



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Affaire n° :	UNDT/GVA/2018/116 UNDT/GVA/2018/117 UNDT/GVA/2018/118 UNDT/GVA/2018/122
Jugement n° :	UNDT/2020/184
Date :	27 octobre 2020
Original :	Anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Teresa Bravo  
**Greffé :** Genève  
**Greffier :** René M. Vargas M.

JUILLARD  
SIMONPIERI  
MARIDOR  
BARLA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Marcos Zunino, OSLA

**Conseil du défendeur :**

Jérôme Blanchard, ONUG

Miriana Belhadj, ONUG

## **Requête**

1. Le présent jugement se rapporte à quatre requêtes datées du 1<sup>er</sup> novembre 2018 concernant la procédure de sélection pour le poste d'agent de sécurité de classe G-3, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance n° 77635 à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG).

2. Chacun des requérants conteste la décision de non-sélection prise à son égard pour le poste correspondant à l'avis de vacance de poste n° 77635. Les requérants occupaient le poste d'agent de sécurité de classe G-2 au Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) de l'ONUG au moment des décisions contestées.

3. Le défendeur affirme que la décision de non-sélection était fondée sur des motifs valides et légitimes. Il soutient que les requérants n'ont pas été sélectionnés pour le poste car ils avaient échoué au test psychologique visant à déterminer leur aptitude au port d'arme.

## **Rappel de la procédure**

4. Par ordonnance n° 72 (GVA/2020) datée du 23 juin 2020, le Tribunal a joint les requêtes dans les affaires n°s UNDT/GVA/2018/116, UNDT/GVA/2018/117, UNDT/GVA/2018/118 et UNDT/GVA/2018/122, dans l'intérêt de l'efficacité procédurale aux fins du traitement des affaires, étant donné que les quatre requêtes ont le même fondement. Le Tribunal a en outre demandé aux parties de déposer des conclusions supplémentaires, concernant notamment les évaluations effectuées en vue de pourvoir le poste correspondant à l'avis de vacance n° 77635.

5. Par ordonnance n° 75 (GVA/2020) datée du 25 juin 2020, le Tribunal a demandé aux parties de déposer des conclusions supplémentaires concernant, entre autres, les demandes d'indemnisation des requérants pour préjudice moral.

6. Les parties ont dûment déposé leurs conclusions en réponse aux ordonnances susmentionnées.

7. Par ordonnance n° 95 (GVA/2020) datée du 2 septembre 2020, le Tribunal a fait droit, en partie, à la demande des requérants visant la divulgation supplémentaire de documents relatifs aux évaluations effectuées pour chacun d'eux au titre du test psychologique (test « LABEL ») employé pour pourvoir le poste correspondant à l'avis de vacance n° 77635. Les parties ont dûment présenté leurs conclusions pour faire suite à l'ordonnance n° 95 (GVA/2020).

### **Faits**

8. Le 21 août 2017, l'avis de vacance de poste n° 77635 a été publié dans Inspira (le système de recrutement en ligne du Secrétariat de l'ONU), avec une date limite de réception des candidatures fixée au 19 septembre 2017, pour sept postes. Les requérants ont présenté leur candidature à un poste correspondant à l'avis de vacance n° 77635, dans lequel il était indiqué que les candidats devaient avoir une « excellente condition physique et psychologique » et devaient « passer un contrôle médical comprenant un test psychologique ».

9. Vu l'accroissement des besoins opérationnels de l'ONUG et compte tenu du fait que les agents de sécurité de classe G-2 ne portaient pas d'arme, il a été décidé en octobre 2017, après consultation du DSS, de lancer un projet pilote pour envisager la possibilité d'autoriser le port d'arme pour les agents de sécurité de classe G-2.

10. Le 17 novembre 2017, il a été demandé à tous les agents de classe G-2 d'exprimer leur intérêt pour occuper un poste armé. La demande d'expression d'intérêt comportait notamment le passage suivant (soulignement ajouté) :

Au vu de la situation sécuritaire et des besoins du Service, il a été décidé d'initier un projet pilote afin d'armer une partie de nos agents temporaires G-2.

