2010 non communiqué au requérant, le Chef de la Section de la gestion des documents, DGACM, a, en sa qualité de directeur de programme, c'est-à-dire de chef de service responsable du poste à pourvoir, recommandé au Secrétaire général adjoint, DGACM, de nommer un autre candidat que le requérant au poste de Chef du Groupe du contrôle des documents.

7. Le 15 juillet 2010, le requérant a appris, en consultant Galaxy, que le poste avait été pourvu.

8. Le 21 juillet 2010, il s'est enquis auprès du directeur de programme de la date à laquelle la décision de sélection avait été prise et du moment auquel il recevrait la notification relative à sa non-sélection ainsi qu'à son placement éventuel sur le fichier des candidats non sélectionnés pour le poste mis au concours mais retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues.

9. Le même jour, le requérant a reçu un courrier électronique l'informant que le poste de Chef du Groupe du contrôle des documents avait été pourvu par décision du 25 juin 2010 et qu'il ne figurait pas parmi les candidats recommandés.

10. Le 29 juillet 2010, le requérant a présenté une demande de contrôle hiérarchique dans laquelle il contestait la régularité de la procédure de sélection et se plaignait de n'avoir pas été avisé de l'issue de cette procédure.

11. Par une lettre en date du 8 septembre 2010, il s'est vu notifier la décision du Secrétaire général de maintenir la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste litigieux. Par une lettre ultérieure du 26 octobre 2010, il a été informé de la décision du Secrétaire général de lui verser une indemnité d'un montant de 500 USD en raison de la violation du droit d'être informé rapidement de l'issue de la sélection, à charge pour le requérant de renoncer à contester la question de la notification de la décision de non-sélection ou le montant de l'indemnité.

12. Le requérant a présenté sa requête au Tribunal le 3 décembre 2010. Le défendeur a, le 7 janvier 2011, déposé sa réponse ainsi que des documents ayant trait à la procédure de sélection et, par une ordonnance en date du 31 janvier 2011, le juge saisi de l'affaire a ordonné au requérant de présenter de nouvelles observations, ce qu'il a fait le 7 février suivant.

13. Par ordonnance du 9 août 2011, le nouveau juge en charge de l'affaire a ordonné au défendeur de présenter ses commentaires sur les observations du requérant. Le défendeur a déposé ses commentaires le 18 août 2011.

Arguments des parties

14. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. L'avis de vacance du poste de Chef du Groupe du contrôle des documents précisait que les candidats éligibles devaient remplir les exigences en matière de mutations latérales. Il appartenait au service en charge des ressources humaines de vérifier que les candidats retenus pour passer un entretien remplissaient bien la condition du nombre de deux mutations latérales pour pouvoir prétendre à une promotion à la classe P-5. Or le candidat retenu ne remplissait pas cette condition. En dépit de la demande formulée par le requérant dans sa demande de contrôle hiérarchique, l'Administration n'a pas confirmé que le candidat retenu avait fait l'objet de deux mutations latérales et ne lui a pas communiqué, comme elle aurait pourtant dû le faire, les documents justificatifs, et ce au motif que ceux-ci étaient confidentiels. S'agissant de l'affirmation du défendeur selon laquelle le candidat retenu aurait fait l'objet d'une mutation latérale alors qu'il était affecté à des missions entre 1989 et 1993, il convient de relever qu'il était à l'époque dans la catégorie des services généraux et non dans celle des administrateurs ;

b. Le fait que, dans le cadre de l'évaluation préliminaire des candidatures réunissant les conditions d'admission (« évaluation Galaxy ») effectuée par le directeur de programme, une note globale ait été attribuée plutôt qu'une note pour chaque compétence met en évidence un manque de transparence ;

c. La notation de l'épreuve écrite a été arbitraire. Aucune note minimale n'a été fixée pour déterminer que les candidats avaient réussi l'épreuve. En outre, contrairement à ce qu'avance le défendeur, l'invitation à l'entretien téléphonique n'a pas été envoyée après que l'épreuve écrite a été corrigée. En réalité, l'entretien du requérant a eu lieu avant qu'il ait passé l'épreuve écrite ;

