

R.
c.
UIT

131^e session

Jugement n° 4332

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. A. R. le 12 janvier 2018 et régularisée le 16 février, la réponse de l'UIT du 23 mai, la réplique du requérant du 17 septembre et la duplique de l'UIT du 19 décembre 2018;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant conteste la régularité d'une procédure de sélection à laquelle il a participé et la nomination prononcée à l'issue de celle-ci.

Au moment des faits, le requérant occupait un poste d'officier de sécurité de grade G.3. Le 19 octobre 2016, l'UIT publia un avis de vacance pour le poste de grade G.5 d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation. Le requérant, qui avait postulé, fut invité, le 25 novembre, à passer un test écrit, lequel eut lieu le 7 décembre 2016. Le 24 janvier 2017, il fut informé qu'il n'avait pas été inscrit sur la liste restreinte et qu'un autre candidat – dont le profil correspondait mieux aux exigences du poste – avait été nommé.

Le 10 mars 2017, le requérant demanda au Secrétaire général de réexaminer la décision de ne pas retenir sa candidature ainsi que la décision de nommer un autre candidat. Il faisait notamment valoir que l'égalité entre les candidats n'avait pas été respectée. Il demandait en outre à connaître les raisons pour lesquelles sa candidature avait été rejetée ainsi qu'à recevoir des informations détaillées relatives au déroulement de la procédure. Le 24 avril, le chef du Département de la gestion des ressources humaines lui fit savoir que le Secrétaire général avait décidé de rejeter sa demande de réexamen compte tenu du fait que le moyen relatif à la rupture de l'égalité entre les candidats était dénué de fondement. Par ailleurs, il lui expliquait que le Comité des nominations et des promotions (ci-après le «CNP») avait estimé qu'il ne faisait pas partie des candidats les plus qualifiés et que le Secrétaire général n'était pas en mesure de se prononcer sur sa demande tendant à ce que des informations lui soient fournies dans la mesure où celle-ci n'était pas motivée.

Le 22 juin 2017, le requérant saisit le Comité d'appel. Il demandait l'annulation des décisions issues de la procédure de concours et la réparation du préjudice subi. Dans son rapport du 2 octobre, le Comité d'appel recommanda le rejet du recours. Le 17 octobre 2017, le requérant fut informé que le Secrétaire général avait décidé, conformément à la recommandation du Comité d'appel, de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que les décisions issues du concours, d'ordonner à l'UIT de reprendre la procédure de concours au stade où elle a été viciée, de réparer l'intégralité du préjudice qu'il estime avoir subi et, enfin, de lui octroyer une somme de 8 000 euros au titre des dépens, tant pour la procédure de recours interne que pour la procédure devant le Tribunal.

L'UIT conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Un avis de vacance de concours interne, concernant le nouveau poste de grade G.5 d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation, a été publié le 19 octobre 2016. Le requérant, au service de l'UIT en tant qu'officier de sécurité de grade G.3, s'y est porté candidat. L'intéressé, qui était l'un des six candidats présélectionnés, fut informé, le 24 janvier 2017, qu'il n'avait pas été inscrit sur la liste restreinte et qu'un autre candidat – dont le profil correspondait mieux aux exigences du poste – avait été nommé. Le requérant a sollicité, sans succès, le réexamen de cette décision. Il a ensuite saisi le Comité d'appel. Le 2 octobre 2017, celui-ci a remis au Secrétaire général son rapport, dans lequel il lui recommandait de maintenir sa décision de nommer le candidat sélectionné et de rejeter le recours du requérant, ce que le Secrétaire général a fait par une décision du 17 octobre 2017. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Afin de définir le contexte juridique dans lequel les moyens du requérant doivent être appréciés, il y a lieu de se référer au considérant 3 du jugement 4154, concernant également le concours dont il est question en l'espèce, qui reprend des principes bien établis dans la jurisprudence du Tribunal:

«[L]e Tribunal reconnaît que la nomination par une organisation internationale d'un candidat à un poste est une décision qui relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Cette formulation, que l'on retrouve dans de nombreux jugements du Tribunal, notamment dans le jugement 3209, au considérant 11, souligne la nécessité pour un requérant d'établir que le processus de sélection contesté est entaché d'un vice fondamental.»

3. Dans son premier moyen, le requérant se plaint d'une violation du principe de transparence en soutenant que la défenderesse ne lui a pas communiqué toutes les informations relatives à la procédure et qu'elle n'a pas éclairci les raisons pour lesquelles il n'avait pas été sélectionné.

Le Tribunal observe, à cet égard, que, dans sa décision du 24 avril 2017, répondant à la demande du requérant de réexaminer la décision initiale du 24 janvier 2017 et confirmant celle-ci, le chef du Département de la gestion des ressources humaines a expliqué au requérant, d'une manière exhaustive, les raisons pour lesquelles, bien qu'il ait été l'un des six candidats présélectionnés, il n'avait pas été retenu au poste mis au concours: il ne possédait pas de certificat sur les normes suisses de sécurité, il n'avait pas suivi de formation relative à la gestion des situations de crise et, surtout, l'élément déterminant était qu'il avait échoué au test technique écrit. En effet, il avait obtenu un score de 23/60 alors que la note minimale de passage avait été fixée à 70 pour cent de la note maximale, soit 42/60. Ledit chef du Département a aussi expliqué que le fait que le candidat sélectionné avait, «sur sa propre initiative, suivi en mars 2015 une formation [suisse] de chargé de sécurité en protection incendie» n'avait pas violé le principe d'égalité entre les candidats.

