



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/034

Jugement n° : UNDT/2020/086

Date : 11 juin 2020

Original : anglais

Juge : Mme Margaret Tibulya
Greffé : Nairobi
Greffier : Mme Abena Kwakye-Berko

COMPAORE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Mme Elizabeth Gall, Section des recours et de la responsabilité/Division
du droit administratif/Bureau des ressources humaines

Introduction

1. Le requérant, spécialiste des opérations aériennes de classe P-3 à la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), a déposé une requête le 27 février 2018 contestant la décision de ne pas l'inclure sur la liste des candidats présélectionnés au regard de l'avis de vacance de poste générique (AVP) n° 42182 correspondant au poste de chef de groupe et spécialiste des opérations aériennes de classe P-4.
2. Le 9 avril 2018, le défendeur a déposé une réponse à la requête.
3. Le Tribunal a entendu l'affaire les 11 et 12 mai 2020. À cette occasion, le requérant et le témoin à décharge, M. Marcelo Quellet, chef du service du transport aérien à la Division de la logistique, qui relève du Département des opérations, ont fait des dépositions orales.
4. Pour les raisons exposées plus loin, la requête est rejetée.

Faits

5. L'AVP n° 42182 a été publié sur Inspira le 30 avril 2015¹. Le 25 mai 2015, le requérant a présenté sa candidature au poste faisant l'objet de cet AVP. Il faisait partie des 135 candidats dont le dossier a été transmis au responsable de groupe professionnel à l'issue de la procédure de présélection. Le responsable du groupe professionnel a déterminé que 50 candidats, dont le requérant, répondaient aux conditions en matière de formation, d'expérience professionnelle et de connaissances linguistiques énoncées dans l'AVP².

¹ Réponse, annexe 1.

² Réponse, annexe 2.

6. Le 20 janvier 2017, le requérant a participé à une évaluation des connaissances administrée aux candidats qui avaient été présélectionnés. Cette évaluation écrite était composée de questions ouvertes. Les candidats ayant réussi l'épreuve écrite ont été invités à un entretien axé sur les compétences. Le requérant a réussi l'épreuve écrite.

7. Un jury d'experts (le « jury ») composé de trois membres a été convoqué à Brindisi pour mener les entretiens axés sur les compétences du 12 au 16 juin 2017. Le 12 juin 2017, le requérant a passé un entretien axé sur les compétences. Le jury a évalué les réponses des candidats présélectionnés au regard des indicateurs correspondant à chacune des cinq compétences exigées dans l'AVP.

8. Le jury a établi un rapport d'analyse comparative consignant l'évaluation de chaque candidat présélectionné. Dans son rapport daté du 15 août 2017, le jury n'a pas recommandé le requérant pour le poste. Les candidats ayant satisfait aux cinq compétences requises et aux autres critères d'évaluation ont fait l'objet d'une recommandation favorable à leur inscription sur la liste de réserve.

9. Le 25 août 2017, le responsable de groupe professionnel a soumis à l'organe central de contrôle pour le personnel des missions (l'« organe central de contrôle ») une proposition tendant à faire figurer les candidats retenus sur la liste de réserve, lequel a examiné cette dernière. Estimant que les candidats avaient été évalués au regard des critères d'évaluation et que les procédures applicables avaient été suivies, l'organe central de contrôle a approuvé la proposition le 7 septembre 2017³.

10. Le même jour, le requérant a été informé qu'il n'avait pas été sélectionné⁴.

11. Le 31 octobre 2017, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision tendant à ne pas le faire figurer sur la liste de réserve⁵.

³ Réponse, annexe 4.

⁴ Requête, annexe 2.

⁵ Requête, annexe 3.

12. Le 13 décembre 2017, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé le Secrétaire général que la candidature du requérant à l'AVP avait été dûment et équitablement examinée et que la procédure de sélection n'était pas entachée d'irrégularités ou de partialité. Le Secrétaire général a accepté la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique et confirmé la décision contestée⁶.

Examen

13. Il est un principe établi en droit qu'à l'occasion du contrôle de décisions administratives en matière de nomination et de promotion, le Tribunal examine :

- i) si la procédure énoncée dans le Statut et le Règlement du personnel a été suivie ;
- ii) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée⁷.

Le rôle du Tribunal n'est pas de substituer sa décision à celle de l'administration⁸.

