

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/094

Jugement n° : UNDT/2020/145

Date : 13 août 2020

Original : anglais

Juge : M^{me} Rachel Sophie Sikwese

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

DANYLENKO

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGE

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/094

Jugement n° : UNDT/2020/145

4. Le 28 mai 2013, le requérant a participé à un entretien axé sur les compétences relativement à ce poste. Le 19 février 2014, le requérant a été informé par le Groupe du recrutement du D² département de l'appui aux missions (« le Groupe du recrutement ») que sa candida

15. Pour sa part, le requérant déclare ne pas avoir reçu le courriel et estime que le responsable de groupe professionnel¹⁵ lui avait délibérément caché cette information. Il n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de cette allégation. Il n'a pas montré pour quel motif le responsable de groupe professionnel aurait pu être amené à se comporter ainsi et enfreindre la section 10 de l'Instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel), qui porte sur la notification et l'application de la décision finale.

16. Le Tribunal d'appel a estimé que le défaut de notification d'une décision de non-sélection pouvait avoir de graves conséquences pour l'évolution à venir de la carrière d'un fonctionnaire puisque cela retardait ses démarches en vue de trouver d'autres postes¹⁶. Toutefois, pour que ce défaut de notification constitue une décision administrative susceptible de recours, le requérant doit montrer qu'il entraîne des effets juridiques négatifs directs sur ses conditions d'emploi ou son contrat de travail¹⁷. Le requérant n'a produit aucun élément de preuve en ce sens.

17. En outre, la charge de la preuve concernant la date de réception aux fins du respect de la condition visée à la lettre *a.* du sous-alinéa i) de l'alinéa *d)* du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal incombe au requérant. Selon la disposition précitée, c'est au requérant de démontrer qu'il a satisfait à la condition en question, et non au défendeur¹⁸. La disposition se lit comme suit :

Toute requête est recevable [] i) [] lorsque le contrôle hiérarchique de la décision contestée est requis : *a.* Dans les 90 jours calendaires suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration à sa demande.

18. De surcroît, un fonctionnaire a la responsabilité d'assurer un suivi proactif des questions qui ont une incidence sur ses conditions d'emploi ou sur son contrat de travail. Dans le cadre de la présente requête, le requérant n'a pas montré qu'il avait

¹⁵ Le titulaire de ce poste exerce notamment les fonctions de recruteur et de responsable des postes à pourvoir. Déposition de M. Ronved en date du 17 mars 2020.

¹⁶ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 31.

¹⁷ Arrêt *Fairweather* (2020-UNAT-1003), par.

effectué un tel suivi, alors qu'il savait qu'il avait le droit d'être informé de la décision finale en application de la section 10.1 de l'Instruction administrative ST/AI/2010/3, comme il l'avait lui-même affirmé¹⁹.

19. Un requérant qui ne conteste pas une décision administrative en temps utile ne peut accéder au système de justice interne. En outre, une allégation selon laquelle l'administration n'a envoyé aucune notification ne sera recevable que si un tel manquement entraîne des effets juridiques négatifs directs. En conséquence, le recours du requérant contre la décision relative à l'avis générique n° 425940 n'est pas recevable *ratione materiae*. Ce grief est rejeté.

Bien-fondé de la décision relative à l'avis générique n° 76109

20. Le Tribunal doit déterminer si la commission centrale de contrôle pour le personnel des missions a eu tort de ne pas autoriser le requérant à occuper le poste d'agent de la régulation des mouvements du Service mobile de la classe 6 qui faisait l'objet de l'avis générique n° 76109 et avait été mis au concours afin de constituer une liste de réserve pour 2017/2018²⁰.

Moyens du requérant

21. Le requérant avance qu'il avait aussi la preuve écrite pour ce poste. Il est également persuadé qu'il a aussi l'entretien axé sur les compétences et qu'il a satisfait aux normes des Nations Unies en matière de compétences de base. Il fonde sa thèse sur un argument double. Premièrement, le jury d'entretien ne lui a pas dit que la question qui lui était posée concernait le

pas satisfait des réponses fournies, le défendeur explique que la durée d'un entretien ne répond à aucune règle et que le jury n'est pas tenu de faire part au candidat de son avis sur la performance de ce dernier. L'entretien pouvait durer jusqu'à quarante-cinq minutes, avec un créneau de dix minutes maximum pour chaque question. Les quinze minutes restantes étaient consacrées à la présentation du jury et aux questions que les candidats pouvaient éventuellement poser à la fin de l'entretien.