En outre, l'UIT, dans le cadre de la procédure devant le Comité d'appel, a fourni au requérant en annexes à la réponse du Secrétaire général au recours de l'intéressé la liste des six candidats présélectionnés et diverses pièces qui rendaient compte du déroulement du concours. Le requérant a ainsi disposé de l'ensemble des documents utiles pour lui permettre de vérifier la régularité de la procédure.

Le Tribunal en conclut que le principe de transparence a été respecté. Le moyen s'avère donc infondé.

4. Dans ses deuxième et troisième moyens, le requérant se plaint, respectivement, de l'irrégularité du test écrit et de la violation des règles du concours.

Dans le deuxième moyen, le requérant affirme qu'il a été décidé de faire passer aux candidats un test écrit sans qu'ils aient été informés du contenu de l'épreuve, de l'identité du correcteur ni du fait qu'une note minimale de passage avait été fixée.

Dans le troisième moyen, le requérant invoque le changement de la note minimale de passage de 70 pour cent à 50 pour cent de la note maximale (60).

5. En ce qui concerne le deuxième moyen, relatif à l'introduction et à l'irrégularité du test écrit, le Tribunal relève que la procédure en question s'est déroulée dans le respect de l'avis de vacance et des textes applicables. En effet, l'avis de vacance prévoyait expressément que «[l]'évaluation des candidats retenus pourra[it] comprendre un examen». C'est donc en toute légalité que l'administration de l'UIT a décidé, sur proposition du supérieur hiérarchique concerné, d'instituer un test écrit à titre d'outil d'évaluation et de critère supplémentaire de sélection des candidats.

Le requérant fait aussi valoir, dans son deuxième moyen, le manque d'information sur le contenu de l'épreuve, ainsi que sur les modalités d'évaluation et sur l'identité du correcteur de celle-ci. Le Tribunal estime qu'à cet égard la régularité de la procédure était assurée par le fait que tous les concurrents se trouvaient dans la même situation et que le test écrit portait sur des thèmes relatifs aux connaissances et compétences indiquées dans l'avis de vacance et jugés importants par le supérieur hiérarchique concerné pour évaluer la capacité des candidats à exercer les fonctions afférentes au nouveau poste. De plus, en l'absence de toute disposition statutaire ou réglementaire prévoyant une telle obligation, l'organisation n'était pas tenue d'informer les candidats au concours de la façon dont les épreuves auxquelles ils participaient seraient évaluées (voir le jugement 3543, au considérant 12). Quant à l'identité des correcteurs, les candidats ne pouvaient ignorer qu'il s'agirait des supérieurs hiérarchiques compétents.

Il en résulte que le deuxième moyen est infondé.

6. Dans son troisième moyen, le requérant se plaint du fait que, après qu'une note minimale de passage avait été fixée pour le test écrit à 70 pour cent (42) de la note maximale (60), la note minimale requise a finalement été réduite à 50 pour cent (30) de la note maximale. Par conséquent, il fait valoir que la décision d'inscrire les deux meilleurs candidats, qui avaient obtenu un score de 34/60, sur la liste restreinte est illégale du fait de la violation d'une règle que la défenderesse avait édictée et qui la liait.

En ce qui concerne ce changement de la note minimale de passage de 42 à 30/60, le Tribunal observe que, comme l'UIT l'a précisé, aucune note minimale n'avait été indiquée, ni dans l'avis de vacance du poste, ni dans le courriel de convocation au test écrit, ni dans les brèves instructions fournies avec l'énoncé des questions du test. Dans ses écritures, l'UIT explique que les correcteurs du test – tous deux superviseurs du poste à pourvoir – avaient initialement envisagé d'établir une note de passage de 70 pour cent de la note maximale. Le Tribunal retient que le choix d'abaisser la note minimale, opéré par le supérieur hiérarchique direct du poste et partagé par le chef du Département de la gestion des ressources humaines, ainsi qu'en témoigne le mémorandum du 24 avril 2017, au lieu de suivre la note de passage initialement envisagée (soit un seuil de 70 pour cent de la note maximale) est une manifestation légitime du pouvoir d'appréciation de l'UIT. Cette décision a été prise dans l'intérêt de l'Union de pourvoir le nouveau poste par concours interne, lorsque l'organisation a réalisé qu'aucun des six candidats présélectionnés n'avait atteint le seuil de 42 au test écrit et qu'elle a décidé d'inscrire sur la liste restreinte les deux candidats qui avaient obtenu le score le plus élevé (34). En conclusion, la décision contestée n'est entachée d'aucun des vices soulevés par le requérant dans son troisième moyen.