**Pour des raisons budgétaires**, il a été décidé de former pour l'instant 14 agents G-2.

Ce projet pilote comprend les étapes suivantes pour les agents G-2 sélectionnés :

Faire partie du roster G-2 2018 avec une disponibilité importante sur l'année,

**Passer l'examen psychologique pour le port de l'arme,**

Participer et réussir la formation Nations Unies arme à feu (40 heures)

Réussir l'examen du permis de port d'arme du Pays Hôte.

Ces examens sont obligatoires et éliminatoires pour le port de l'arme.

11. Il était en outre indiqué dans la demande d'expression d'intérêt qu'une « priorité [serait donnée] aux agents G-2 ayant postulé sur le JO 77635 (postes G-3) afin d'optimiser les frais de la formation ».

12. Au total, 14 agents de sécurité G-2 sur 36, dont les requérants, ont répondu à la demande d'expression d'intérêt.

13. Les agents de sécurité sélectionnés ont été informés qu'il leur faudrait passer le test LABEL, c'est-à-dire un test psychologique sur le port de l'arme. Les requérants ont donc été invités à passer le test en ligne.

14. Les candidats ont reçu l'information suivante :

Ce test se fait en ligne et dure au maximum 30 minutes. Nous vous demandons de vous placer dans un endroit calme, de le faire en une fois et de fournir des réponses spontanées sans trop réfléchir. En effet, si vous tentez de manipuler le test ou d'enjoliver votre description les coefficients de contrôle le révéleront.

15. Le résultat de la première partie du test de personnalité LABEL a montré que 10 candidats, dont les requérants, sur 14, n'avaient pas réussi le test.

16. Dans le rapport, la psychologue concluait qu'elle ne serait pas en mesure de trancher la question de savoir si chaque requérant serait ou non apte au port d'arme et que, vu le résultat, tout entretien direct était compromis.

17. Le 21 décembre 2017, au terme de consultations avec le DSS, la Chef du Service de la gestion des ressources humaines à l'ONUG a informé les requérants

et les autres candidats ayant échoué au test qu'ils seraient considérés comme inéligibles pour participer au projet pilote et à la procédure de sélection pour l'avis de vacance n° 77635. Sa communication se lisait ainsi dans les passages pertinents (soulignement ajouté) :

3. Suite au test LABEL que vous avez effectué en novembre 2017, je regrette de vous informer que le rapport psychologique montre que, malgré les consignes très claires, vous avez « cherché à maquiller vos résultats ». Ceci fait que votre profil LABEL n'est pas représentatif de la réalité et soulève des doutes sérieux sur votre aptitude au port de l'arme.
4. Au vu des résultats du test, vous serez considéré inéligible pour participer au projet pilote ainsi que pour tout poste au sein de SSS où le port de l'arme est un requis, y compris pour l'avis de vacance JO 77635 (G-3) auquel vous avez postulé récemment.

18. Après avoir reçu les réponses des agents de sécurité concernés, dont les requérants, l'administration a décidé de procéder à une analyse plus approfondie des questions en cause, et de mener des consultations avec les psychologues chargés d'administrer le test et le concepteur du test, le Professeur Capel de l'Université de Lausanne.

19. Après cela, le Service de la gestion des ressources humaines et le DSS, ONUG, ont convenu que les neuf candidats non retenus auraient le droit d'être informés par la psychologue des circonstances de leur échec à la première partie de l'examen psychologique. Des rencontres avec les candidats ont été organisées fin janvier 2018.

20. Après avoir rencontré les candidats non retenus, la psychologue a fait savoir que si certains de ces candidats reconnaissaient leur erreur et admettaient avoir tenté d'enjoliver leur personnalité, d'autres, dont en particulier l'un des requérants, refusaient de l'admettre.

