



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/034

Jugement n° UNDT/2023/047

Date : 8 juin 2023

Français

Original : anglais

Juge : M. Alexander W. Hunter, Jr

Greffé : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

ANAND

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Dorota Banaszewska, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Lucienne Pierre, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Jenny Kim, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, ancien spécialiste de la gestion administrative, conteste la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de chef (P-5) du Groupe de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité (Administration des pensions) de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (avis de de vacance de poste 154920).

2. Le 15 mars 2023, le juge de céans a été saisi de l'affaire.

3. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal rejette la requête.

Faits

4. Le 11 février 2021, le requérant a pris ses fonctions de chef du Groupe de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, où il était engagé sur un contrat de temporaire à la classe P-5 (échelon 6).

5. Entre le 5 mai et le 18 juin 2021, un avis de vacance a été publié par la Caisse des pensions pour le poste de chef (P-5) du Groupe de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité. Le responsable du poste à pourvoir a examiné les dossiers des 74 postulants présélectionnés et procédé à une évaluation préliminaire en fonction des critères d'évaluation préétablis, à l'issue de laquelle 39 postulants ont été considérés comme ne convenant pas pour le poste, 9 postulants ont été retenus sur une liste restreinte et 26 postulants ont été retenus pour la suite du processus de la sélection.

6. La Caisse des pensions a convié les 26 postulants ainsi retenus à une épreuve d'évaluation de leurs compétences techniques par visioconférence. La note minimale requise pour l'évaluation technique a été fixée à 42 points sur 60. Sur les 26 postulants pour le poste qui ont passé l'épreuve d'évaluation technique, quatre, dont le requérant, ont réussi l'épreuve. La postulante sélectionnée a obtenu le nombre de points le plus élevé (47 points), le requérant obtenant le second score (46 points).

7. Le 21 octobre 2021, la Caisse des pensions a organisé un entretien axé sur les compétences avec chacun des quatre postulants ayant réussi l'épreuve administrée par visioconférence. Les postulants y ont été évalués en fonction des compétences suivantes : professionnalisme, aptitude à la communication, esprit d'équipe, hauteur de vues et sûreté de jugement/aptitude à décider. La postulante sélectionnée a obtenu la note Excellent pour trois compétences sur cinq, et le requérant a obtenu la note Excellent pour deux compétences sur cinq. Le jury d'entretien a recommandé la postulante sélectionnée et le requérant pour le poste.

8. Le 9 décembre 2021, sur la base du dossier, le responsable du poste à pourvoir a recommandé la postulante sélectionnée, jugée la plus qualifiée pour le poste.

9. Le 10 décembre 2021, l'Administratrice des pensions a approuvé le dossier de la postulante sélectionnée, jugée la plus qualifiée pour exercer les fonctions concernées. Le 17 janvier 2022, les organes centraux de contrôle ont approuvé la sélection.

10. Le 14 mars 2022, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de ne pas le sélectionner pour le poste.

11. Le 29 mars 2022, le requérant a reçu une réponse à sa demande de contrôle hiérarchique qui confirmait la décision contestée.

12. Le 27 juin 2022, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif.

Examen

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

13. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lorsqu'il doit se prononcer sur ce type de décisions, le Tribunal s'attache à déterminer : 1) si la procédure prévue dans le Statut et le Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du (de la)

fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée » [arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110)]. Le Tribunal d'appel a en outre statué que les Tribunaux ont pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été respectées et appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire ; il ne leur appartient pas de substituer leur décision à celle de l'Administration [arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265)].

14. Comme l'a rappelé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) en citant l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), le contrôle juridictionnel se fonde sur la présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. Dans l'affaire *Rolland*, le Tribunal d'appel a considéré que si l'Administration parvient à établir, à tout le moins, que la candidature d'un(e) requérant(e) a fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve revient alors à ce(tte) dernier(ère), qui doit démontrer, au moyen de preuves claires et convaincantes, avoir été privé(e) d'une chance équitable d'être sélectionné(e).

15. Le requérant affirme que sa candidature au poste n'a pas bénéficié d'un examen complet et équitable. Il soutient que la postulante sélectionnée n'était pas qualifiée pour le poste parce qu'elle ne possédait pas les certifications techniques pertinentes en temps requis au moment de la procédure de sélection.