14. Le Tribunal doit donc déterminer si la procédure énoncée dans le Statut et le Règlement du personnel a été suivie dans le cadre du processus de sélection correspondant à l'AVP n° 42182 concernant la constitution d'une liste de réserve pour le poste de chef de groupe (opérations aériennes) à la classe P-4 et si la candidature du requérant a été dûment et équitablement examinée. Pour ce faire, il devra d'abord déterminer si le jury a ou non mené l'entretien du requérant de manière juste et raisonnable et évalué ses réponses de manière équitable et objective.

⁶ Requête, annexe 4.

⁷ Voir, par ex., arrêt *Verma* (2018-UNAT-829), par. 13, citant l'arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802), par. 13 ; Arrêt *Al-Mussader* (2017-UNAT-771), par. 15 ; Arrêt *Kucherov* (2016-UNAT-669), par. 27, citant l'arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 21 (citations comprises) ; Arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30 (citations comprises).

⁸ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 20, 21 et 26 ; voir aussi arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 23, et arrêt *Staedtler* (2015-UNAT-547), par. 27.

15. M. Quellet, qui a présidé le jury, a attesté des aspects procéduraux de l'entretien axé sur les compétences dont le requérant conteste les résultats.

16. M. Quellet a déclaré que le jury était ainsi composé : lui-même ; M. Juan Fajardo, spécialiste de l'aviation (P-4) ; Mme Christina Human, spécialiste des ressources humaines ; un assistant chargé des ressources humaines, membre de droit de la Division du personnel des missions, dont le rôle était de guider le jury et de s'assurer que l'entretien soit transparent et équitable.

17. Son témoignage selon lequel la composition du jury était conforme aux exigences énoncées dans le manuel de recrutement n'a pas été contesté. Il a notamment été établi que les membres du jury avaient tous suivi une formation aux entretiens axés sur les compétences et avaient reçu le certificat correspondant, condition préalable à la participation à un jury d'entretien. Les membres du jury avaient même transmis au préalable leur certificat à la Division du personnel des missions et, lorsqu'ils se sont réunis pour préparer l'entretien, ils ont tenu une séance de remise à niveau avec le membre de droit du jury qui est revenu sur le déroulement des entretiens et les grandes lignes de la formation. Sur la base de ces éléments de preuve irréfutables, le Tribunal conclut que le jury d'entretien était dûment constitué.

18. En ce qui concerne la conduite de l'entretien, M. Quellet a indiqué que l'entretien avait pour objectif de déterminer si le candidat avait les compétences et l'expérience nécessaires pour être nommé au nouveau poste ou pour être inscrit sur la liste de réserve. Il a ajouté que les questions leur avaient été transmises par la Division du personnel des missions et étaient des questions standard et génériques posées pendant ce type d'entretien, qui visaient à permettre aux candidats d'expliquer leurs réponses.

19. L'entretien a permis de déterminer que le requérant :

- a. satisfaisait aux conditions en matière de formation, d'expérience et de connaissances linguistiques ;

- b. satisfaisait partiellement aux exigences relevant de la compétence « Sûreté de jugement/aptitude à décider » ;
- c. satisfaisait partiellement aux exigences relevant de la compétence « Suivi du comportement professionnel » ;
- d. satisfaisait partiellement à l'exigence relevant de la compétence « Sens des responsabilités » ;
- e. satisfaisait partiellement aux exigences relevant de la compétence « Aptitude à planifier et à organiser » ;
- f. satisfaisait partiellement aux exigences relevant de la compétence « Professionnalisme » ;

et n'a donc pas fait l'objet d'une recommandation favorable à son inscription sur la liste de réserve.

20. Le requérant conteste les résultats pour toutes les compétences au regard desquelles le jury a déterminé qu'il satisfaisait partiellement aux exigences et avance qu'il a répondu correctement aux questions et que ses réponses étaient conformes aux indicateurs relevant des compétences de base, mais qu'il a été sous-évalué. En ce qui concerne la compétence « Professionnalisme », il conteste l'évaluation du jury selon laquelle il n'aurait pas réussi, malgré toutes les questions de clarification, à donner des exemples sur le genre alors qu'il soutient en avoir donné un.

21. Le défendeur affirme que le requérant disposait à l'évidence du même type de formulaire d'entretien que le jury et qu'il répondait aux questions avant même qu'elles ne lui soient posées, en suivant l'ordre des questions figurant dans le formulaire. Le requérant a répondu à la question sur le professionnalisme en donnant un exemple sur l'absence de radio à Bunia et, avant que le jury ne prenne acte qu'il avait terminé sa réponse, a abandonné l'exemple de la radio et commencé à parler du respect des engagements contractés, puis a donné un exemple illustrant le genre sans qu'aucune

question ne lui soit posée à ce sujet, avant de poursuivre en parlant de la gestion du stress. Il a ainsi donné quatre exemples en six minutes environ.