21. Le 7 mars 2018, la Chef du Service de la gestion des ressources humaines, ONUG, a informé les requérants en ces termes (soulignement ajouté) :

**Sur la base des conclusions de la psychologue**, il a été décidé que vous pourrez être considéré pour les postes armés qui seront affichés **à l'avenir** au sein du Service de la sécurité et de la sûreté.

La psychologue a toutefois exprimé ses doutes face à votre manque d'autocritique. À cet égard, je vous encourage vivement à réfléchir à ce processus et à accepter vos responsabilités.

Je tiens à préciser que si vous êtes retenu dans le cadre d'un processus de sélection pour un poste armé au sein de SSS, **il vous faudra repasser et réussir le test psychologique** afin de valider cette sélection.

22. Le 28 avril 2018, la procédure de sélection pour l'avis de vacance de poste n° 77635 a pris fin. Les requérants ont été jugés inaptes pour avoir échoué au test psychologique. Chacun des sept candidats sélectionnés avait réussi le test psychologique.

### **Arguments des parties**

23. Les arguments des requérants sont les suivants :

- a. L'administration n'a pas agi de manière équitable et transparente dans le processus de sélection pour les postes de sécurité G-3 en ce qu'elle a utilisé la même évaluation psychologique dans deux exercices de recrutement différents, à savoir la vacance de poste et le Projet Pilote ;
- b. L'administration n'a pas examiné en priorité la candidature des requérants (en tant que candidats internes) et ne les a pas traités sur un pied d'égalité, puisque tous les candidats sélectionnés n'avaient aucune expérience des Nations Unies et n'avaient pas subi l'évaluation psychologique ;
- c. Un fichier d'agents de sécurité G-3 a été établi mais les postes n'ont jamais été affichés dans Inspira.

24. Les arguments du défendeur sont les suivants :

- a. La procédure de recrutement pour les postes de la classe G-3 n'est pas soumise à l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) ;
- b. L'ONUG a cependant établi une pratique administrative consistant à afficher ces vacances de poste dans Inspira et à sélectionner les candidats par concours ;
- c. Les sélections sont revues par les Partenaires des ressources humaines et les représentants du personnel ;
- d. Toutes les procédures de recrutement pour les postes G-3 à G-7 comportent un contrôle médical incluant un test psychologique dénommé « LABEL » ainsi qu'un entretien ;
- e. Il était indiqué dans l'avis de vacance de poste n° 77635 que l'examen psychologique était obligatoire et éliminatoire ;
- f. Pour des raisons budgétaires, il a été décidé que le résultat du test psychologique effectué dans le cadre du « Projet Pilote » serait pris en considération dans la procédure de sélection pour la vacance de poste n° 77635. Cela découlait d'une décision de gestion qui visait à optimiser les frais, étant donné que tous les participants au « Projet Pilote » avaient postulé et avaient été recommandés pour participer au processus de sélection pour la vacance de poste n° 77635 ;
- g. Les requérants n'ont pas été sélectionnés car ils n'ont pas réussi le test psychologique ; et
- h. Les sept candidats qui ont été sélectionnés pour des postes G-3 au titre de la vacance de poste n° 77635 ont tous réussi l'examen psychologique.

## **Jugement**

25. Le Tribunal rappelle que les questions en cause concernent la régularité des décisions de non-sélection et, le cas échéant, les réparations à accorder.

### *Régularité des décisions contestées*

26. Dans le cadre juridique et jurisprudentiel existant, lorsqu'il est saisi de recours contre des décisions administratives concernant des questions de sélection et d'engagement, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a essentiellement une double compétence :

- a. Il doit évaluer si l'administration a suivi les procédures préétablies et si les agents ont bénéficié d'un examen complet et équitable ; et
- b. Dans les domaines où l'administration jouit d'une certaine marge de manœuvre (comme en l'espèce), le Tribunal doit déterminer si la décision n'est pas manifestement déraisonnable, arbitraire ou irrégulière.