7. Le requérant, dans son quatrième moyen, fait valoir deux erreurs de fait contenues dans le rapport du Comité d'appel, dont la recommandation a été suivie par le Secrétaire général dans la décision attaquée. La première erreur tiendrait au fait que le Comité d'appel n'aurait pas pris en considération le refus opposé à ses deux demandes de pouvoir bénéficier, en 2015 et 2016, de la formation suisse de chargé de sécurité en protection incendie, ce qui laissait entendre qu'il n'avait présenté aucune demande de participation à cette formation. La seconde erreur tiendrait au fait que le Comité d'appel aurait relevé que seulement 16 questions du test écrit, au lieu de 19, sur 21 portaient sur la sécurité incendie.

8. En ce qui concerne la première erreur de fait, le Tribunal note que le Comité d'appel a relevé que, dès lors que le requérant aurait pu également demander à bénéficier de la formation suisse de chargé de sécurité en protection incendie, l'avantage procuré à d'autres candidats

par le suivi de cette formation ne constituerait pas une violation du principe de l'égalité des chances («*Since the Appellant could have also applied for this training, the Panel concluded that any advantage from such training would not represent unequal opportunity*»).

Dans la mesure où cette observation laisse entendre que le requérant n'avait pas demandé à bénéficier de la formation en cause, celle-ci est effectivement entachée d'une erreur de fait. Mais il ressort du dossier que cette erreur est en grande partie imputable au requérant lui-même qui ne soutenait pas clairement dans son recours avoir présenté sans succès des demandes à cet effet. Dans ces conditions, le Tribunal ne saurait tirer aucune conséquence de cette erreur.

S'agissant de la seconde erreur de fait, à savoir celle concernant le nombre de questions du test écrit portant sur la sécurité incendie, le grief n'est pas fondé. En effet, cette erreur, en l'admettant établie, n'était pas de nature à exercer une influence sur les conclusions du Comité d'appel.

Le quatrième moyen est ainsi dénué de fondement en ses deux branches.

9. Dans son cinquième moyen, le requérant se plaint de l'organisation du concours, qui, selon lui, ne garantissait pas l'égalité des chances entre les candidats.

Le requérant fait valoir à ce sujet que les deux fonctionnaires inscrits sur la liste restreinte avaient bénéficié d'une formation ciblée dans le domaine relatif au concours. Il estime que cet avantage a en outre été amplifié par la nature de l'épreuve écrite du concours puisque le test se concentrait essentiellement sur la matière de ladite formation.

Mais le Tribunal estime que, si les candidats qui avaient bénéficié de la formation en cause avaient effectivement une meilleure connaissance du sujet que ceux qui ne l'avaient pas suivie, cette circonstance ne constitue pas une violation du principe d'égalité de traitement entre les candidats dès lors que cette différence de niveau de connaissance, qui n'est pas liée à une formation dispensée à proximité temporelle du concours, doit être regardée comme une simple circonstance objective.

Il en résulte que le moyen est dénué de fondement.

10. Dans son sixième moyen, le requérant se plaint d'un détournement de pouvoir. Selon lui, l'inégalité des chances qu'il fait valoir était «la traduction d'une manœuvre visant à la sélection du candidat promu», c'est-à-dire qu'il y aurait eu favoritisme. En l'espèce, si le requérant soutient que le concours aurait été vicié du fait d'une «manœuvre visant à la sélection du candidat promu», force est de constater qu'il ne produit aucune preuve matérielle à l'appui de cette allégation. Or, selon la jurisprudence, le détournement de pouvoir ne se présume pas et il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir, par exemple, le jugement 4081, au considérant 19).

Il en résulte que le moyen est dénué de fondement.

11. Enfin, le requérant affirme: a) qu'en violation de l'article 4.9 du Statut du personnel les notes attribuées aux candidats au test écrit n'ont pas été communiquées au CNP; b) qu'en violation de l'article 11 du Règlement intérieur du CNP le supérieur hiérarchique direct de l'emploi considéré n'a pas donné par écrit son opinion sur les candidats et d'autres fonctionnaires ont également été appelés à émettre une opinion sur les mérites de ceux-ci.

En ce qui concerne la violation de l'article 4.9 du Statut du personnel, le défaut de communication allégué ne saurait être retenu car il ressort de l'examen du tableau du 12 décembre 2016 faisant apparaître les recommandations des supérieurs hiérarchiques transmis au CNP que les notes obtenues par les candidats au test écrit y étaient bien mentionnées. Ainsi, le moyen manque en fait.

S'agissant de la violation alléguée de l'article 11 du Règlement intérieur du CNP, le Tribunal note que le supérieur hiérarchique direct du poste considéré a bien émis une opinion écrite sur les mérites des candidats puisque celle-ci figure dans le tableau du 12 décembre 2016 susmentionné. S'il est exact que ce tableau a été cosigné par deux autres supérieurs hiérarchiques du poste en cause, cette circonstance n'a pas été de nature, en l'espèce, à vicier la régularité de la procédure.

Il en résulte que ces deux moyens ne peuvent être accueillis.

12. La requête doit donc être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

GIUSEPPE BARBAGALLO

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