d. L'un des cinq membres du jury n'a pas participé à la sélection des candidats, ce qui contrevient aux instructions communiquées par le Secrétaire général adjoint, DGACM, le 6 février 2008 ;

e. Le directeur de programme avait pris la décision de sélection avant même que la procédure n'ait été validée par l'organe central de contrôle, et ce en violation de la section 8 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 (Système de sélection du personnel). Il n'a pas non plus préparé un tableau présentant les notes attribuées pour chaque compétence comme le lui imposaient les instructions du Secrétaire général adjoint, DGACM ;

f. Le directeur de programme a procédé à une évaluation subjective. Plutôt que d'évaluer les compétences requises, il a en effet apprécié l'expérience, l'expertise et « l'intelligence politique » du requérant alors que cela n'a pas été le cas pour les deux autres candidats convoqués pour l'épreuve écrite et l'entretien, qui étaient tous deux en poste à New York.

15. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. En vertu de la jurisprudence du Tribunal, il appartient au requérant de démontrer qu'il s'est vu privé d'une juste opportunité d'être promu, ce qu'il n'a pas fait ;

b. Le candidat retenu avait bien fait l'objet de deux mutations latérales au sens de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1. En effet, il relevait de la catégorie des agents du service mobile en 1989 et il a été affecté à des missions jusqu'en 1993. Ses fonctions ont en outre changé de manière significative pour les périodes 2004-2005 et 2006-2007. Au demeurant, la question de savoir si le candidat retenu était éligible au regard du nombre de mutations latérales requises est sans incidence sur le droit du requérant à voir sa candidature considérée de manière pleine et juste ;

c. Sur les huit candidats qui se sont présentés pour le poste litigieux, cinq ont été éliminés faute d'expérience. Le requérant ainsi que deux autres candidats ont été retenus et, bien qu'il ait obtenu les moins bonnes notes à l'épreuve écrite, il a eu un entretien et a été à nouveau classé en dernière position ;

d. Les notes attribuées par le directeur de programme dans le cadre de l'évaluation Galaxy n'ont pas été déterminantes quant à l'issue de la sélection. En outre, ce dernier n'avait pas pris de décision avant que la procédure ait été validée par l'organe central de contrôle. Les entretiens ont eu lieu le 21 mai 2010 et le rapport d'évaluation a été adressé le 24 mai suivant au Secrétaire général adjoint, DGACM, qui a pris la décision de retenir le candidat sélectionné le 25 juin 2010, après que l'organe central de contrôle a validé la procédure ;

e. Aucune note minimale n'a été fixée afin de garder en lice le plus de candidats possible. Les épreuves écrites ont été corrigées de manière anonyme et chaque question a fait l'objet d'une notation distincte ;

f. Au vu des documents produits, l'allégation selon laquelle les entretiens ne portaient pas sur les compétences des candidats est injustifiée ;

g. Le membre du jury qui siégeait *ex officio* a participé pleinement aux délibérations dudit jury ;

h. Le directeur de programme a bien établi, dans un mémorandum daté du 24 mai 2010, un tableau reflétant les notes des différents candidats et la forme sous laquelle ces notes sont présentées est sans importance ;

i. Le requérant s'est vu notifié la décision de sélection en temps opportun. La section 10 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 prévoit que les candidats autres que ceux sélectionnés et ceux susceptibles d'être choisis pour occuper des postes équivalents prennent connaissance des résultats de la sélection sur un tableau

d'affichage électronique. En l'espèce, les résultats ont été affichés sur Galaxy. De plus, le requérant a reçu notification des résultats cinq semaines après que la décision de sélection a été prise ce qui ne constitue pas un délai déraisonnable ;

j. Il est demandé au Tribunal de préserver les données confidentielles du candidat sélectionné.

Jugement

16. L'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 entrée en vigueur le 11 janvier 2010 instituait un système de sélection du personnel qui s'appliquait à tous les stades de la procédure de sélection (voir la section 2.5 de ladite instruction).