27. Selon les éléments du dossier, la procédure de recrutement pour les postes en question à l'ONUG n'entre pas dans le champ d'application de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (voir sect. 3. 2(f)), et l'ensemble de la procédure est conduite par l'administration avec une grande marge d'appréciation pour ce qui est des vacances, des exigences, des outils d'évaluation, des délais et de la sélection des candidats.

28. Cependant, la liberté d'appréciation n'étant pas synonyme d'« arbitraire », le Tribunal examinera par conséquent si dans le cadre de la procédure de recrutement pour la vacance de poste n° 77635, la liberté d'appréciation en matière administrative a été correctement exercée et si les requérants ont bénéficié d'un examen complet et équitable.

29. Après une lecture attentive des conclusions des parties et des documents versés au dossier, le Tribunal estime que l'ONUG a établi et suivi des procédures conformes aux règles applicables pour pourvoir les postes correspondant à l'avis de vacance n° 77635.

30. En fait, l'ONUG a publié l'avis de vacance dans Inspira en vue d'établir une procédure de sélection par concours, comportant un examen médical obligatoire et éliminatoire, incluant aussi un test psychologique effectué par une partie extérieure.

31. Les conditions ci-dessus ainsi que d'autres exigences à évaluer durant la procédure de recrutement étaient clairement énoncées dans l'avis de vacance de poste (par exemple, excellente condition physique et psychologique), où il était également précisé que « les candidats devront passer un contrôle médical comprenant un test psychologique ».

32. Les requérants soutiennent qu'ils n'ont pas été informés que le test psychologique (LABEL) effectué dans le contexte du Projet Pilote serait utilisé dans la procédure de recrutement pour l'avis de vacance n° 77635. Cette allégation ne résiste cependant pas à l'examen puisque dans la demande d'expression d'intérêt pour le Projet Pilote, il était indiqué qu'afin d'optimiser les frais, priorité serait donnée aux participants au Projet Pilote ayant postulé sur le JO 77635 (voir par. 10 et 11 ci-dessus).

33. En outre, le Tribunal note que tant dans l'avis de vacance n° 77635 que dans la demande d'expression d'intérêt pour le Projet Pilote, il était clairement mentionné qu'un examen psychologique était obligatoire et éliminatoire dans ces deux contextes.

34. Les requérants affirment aussi qu'ils auraient dû avoir la possibilité de passer un autre test psychologique dans le cadre de la procédure de recrutement pour l'avis de vacance n° 77635. Le Tribunal n'est pas convaincu par cet argument. En fait, autoriser les requérants à repasser un test psychologique après leur échec au premier test passé dans le cadre du Projet Pilote les aurait avantagés par rapport à d'autres candidats passant le test pour la première fois.

35. Le Tribunal est d'avis que les requérants étaient parfaitement conscients du caractère obligatoire et éliminatoire du test psychologique et du fait que s'ils ne réussissaient pas ce test, ils seraient exclus des deux procédures, c'est-à-dire la vacance de poste n° 77635 et le Projet Pilote.

36. Le Tribunal estime que la décision de l'administration de prendre en considération le résultat du test LABEL pour évaluer les candidatures à l'avis de vacance n° 77635 n'est pas entachée d'irrégularité, et qu'elle ne constitue pas non plus un exercice abusif de la liberté d'appréciation en matière administrative. Au contraire, il y a là un exemple de bonne pratique de gestion qui garantit également une égalité de traitement pour tous les candidats qui seraient appelés, à l'avenir, à exercer des fonctions similaires (aptitude des candidats à occuper un poste armé).

37. En outre, le Tribunal relève que c'est un tiers indépendant, et non pas l'ONUG, qui a administré le test. Cela montre que l'administration ne s'est pas ingérée dans le résultat de ces tests et n'a pas non plus choisi la manière de les mener. L'administration a agi conformément à la responsabilité qui lui incombe d'établir les conditions exigées pour la vacance de poste n° 77635 et le Projet pilote, et de définir les outils d'évaluation à employer.