22. Étant donné que le requérant a répondu à la question sur le genre avant qu'elle ne lui soit posée, les membres du jury ont décidé qu'il n'était pas nécessaire de revenir sur ce sujet et n'ont pas posé de questions complémentaires, car la réponse du requérant leur avait donné les éléments dont ils avaient besoin (c'est-à-dire que le jury a constaté que tous les indicateurs clefs étaient couverts, soit positivement soit négativement). Des questions complémentaires ont été posées de la même manière à chaque candidat interrogé. Si le jury ne comprenait pas la réponse donnée, ils posaient des questions de clarification et des questions plus approfondies.

23. Le défendeur affirme en outre que les exemples donnés par le requérant concernant le professionnalisme, par exemple le fait que celui-ci ait fait une demande au service informatique et que le lendemain une radio ait été installée, étaient simplistes et superficiels et n'illustraient pas un niveau de professionnalisme à la mesure d'un chef de l'aviation de classe P-4 puisqu'aucun problème n'avait été résolu à cette occasion. L'exemple donnait à penser que le requérant n'avait pas été exposé à un niveau de responsabilité très élevé.

24. Le fait que le requérant ait recruté des femmes au niveau le plus bas possible était également un exemple simpliste de transversalisation des questions de genre. Il aurait pu mieux illustrer cette compétence en évoquant ses rapports avec sa hiérarchie, s'il s'agissait de femmes. Il n'a pas expliqué de manière approfondie comment il tenait compte systématiquement du genre. Au lieu de cela, il a mis en avant un acte isolé mettant en jeu des candidates.

25. Le jury est convenu que malgré des questions plus poussées, le candidat n'a pas dûment et correctement satisfait aux indicateurs applicables. Le jury avait besoin d'entendre ce que le candidat avait fait, mais celui-ci n'a avancé que des recommandations en utilisant en anglais l'auxiliaire « should ».

26. Les informations figurant dans le rapport d'analyse comparative⁹ établi à l'issue de l'entretien révèlent qu'en ce qui concerne le genre, le requérant n'a pas non plus été en mesure de fournir un exemple pertinent d'intégration du genre dans son travail, ce que le défendeur a rappelé au paragraphe 17 de la réponse.

27. L'affirmation du requérant selon laquelle le jury a déclaré qu'il n'avait pas donné d'exemple concernant le genre n'est pas confirmée par le dossier. Il existe une différence entre ne pas donner d'exemple et donner un mauvais exemple ou donner un exemple non sollicité, raison que le défendeur avance pour expliquer que le requérant n'a pas satisfait aux exigences relevant de la compétence liée à la prise en compte des questions de genre. M. Quellet a argué qu'un exemple sur le genre avait bien été donné, mais qu'il n'avait pas été sollicité, étant donné que le requérant l'a donné avant qu'une question sur le sujet ne lui soit posée, et que l'exemple donné n'avait pas convaincu le jury.

28. Selon M. Quellet, le jury a jugé que les exemples donnés par le requérant au regard des autres compétences contestées étaient simplistes et globalement non pertinents. En ce qui concerne la compétence « Aptitude à planifier et à organiser », il a été déterminé que l'exemple de la crise des réfugiés donné par le requérant n'était pas pertinent, puisque le requérant exécutait le programme des vols réguliers mais ne le planifiait pas. Par ailleurs, aux questions sur la planification, le requérant a répondu à la première personne du pluriel plutôt que d'évoquer son expérience personnelle ; aussi s'agissait-il d'une réalisation collective.

29. En ce qui concerne la compétence « Sens des responsabilités », le requérant a utilisé un exemple très simpliste, de bas niveau et dénué de pertinence, qui n'était pas à la hauteur des responsabilités d'un chef de groupe, et il a également utilisé, en anglais, tantôt « accountability », tantôt « responsibility » pour renvoyer au sens des responsabilités.

⁹ Réponse, annexe 3.

30. En ce qui concerne la compétence « Sûreté de jugement/aptitude à décider », l'exemple donné par le requérant sur les fourgons d'incendie qu'il n'a pas autorisés à quitter l'aéroport était conforme à une règle du secteur de l'aviation selon laquelle le nombre de fourgons d'incendie doit être proportionnel au nombre d'avions. Aussi le requérant n'a-t-il pas fait preuve de sûreté de jugement ou d'une aptitude à décider puisqu'il s'est contenté de suivre la règle écrite.