17. Bien que l'instruction administrative ST/AI/2010/3, qui abroge et remplace l'instruction ST/AI/2006/3/Rev.1, soit entrée en vigueur le 22 avril 2010 avec effet immédiat, elle précise cependant :

12.1 Les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 continuent de régir les opérations de recrutement, de nomination et de promotion consécutives aux avis de vacance de poste parus avant le 22 avril 2010 dans le réseau Galaxy.

18. En l'espèce, le poste de Chef du Groupe de contrôle des documents a été mis au concours le 30 mars 2010 sur Galaxy ; l'instruction ST/AI/2006/3/Rev.1 est donc applicable à la procédure de sélection en cause.

19. Pour contester la régularité de la procédure de sélection, le requérant soutient tout d'abord que, dans le cadre de l'évaluation Galaxy, le directeur de programme aurait dû attribuer aux trois candidats réunissant les conditions d'admission des notes en fonction de chaque compétence plutôt qu'une note globale.

20. Toutefois, l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 ne prescrit aucune forme particulière pour procéder à cette évaluation et il était donc loisible au directeur de programme d'attribuer une note globale à chacun des candidats. Au demeurant, le requérant ne saurait prétendre que ce mode de notation lui a

porté préjudice dès lors qu'en dépit de la note qu'il a reçue, il a été convoqué pour une épreuve écrite et un entretien.

21. Le requérant allègue que la notation de l'épreuve écrite a été arbitraire dans la mesure où cette épreuve a été corrigée postérieurement à l'entretien téléphonique et aucune note d'admission n'avait été prédéterminée. Toutefois, aucune disposition de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 n'imposait à l'Administration de déterminer une note minimale d'admission, ou de ne convoquer les candidats pour un entretien téléphonique qu'après avoir corrigé leurs épreuves écrites.

22. Le requérant fait également valoir que la procédure de sélection est irrégulière dans la mesure où l'un des cinq membres du jury n'a pas participé à la sélection des candidats.

23. L'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 ne prévoit ni ne définit ce qu'est un jury d'entretien et de sélection. Elle dispose simplement, s'agissant des modalités permettant l'évaluation de candidats :

7.5 Des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés tels qu'épreuves écrites ou autres techniques d'évaluation sont requis pour les candidats dont on a établi qu'ils réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises. Pour les nominations et les promotions, des entretiens portant sur les compétences doivent être conduits dans tous les cas ...

24. Cependant, lorsque l'Administration décide d'utiliser une procédure particulière, elle est tenue de s'y conformer (voir *Mandol* UNDT/2011/013).

25. Contrairement à ce que soutient le défendeur, il ressort clairement du dossier que, sur les cinq membres composant le jury, seuls quatre d'entre eux ont effectivement pris part à la notation des candidats. S'il est indiqué dans les documents ayant trait à la procédure de sélection que le membre du jury qui siégeait *ex officio* a « administré » (« *administer* » en anglais) l'épreuve écrite, dans ses écritures le défendeur s'est contenté d'affirmer que « le membre qui siégeait *ex officio* ... a[vait] participé pleinement aux délibérations » mais il n'a en aucune façon expliqué à quel titre ou selon quelles modalités. Même si

l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 ne prévoyait pas la convocation d'un jury d'entretien et de sélection, les cinq membres du jury devaient participer effectivement à la notation des candidats dès lors que l'Administration avait choisi de composer un tel jury en nommant cinq membres. Le non respect de la procédure décidée par l'Administration a eu pour effet de vicier l'entière procédure de sélection et de conduire à l'illégalité de la décision refusant de sélectionner le requérant.

26. S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle le directeur de programme aurait pris la décision de sélection avant même que la procédure n'ait été validée par l'organe central de contrôle, elle est démentie par les pièces versées au dossier, qui indiquent clairement que ledit directeur a, le 24 mai 2010, formulé et transmis au Secrétaire général adjoint, DGACM, une recommandation en faveur du candidat finalement retenu et que le Secrétaire général adjoint a pris la décision de retenir le candidat recommandé le 25 juin 2010, après que la procédure a été validée par l'organe central de contrôle. L'Administration a ainsi appliqué les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1, qui prévoient :

7.6 Pour chaque poste vacant, le directeur de programme établit un dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables aux fins d'examen par l'organe central de contrôle et/ou de décision par le chef du département ou du bureau.