38. Il ressort simplement des éléments du dossier que les quatre requérants ont tous échoué au test psychologique. De plus, ils n'ont pas démontré, même par une preuve minimale, qu'ils ont été ciblés, marginalisés ou victimes de partialité, ce qui aurait compromis le résultat du test ou de l'ensemble de la procédure de recrutement.

39. À cet égard, le Tribunal renvoie aux décisions de justice interne des Nations Unies (voir, *Asaad* 2010-UNAT-021, *Jennings* 2011-UNAT-184, *Azzouni* 2010-UNAT-081, *Obdeijin* 2012-UNAT-201), dans lesquelles il est constamment affirmé que c'est aux requérants qu'incombe la charge de prouver toute allégation de mauvais traitement, ou de l'intervention de facteurs non pertinents dans la procédure de recrutement.

40. En l'espèce, les requérants ont soutenu que leur candidature n'avait pas été examinée en priorité puisque les candidats sélectionnés étaient tous des candidats externes (sans aucune expérience dans le système des Nations Unies) qui n'avaient pas passé le test psychologique.

41. Le Tribunal n'est pas convaincu par ces arguments pour les raisons suivantes. Tout d'abord, les requérants n'ont soumis aucune preuve à l'appui de ces allégations, lesquelles ont été expressément démenties par le défendeur qui a clairement affirmé (en apportant les éléments correspondants de preuve documentaire) que les sept candidats sélectionnés avaient tous passé le test psychologique (LABEL).

42. Deuxièmement, l'examen d'une candidature en priorité n'est pertinent que dans le cas où deux candidats, ou davantage, ayant des profils ou des aptitudes similaires, ont franchi avec succès toutes les étapes de la procédure de recrutement. Il n'est pas applicable dans le cas, comme en l'espèce, où les candidats qui le sollicitent ont échoué à une partie obligatoire et éliminatoire du processus de recrutement.

43. Troisièmement, l'examen en priorité d'une candidature n'équivaut pas à un « traitement de faveur », en particulier dans les cas où un candidat externe fait mieux qu'un candidat interne.

44. Vu que les requérants n'ont pas démontré l'existence d'un quelconque comportement fautif ou d'une quelconque partialité, la présomption de régularité des actes officiels est confirmée, comme l'a énoncé le Tribunal d'appel des Nations Unies dans l'arrêt *Rolland* 2011-UNAT-122 :

26. Le Tribunal rappelle également qu'il existe une présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. Toutefois, cette présomption de régularité est réfragable. Si les auteurs de la décision sont en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, la charge de la preuve est reportée sur l'appelant, qui doit être en mesure d'apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée.

45. Enfin, en l'absence de tout élément déraisonnable manifeste, le Tribunal ne s'ingérera pas dans les décisions prises par l'ONUG dans le cadre de la procédure

Affaire n° UNDT/GVA/2018/116  
UNDT/GVA/2018/117  
UNDT/GVA/2018/118  
UNDT/GVA/2018/122  
Jugement n° UNDT/2020/184

de recrutement pour l'avis de vacance n° 77635 et de la demande d'expression d'intérêt pour le Projet Pilote.

### *Réparations*

46. Les quatre requérants ont tous demandé une indemnisation pour la perte d'une chance de promotion et pour préjudice moral.

47. Le Tribunal n'ayant constaté aucune irrégularité dans les décisions contestées, aucun motif juridique ne justifie l'octroi d'une indemnisation.

### **Décision**

48. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE que les requêtes enregistrées sous le n° UNDT/GVA/2018/116, UNDT/GVA/2018/117, UNDT/GVA/2018/118 et UNDT/GVA/2018/122 sont rejetées.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Teresa Bravo, juge

Ainsi jugé le 27 octobre 2020

Enregistré au greffe le 27 octobre 2020

*(Signé)*

René M. Vargas M., greffier, Genève