31. Dans l'arrêt *Verma* (2018-UNAT-829), le Tribunal d'appel a précisé que dans le cadre du contrôle des décisions telles que celle dont le Tribunal est saisi en l'espèce, ce dernier a pour fonction de vérifier si les dispositions pertinentes du Statut ou du Règlement du personnel ont été appliquées et si elles l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire, et non de substituer sa décision à celle de l'administration. L'affaire porte ici principalement sur un point de fait et elle découle d'un malentendu quant aux conclusions du jury. Les membres du jury ont estimé que le requérant n'avait pas donné d'exemple pertinent d'intégration du genre, mais le requérant a compris qu'ils avaient dit qu'il n'avait donné aucun exemple à ce sujet. Le Tribunal a déjà apporté des éclaircissements sur les conclusions du jury et sur les éléments que celui-ci avait pris en compte pour évaluer le requérant.

32. L'autre question en l'espèce concerne la manière dont le jury a évalué les réponses données par le requérant. Le jury a expliqué pourquoi il avait rejeté les réponses ou exemples donnés par le requérant. Le Tribunal n'a aucune raison de s'opposer à cette décision et ne saurait substituer sa propre décision à celle du jury. Le requérant conteste la façon dont l'entretien s'est déroulé et souligne qu'aucune question complémentaire ne lui a été posée, en contravention des directives relatives à la conduite des entretiens. Il soutient que les membres du jury sont tenus de « creuser » s'ils estiment que le candidat n'a pas donné un bon exemple et que les directives exigent qu'ils lui posent des questions lui permettant de mieux illustrer son propos. Si un candidat répond et que les membres du jury ont besoin de précisions, il appartient à ces derniers de poser des questions complémentaires ; faute de quoi, on en conclut que la réponse est satisfaisante.

33. Le défendeur a argué que les questions complémentaires ne doivent pas être posées encore et encore au candidat jusqu'à ce que celui-ci donne la bonne réponse ; le jury s'en sert pour vérifier que tous les principaux indicateurs ont été couverts – positivement ou négativement – et, en l'espèce, le jury avait suffisamment creusé lorsque c'était nécessaire.

34. Le Tribunal a pris note des éléments non contestés selon lesquels le requérant a donné des réponses non sollicitées qui correspondaient au formulaire d'entretien du jury, dont il semble avoir eu connaissance. Le jury n'a pas eu l'occasion de lui poser des questions dans des domaines tels que le genre, car le requérant a donné en peu de temps des exemples successifs sur différents aspects des compétences faisant l'objet de l'entretien. Ces éléments viennent confirmer l'opinion et la conclusion selon lesquelles, du fait du comportement du requérant, il était difficile de susciter de réels échanges avec le jury au-delà de ceux qui sont intervenus. Le requérant ne peut donc pas faire valoir que le jury n'a pas posé de questions complémentaires ou creusé de façon à faire ressortir de meilleurs exemples. Sur cette question également, le Tribunal souscrit pleinement à l'avis du défendeur selon lequel l'obligation de poser des questions complémentaires ne signifie pas que le jury doit poser continuellement des questions au candidat jusqu'à ce que celui-ci donne la bonne réponse. S'il en était ainsi, personne n'échouerait jamais à un entretien. L'argument selon lequel le jury n'a pas posé de questions complémentaires au requérant est écarté faute de fondement.

35. Le requérant fait valoir qu'il n'a vu aucun rapport d'entretien et qu'on ne lui a montré que des projets de notes indiquant qu'il avait participé à l'entretien ; or, c'est dans le rapport qu'il aurait trouvé ce qui a été écrit à son sujet. Sur ce point, le Tribunal se contentera de dire que le rapport est disponible à l'annexe R3 de la réponse.

36. Le Tribunal ne peut légalement approfondir des questions liées à l'évaluation de la qualité des réponses données par le requérant. Comme l'a indiqué le défendeur, l'opinion consciencieuse des membres du jury était une pierre angulaire de la procédure de sélection. Le rôle du Tribunal est de déterminer si le jury a commis des erreurs de fait ou des erreurs manifestes d'appréciation et aucun élément ne va dans ce sens.

37. En conclusion, à l'issue d'une évaluation approfondie des éléments soumis et à la lecture des documents qui ont été produits par les deux parties, le Tribunal estime que les procédures applicables ont été suivies et que tous les éléments pertinents ont été pris en considération dans l'entretien mené par le jury. Rien ne prouve que la candidature du requérant n'a pas été dûment et équitablement examinée ou que le requérant a été l'objet d'une discrimination.

Dispositif

38. La requête est rejetée.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 11 juin 2020

Enregistré au Greffe le 11 juin 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi