



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/059

Jugement n° : UNDT/2010/086

Date : 6 mai 2010

Original : anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

ABBASSI

contre

Secrétaire général
de l'Organisation des Nations Unies

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Bart Willemsen, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante, fonctionnaire permanente affectée à New York, conteste la décision de ne pas la sélectionner pour le

était la seule candidate de 15 jours aux termes des sections 5.4 et 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. L'entretien de la requérante était prévu pour le 1^{er} septembre 2000, et à être suivi le lendemain par des entretiens des six candidats de 30 jours. La requérante a été interrogée par téléphone par un groupe d'évaluation de quatre personnes qui incluait le chef de la section de traduction arabe (qui était également le directeur de programme chargé du processus de sélection), le chef de la section de traduction espagnole et deux réviseurs hors classe. Le groupe d'évaluation a déterminé que la requérante présentait une série de faiblesses et l'a évaluée comme suit :

La notice personnelle de la requérante, ses rapports e-PAS et son comportement pendant l'entretien confirment qu'elle répond aux exigences du poste en ce qui concerne son niveau d'instruction, son expérience et ses connaissances linguistiques.

Professionalisme : Les deux années d'expérience de la requérante en qualité de réviseur de l'ONU (elle a commencé sa formation comme réviseur en 2008) et la qualité de son travail montrent qu'elle répond aux exigences en ce qui concerne le niveau d'instruction, l'expérience et les langues. Toutefois, l'entretien a révélé des faiblesses en ce qui concerne l'aptitude à organiser et à planifier, notamment en ce qui concerne la capacité à établir des priorités face à des demandes concurrentes.

Esprit d'équipe : Alors que ses rapports e-PAS indiquent que la requérante travaille en collaboration avec ses collègues, ses réponses pendant l'entretien n'étaient pas convaincantes et l'exemple qu'elle a donné n'était pas pertinent. En outre, sa réponse à la question de savoir comment elle traiterait avec un traducteur contestant sa révision n'était pas jugée satisfaisante.

Communication : Tout au long de l'entretien, la requérante était détendue et s'est exprimée clairement et de manière concise; mais ces réponses n'étaient pas toujours complètes, pertinentes ou étayées par des exemples pertinents. Elle satisfait partiellement aux exigences.

Ouverture à la technologie : La requérante emploie tous les outils disponibles qui, d'après elle, prennent beaucoup de temps, mais sont parfois utiles. Elle satisfait aux exigences.

4. La directrice de programme a témoigné lors de l'audience. Elle a déclaré que l'aptitude de la requérante avait été examinée par le groupe d'évaluation immédiatement à l'issue de son entretien. Ses membres ont convenu que la

Cas n° : UNDT/NY/2010/059

Jugement n° : UNDT/2010/086

requérante n'était pas qualifiée. Lae 1djoripti]TJ127.8150 1D.0Tc.03 Tw[(onde 1l'évaluationde 1la equé

Cas n°

5.4 Les fonctionnaires ci-a

Cas n° : UNDT/NY/2010/059

Jugement n° : UNDT/2010/086

grande latitude en ce qui concerne la sélection de candidats, et il n'appartient pas au Tribunal de substituer son propre jugement à celui du décideur (*Krioutchkov* UNDT/2010/065). C'est à la requérante qu'il incombait de prouver que sa candidature n'avait pas été prise en considération de manière pleine et équitable, et elle n'a pas pu le faire. Que requérante accepte ou non le fond de la décision n'est pas pertinent; elle doit démontrer que la décision était abusive en droit. La prise en considération, par la directrice de programme, de la notice personnelle et de l'e-PAS, ainsi que des résultats de l'entretien concernant les compétences, était suffisante pour déterminer l'aptitude de la requérante. Ces éléments ont été pris en considération après l'entretien avec la requérante et avant l'examen des candidats de 30 jours.

17. La requérante n'a pas réussi à démontrer qu'elle satisfaisait aux exigences en matière d'esprit d'équipe et de communication pour le poste en question, elle a donc été jugée non qualifiée. Le degré d'importance à accorder à l'e-PAS de la requérante et la décision de savoir si son ancien superviseur aurait dû être contacté ou non relèvent de la liberté d'appréciation du groupe d'évaluation et de la directrice de programme, et ne signifient pas que la candidature de la requérante n'ait pas été examinée pleinement et équitablement.

18. L'avis de non-sélection donné le 11 novembre 2009 l'était dans les délais. La requérante a été informée dès que possible conformément à la procédure ordinaire suivie par l'Office des Nations Unies à Genève pour la notification des candidats.

Délibéré

Non-sélection de la requérante

19. Les candidats qui peuvent prétendre à une mutation dans un délai de 15 jours et qui présentent leur candidature avant l'expiration de ce délai doivent être examinés séparément et, s'ils sont jugés qualifiés, il n'est pas permis de prendre en considération des candidats pouvant prétendre à une mutation dans un délai de 30 et de 60 jours (*Kasyanov*, par. 24). Bien que deux candidats de 15 jours se soient présentés, l'un d'entre eux a retiré sa candidature, et la requérante restait la seule candidate de 15 jours. Alors que sa candidature n'a pas été examinée dans un délai de 15 jours, elle avait droit à être considérée en priorité et séparément des candidats de 30 et de 60 jours.

20. La question que le Tribunal doit trancher est de savoir si la requérante a été effectivement prise en considération et jugée non qualifiée avant l'examen des candidats de 30 jours. L'aptitude des candidats est déterminée par le directeur de programme (par. 1 f)-g) de l'annexe II de ST/AI/2006/3). Si la requérante avait été jugée qualifiée, on n'aurait pas pu prendre en considération des candidats de 30 jours. On ne peut pas dire que la requérante n'ait pas été considérée en priorité uniquement pour avoir été interrogée la première. L'ordre des entretiens n'est pas pertinent aussi longtemps que la requérante était la première à être prise en considération et, si elle était jugée qualifiée, sélectionnée (*Kasyanov*, par. 23-24). Toutefois, dans ce cas particulier, la directrice de programme faisait également partie du groupe d'évaluation. J'ai considéré que son témoignage était crédible, concluant et convaincant et je conclus par conséquent que l'aptitude de la requérante à été déterminée immédiatement à l'issue de son entretien et que la description de ce

dernier reflète correctement le consensus auquel le groupe d'évaluation est parvenu. Cette conclusion est étayée par les notes manuscrites prises lors de l'entretien par les membres individuels du groupe d'évaluation. Il n'y a aucune raison de douter de l'exactitude de l'évaluation (voir *Antaki* UNDT/2010/059, concernant les notes et la description de l'évaluation). Dans l'ensemble, les notes montrent que les compétences de la requérante ont été évaluées attentivement. Je suis persuadé que, basée sur les conclusions tirées par le groupe d'évaluation concernant les faiblesses de la requérante en ce qui concerne les compétences en matière d'esprit d'équipe et de communication requises pour la vacance annoncée, la détermination d'un manque d'aptitude était à la fois raisonnable et équitable.

21. Pour rendre les choses plus claires, il vaut peut-être la peine d'interpoler les observations suivantes : Pour des raisons manifestes, il est souhaitable, en règle générale, que les candidats qui méritent d'être considérés en priorité comme membres d'un groupe séparé soient évalués sur le fond immédiatement après l'entretien. Si tous les candidats, de deux groupes par exemple, sont évalués après l'achèvement de tous les entretiens, même si les candidats de 15 jours sont évalués les premiers (et, si jugés qualifiés, sont recommandés pour être nommés conformément à la section 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3,) il est de bon sens que l'évaluation des candidats de 15 jours risque d'être indûment compli

ce défaut exige que le groupe d'évaluation se renseigne auprès du superviseur de la requérante dans une tentative de le pallier. Le but de l'entretien avec un candidat consiste à obtenir une opinion objective indépendante à son égard et d'en tenir compte dans la décision concernant son aptitude. La requérante a certainement le droit de s'attendre à ce que les évaluations de ses e-PAS soient prises en considération en tant que partie de son dossier, et il n'y a pas de raison de penser que le groupe d'évaluation ne l'ait pas fait. Il est possible que dans un cas particulier, la prestation d'un candidat dans un entretien diffère si nettement de ce que l'on attendrait à la suite de l'examen de ses rapports e-PAS que le groupe d'évaluation puisse douter de ses propres conclusions ou proposer que l'on obtienne des informations additionnelles. Parfois, la différence pourrait être telle que le groupe d'évaluation pourrait se demander si, pour quelque raison non expliquée, le candidat n'a pas montré de quoi il était capable, et conclure que l'équité et l'importance qu'il y avait à identifier (dans l'intérêt de l'Organisation) celui qui était effectivement le meilleur candidat rendaient souhaitables l'obtention de plus amples informations. Mais ce sont dans une très grande mesure des questions de fait et de degré qui relèvent de la compétence du groupe d'évaluation et dépendent grandement de la confiance du groupe d'évaluation dans la qualité de l'entretien et dans sa capacité à évaluer équitablement le candidat sans nouvelle enquête. En tout état de cause, il est raisonnable que le groupe d'évaluation s'attende à ce que la requérante, une candidate pouvant prétendre à une mutation latérale dans les 15 jours, soit particulièrement bien placée pour démontrer son aptitude dans un entretien et, en présence d'un défaut de concordance entre son jugement quant aux exigences du nouveau poste et l'avis du superviseur de la requérante quant à son travail dans son poste actuel, qu'il préfère ses propres conclusions. Il faut ne pas oublier qu'en fin de compte, c'est l'opinion consciencieuse des membres du groupe d'évaluation qui est l'élément essentiel du processus, et non l'opinion du superviseur d'un candidat.

23. Il ne faut pas oublier non plus que les vues de la directrice de programme concernant la pression du travail à Genève auraient été une bonne raison pour

accorder une moindre importance à l'évaluation e-PAS de la requérante qui concernait son travail à New York, jugé par la directrice des programmes moins éprouvant. En tout état de cause, la question n'était pas tant de savoir dans quelle mesure la charge de travail à Genève différait de celle à New York, mais si la

situation étant urgente et qu'il était possible de compenser éventuellement ces insuffisances. En fin de compte, il n'était pas nécessaire de revenir sur la question.

26. La distinction signalée

28. En dernier lieu, je devrais mentionner l'affirmation que la requérante était mesurée par rapport à des normes plus élevées que les autres candidats, la directrice de programmes s'attendant à ce qu'elle démontre sa compétence au niveau le plus élevé de l'échelle de cinq points. Les faits pertinents ont été exposés ci-devant. J'accepte le témoignage de la directrice des programmes concernant l'importance de l'échelle et la distinction à faire entre une personne se trouvant dans la position de la requérante, qui recherche une mutation latérale, et un candidat qui recherche de l'avancement, comme étant à la fois véridique et raisonnable. En résumé, la requérante a été traitée différemment parce qu'elle était vraiment une candidate

informée de sa sélection. On pourrait faire valoir que la requérante aurait pu être informée le 30 octobre 2009 même ou immédiatement après cette date, mais je ne pense pas que ce retard était excessif ou déraisonnable, et il n'a certainement pas entraîné des conséquences juridique