16. Le défendeur répond que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a suivi la procédure prévue par le Statut et le Règlement du personnel en examinant dûment et équitablement le dossier du requérant. Il soutient que le responsable du poste à pourvoir a examiné en détail les qualifications du requérant, dont il a fait l'évaluation compte tenu de l'ensemble des critères pertinents. Le requérant a été présélectionné et invité à passer l'épreuve par visioconférence sur les questions de fond. Le défendeur lui a fait passer un entretien et l'a recommandé parmi les deux postulants qualifiés pour le poste.

17. Le défendeur déclare que, sur la base des documents relatifs au processus de sélection et de la recommandation du (de la) responsable du poste à pourvoir,

l'Administratrice des pensions a régulièrement sélectionné la personne qu'elle estimait le mieux convenir pour les fonctions correspondant au poste contesté, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, à l'article 4.2 du Statut du personnel, à la section 9.3 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) et à l'instruction administrative ST/AI/2020/5 (Mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes). Pour parvenir à cette décision, l'Administratrice des pensions a tenu compte du fait que la candidate sélectionnée avait obtenu de meilleurs résultats que le requérant à chaque étape du processus de sélection et qu'elle avait 10 années d'expérience professionnelle de plus que le requérant, y compris une expérience nettement plus importante dans des fonctions d'encadrement. La candidate sélectionnée, en qualité de consultante en gestion et de cadre supérieur exerçant dans un cabinet de conseil de premier plan, avait notamment dirigé des projets de redéfinition des procédures administratives, d'optimisation des processus et de gestion du changement. Elle possédait également plus de certifications techniques que le requérant et a fait preuve d'aptitudes et de compétences techniques exceptionnelles tout au long du processus de sélection.

18. Le défendeur ajoute que la sélection de la postulante retenue était conforme à la politique de l'Organisation en faveur de la parité des sexes. À cet égard, il fait valoir qu'en termes de parité, les effectifs de la Caisse commune affectés à des postes de niveau P-5 se répartissaient, au moment de la décision finale, entre 36 % de femmes et 64 % d'hommes. Dans la recommandation qu'il a faite à l'Administratrice des pensions, le responsable du poste à pourvoir a d'ailleurs relevé le déséquilibre entre les genres et estimé à juste titre qu'en sélectionnant la candidate retenue, une femme, la Caisse serait mieux en mesure d'atteindre les objectifs de l'Organisation en matière d'égalité des sexes.

19. Le Tribunal note que l'essentiel de l'argumentation du requérant consiste à dire que la candidate retenue n'était pas qualifiée pour le poste parce qu'elle ne satisfaisait pas aux critères d'études ou d'expérience professionnelle requis pour le poste vacant, à savoir :

Éducation

Diplôme universitaire du niveau du master en administration d'entreprise ou administration publique, finances, comptabilité, ou droit ou dans une discipline directement apparentée. À défaut, diplôme universitaire du premier cycle assorti d'une expérience pertinente. Une certification « Lean Six Sigma » ou équivalente délivrée par une institution ou une organisation de certification reconnue est exigée.

Expérience professionnelle

Au moins dix ans d'expérience, à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés, dans les domaines de l'administration, du budget, des finances, de la gestion des ressources humaines ou dans un domaine apparenté.

Une expérience des projets Lean Six Sigma (ou équivalents) visant à améliorer le fonctionnement administratif ou la prestation de services est requise.

Une expérience de travail dans le cadre de l'ONU ou de ses organismes, fonds et programmes est souhaitable.

Une expérience de l'animation de formations dans les domaines de l'amélioration des procédures et de la présentation d'informations complexes est souhaitable.

20. Le requérant déclare que la postulante sélectionnée ne possédait pas, au moment de sa candidature et de l'entretien, la qualification « Lean Six Sigma (ou certification équivalente) » requise ni l'expérience voulue des projets Lean Six Sigma (ou équivalents).

21. Le défendeur déclare, en revanche, que la candidate retenue correspond aux qualifications techniques requises pour le poste à pourvoir. Il affirme, à cet égard, que le responsable du poste à pourvoir a exercé à bon droit son pouvoir discrétionnaire en considérant que les trois certifications techniques (à savoir un certificat de l'université Accenture en gestion et gestion du changement, une certification PRINCE2 et une certification spécialisée en gestion de projet) figurant dans la notice personnelle de la

candidate retenue, ainsi que son expérience globale de la gestion de projet, répondaient aux exigences du poste à pourvoir.