7.7 Dans le cas d'un poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure, les directeurs de programme communiquent leurs propositions concernant un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés non classés à l'organe central de contrôle, par l'intermédiaire du chef du département ou du bureau, après l'expiration du délai de 15, 30 ou 60 jours. Le chef du département ou du bureau formule sa proposition en veillant à prendre en considération les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de la répartition géographique et de la parité, et communique une attestation en ce sens à l'organe central de contrôle ...

Organes centraux de contrôle

Les organes centraux de contrôle examinent la candidature à un poste vacant proposée par le département ou le bureau concerné pour s'assurer que les candidatures ont été évaluées selon les

critères d'évaluation préalablement approuvés et que les procédures en vigueur ont été respectées ...

Décision

9.1 Une fois que l'organe central de contrôle s'est assuré que les critères d'évaluation ont été appliqués et les procédures en vigueur respectées, le chef de département ou de bureau concerné prend la décision de sélection lorsqu'il s'agit d'un poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure ...

27. Si le requérant allègue que l'évaluation faite par le directeur de programme aurait été subjective, il ne justifie en rien cette allégation alors qu'il ressort des pièces du dossier que l'épreuve écrite a été corrigée en double aveugle, comme l'indique le mémorandum du 24 mai 2010 adressé par le directeur de programme au Secrétaire général adjoint, DGACM.

28. Ainsi, il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que la procédure de sélection est illégale au seul motif qu'un des membres du jury d'entretien et de sélection n'a pas donné de note aux candidats. Dès lors que le requérant n'a pas demandé l'annulation de la décision de sélectionner le candidat retenu mais s'est borné à demander l'indemnisation du préjudice subi, il appartient au Tribunal de se prononcer sur le lien de causalité entre l'irrégularité commise et le préjudice allégué, c'est-à-dire sur le point de savoir si l'irrégularité commise lui a fait perdre des chances d'être sélectionné pour le poste de Chef du Groupe du contrôle des documents, DGACM.

29. Sur l'ensemble des personnes ayant présenté leur candidature pour le poste litigieux, trois candidats, dont le requérant, réunissant les conditions d'admission ont été retenus pour passer une épreuve écrite et un entretien. Au terme de leur évaluation, le directeur de programme a recommandé la sélection du candidat finalement retenu et l'inscription de l'autre candidat sur le fichier des candidats non sélectionnés mais retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues. Toutefois ce candidat n'a finalement pas été inscrit sur ledit fichier au motif qu'il ne remplissait pas les conditions d'éligibilité s'agissant de l'expérience professionnelle.

30. A supposer que le membre du jury d'entretien et de sélection qui siégeait *ex officio* ait participé pleinement à la notation des candidats, et à supposer même

qu'il ait donné la meilleure note (soit 15 pour l'épreuve écrite et 30 pour l'entretien) au requérant et la moyenne (soit 7,5 pour l'épreuve écrite et 15 pour l'entretien) aux deux autres candidats, la note globale du requérant aurait tout de même été nettement inférieure à celle des deux autres candidats.

31. Ainsi, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la question de savoir si le candidat retenu justifiait du nombre requis de mutations latérales lui permettant de prétendre à une promotion à la classe P-5, le Tribunal ne peut que constater que la composition irrégulière du jury d'entretien et de sélection n'a pas eu de conséquence sur la décision de ne pas retenir la candidature du requérant pour le poste litigieux.

32. Dès lors qu'il n'existe aucun lien entre l'illégalité commise et le préjudice allégué, la demande d'indemnisation du requérant ne peut être que rejetée.

Décision

33. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE:

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 6 octobre 2011

Enregistré au greffe le 6 octobre 2011

(Signé)

Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe, Genève