27. Le défendeur soutient que, malgré l'examen mené par le jury, le requérant n'est satisfait qu'en partie aux indicateurs de la compétence « Souci du client » et que, partant, le jury n'a pas recommandé que sa candidature soit retenue. Dans l'exemple qu'il a donné pour illustrer en quoi consistait le souci du client, le requérant avait décrit des situations incompatibles avec les trois indicateurs de compétence suivants : a) voir les choses du point de vue des « clients » ; b) établir et maintenir des partenariats productifs avec les clients en gagnant leur confiance et leur respect ; c) discerner les besoins des clients, à savoir une demande de transport, et trouver les moyens de répondre²⁷.

28. Le défendeur soutient que le requérant n'a pas prouvé que ses droits avaient été violés sur le fond ou sur le plan de la procédure. En conséquence, il ne peut prétendre à être inscrit sur la liste de réserve pour le poste d'agent de la régulation des mouvements du Service mobile de la classe 6, comme il l'a demandé.

Examen

29. L'article 101 de la Charte des Nations Unies établit que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

30. Le défendeur aurait agi de manière régulière s'il avait fondé sa prise de décision sur ces principes et sur les procédures applicables.

²⁷ Déposition de M. Ronved en date du 17 mars 2020.

31. Le Tribunal garde à l'esprit que l'examen des décisions administratives se fonde sur une présomption de régularité des actes officiels. Cette présomption est confirmée si l'administration est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature d'un requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Une fois que l'administration satisfait à cette première exigence, la charge de la preuve revient au requérant, lequel doit apporter une preuve claire et convaincante que sa candidature n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable²⁸.

32. La jurisprudence du Tribunal d'appel a défini comme suit le rôle du Tribunal du contentieux dans le cadre du contrôle d'une décision de sélection du personnel [traduction non officielle] :

Le contrôle juridictionnel d'une décision de sélection du personnel ne vise pas à substituer la décision du Tribunal à celle de l'administration. Le rôle du Tribunal dans le cadre de l'examen d'une décision administrative relative à une nomination vise plutôt à déterminer : 1) si la procédure prévue par le Statut et le Règlement du personnel a été respectée et 2) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée. Le Tribunal a pour fonction de vérifier si les dispositions et les articles applicables du Statut et du Règlement du personnel ont été appliqués et s'ils l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire²⁹.

33. Le défendeur a critiqué la procédure qu'il avait suivie pour parvenir à la décision attaquée. Il dit que le requérant a été convié à un entretien axé sur les compétences. On voit dans le dossier qu'il était indiqué dans la convocation à cet entretien que le requérant se verrait poser trois questions axées sur les compétences et que celles-ci figuraient expressément dans la fiche d'entretien.

34. Au cours de l'entretien, le requérant n'a soulevé aucune objection quant aux choix des trois membres qui composaient le jury/erio3JET00.00000912 0 6quitde TmG[(dé)12 792 reW*

les membres du jury enregistreraient ses réponses mot pour mot. Il ne ressort pas du dossier que le requérant a demandé à bénéficier de plus de temps pour répondre aux questions ou pour clarifier ses réponses. Il ne ressort pas du dossier qu'il avait le moindre doute quant aux compétences à l'issue desquelles les deux premiers membres du jury l'évaluaient. Le troisième et dernier membre du jury a posé des questions sur le souci du client. Il ne ressort pas du dossier que le requérant a été déconcerté par les questions liées à cette compétence. À la fin de l'entretien, le requérant n'a posé aucune question ni demandé de précisions. Les membres du jury ont compilé les résultats et conclu à l'unanimité que le requérant ne réunissait que deux des trois compétences. Sur la base de ce résultat, le jury n'a pas validé son inscription sur la liste de réserve pour le poste annoncé dans l'avis général n° 76109.

35. Lorsqu'il connaît d'une requête contestant la conduite d'un entretien, le Tribunal de céans suit le précédent faisant autorité que le Tribunal d'appel a établi dans l'arrêt *Mahmoud* [traduction non officielle] :

« Les entretiens, de par leur nature, varieront en fonction des réponses fournies par les différents candidats [...], [il] convient d'accorder aux jurys d'entretien une certaine marge de manœuvre et une certaine latitude pour qu'ils orientent utilement les entretiens, y compris en questionnant un candidat sur des réponses spécifiques afin d'obtenir des informations pertinentes qui les aideront à prendre une décision finale

notes d'entretien du président du jury que ce dernier a fait savoir au requérant que la troisième question avait trait au souci du client³¹. Le requérant n'a pas démontré pourquoi le Tribunal ne pourrait pas croire sa version des faits. Le Tribunal estime que le requérant savait que la dernière question portait sur le souci du client ou qu'il aurait dû le savoir puisqu'il avait déjà répondu aux questions sur les deux autres compétences.

38. Le requérant affirme que l'entretien s'est terminé au bout d'une demi-heure sans que rien ne donne à penser que le jury n'était pas satisfait des réponses qu'il avait fournies. L