22. En déterminant que les trois certifications techniques de la candidate retenue répondaient aux exigences du poste à pourvoir, le responsable de ce poste a tenu compte des compétences correspondant à la certification Lean Six Sigma. Le défendeur explique que la méthode Lean Six Sigma est une méthodologie de gestion de projet, parmi beaucoup d'autres, qui vise à gérer les projets avec efficacité. Lean Six Sigma porte spécifiquement sur « l'amélioration des procédures » (par la réduction du gaspillage) et la « gestion du changement ». Le responsable du poste à pourvoir a déterminé que les trois certifications que la candidate retenue avait à son actif démontraient ses compétences en matière de gestion efficace de projets. Il a constaté en particulier, que le certificat de l'Université Accenture que possédait la candidate retenue en gestion et en gestion du changement démontrait qu'elle possédait les compétences spécialisées requises en matière d'amélioration des procédures et de gestion du changement, et que la certification PRINCE2 attestait qu'elle réunissait les compétences complémentaires voulues en matière de réduction du gaspillage aux fins de l'amélioration des procédures.

23. Après examen du dossier, le Tribunal estime que le requérant a bénéficié d'un examen complet et équitable pour le poste et que le responsable du poste à pourvoir a agi dans les limites raisonnables de son pouvoir discrétionnaire dans le cadre de l'appréciation qu'il a faite des personnes ayant postulé. Le requérant était l'un des deux postulants recommandés pour le poste, ayant réussi l'épreuve d'évaluation écrite et l'entretien. Lors de l'entretien, la candidate retenue a obtenu le score Excellent dans trois des cinq compétences requises, et le requérant, dans deux des cinq compétences requises.

24. Le Tribunal estime que l'Administratrice des pensions a pris sa décision en tenant compte du fait que la candidate retenue avait obtenu de meilleurs résultats que le requérant à chaque étape du processus de recrutement, et qu'elle avait dix ans

d'expérience professionnelle de plus que le requérant, y compris une expérience nettement plus importante en matière d'encadrement. La candidate retenue possède également plus de certifications techniques que le requérant. L'Administratrice des pensions a également pris note d'une observation du (de la) responsable du poste à pourvoir selon laquelle la candidate retenue avait clairement formulé les réponses qui convenaient et avait excellé, tout au long de la procédure de sélection, à faire la preuve par l'argument et par l'exemple des aptitudes et compétences techniques requises pour le poste à pourvoir. Le Tribunal fait observer qu'outre que la candidate était la mieux qualifiée pour le poste, le choix qui a conduit à la retenir était conforme à la politique de l'Organisation en matière de parité des sexes.

25. Il est manifeste que le requérant n'est pas d'accord avec l'appréciation portée par le responsable du poste à pourvoir sur la formation et l'expérience professionnelle de la candidate retenue. Cela ne constitue pas, pour autant, une réfutation des conclusions du responsable du poste à pourvoir. C'est à ce responsable, et non au requérant, qu'incombe la responsabilité et qu'appartient le pouvoir discrétionnaire d'établir les critères d'appréciation, de déterminer l'importance relative desdits critères et d'apprécier dans quelle mesure un(e) postulant(e) y satisfait. Le défendeur a raison de souligner que le responsable du poste à pourvoir, qui a rédigé l'avis de vacance, est le mieux placé pour en interpréter le sens.

26. De même, le Tribunal estime que le requérant est mal fondé à avancer que les certificats dont la candidate retenue a fait état dans sa notice personnelle (notamment PRINCE 2.0, ITIL, COBIT IT Governance et PMO) ne sont pas en rapport avec le poste annoncé ou ont expiré. À cet égard, le Tribunal note que l'avis de vacance comportait expressément la mention « Lean Six Sigma (LSS) ou *certification équivalente* ». Le responsable du poste à pourvoir a estimé que la candidate retenue remplissait cette condition pour les raisons exposées ci-dessus. En ce qui concerne la validité des certifications, le Tribunal relève qu'il n'était pas exigé, dans l'avis de vacance, que les postulants aient renouvelé leurs certifications.

27. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le requérant n'a pas démontré par des preuves claires et convaincantes qu'il avait été privé d'une chance équitable d'être sélectionné. En conséquence, le Tribunal estime que la décision contestée est régulière car l'Administration a exercé comme il convenait son pouvoir discrétionnaire en sélectionnant la candidate retenue.

Dispositif

28. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr, juge

Ainsi jugé le 8 juin 2023

Enregistré au Greffe le 8 juin 2023

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York