

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

V.
c.
UIT

128^e session

Jugement n° 4154

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. G. M. V. le 9 janvier 2018 et régularisée le 2 mars, la réponse de l'UIT du 4 juin, régularisée le 8 juin, la réplique du requérant du 13 juillet et la duplique de l'UIT du 24 octobre 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 de la procédure de sélection à laquelle il a participé et la légalité de la nomination qui s'en est suivie.

En novembre 2016, le requérant posa sa candidature au poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation. Il fut présélectionné, puis vit son nom inscrit sur la liste restreinte des candidats retenus par le Comité des nominations et des promotions. Le 7 décembre 2016, il passa un test écrit et fut invité à un entretien d'évaluation le 11 janvier 2017, avec un autre candidat. Le 24 janvier, le requérant fut informé du rejet de sa candidature.

Le 9 mars 2017, le requérant présenta une demande de réexamen de la décision de ne pas retenir sa candidature et demanda qu'une nouvelle procédure de sélection soit menée et que la somme de 5 000 francs

suisse lui soit remboursée à titre de dépens. Le 24 avril, sa demande fut rejetée. Il saisit le Comité d'appel le 23 juin, réitérant les demandes qu'il avait présentées le 9 mars, tout en majorant le montant des dépens, et lui demandant réparation pour le préjudice moral prétendument subi.

Dans le rapport qu'il rendit le 2 octobre, le Comité d'appel conclut que les qualifications et l'expérience du requérant avaient été dûment prises en considération et que rien dans la procédure de sélection ne laissait supposer l'existence d'un quelconque vice, préjugé, parti pris ou conflit d'intérêts. Le Comité d'appel recommanda notamment au Secrétaire général de rejeter le recours. Par une lettre du 12 octobre 2017, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que le Secrétaire général avait décidé de suivre cette recommandation.

Le 9 janvier 2018, le requérant saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée, de réexaminer la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste litigieux, de réparer le préjudice moral qu'il estime avoir subi et, enfin, de lui octroyer les dépens.

L'UIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité. À la demande du Tribunal, l'UIT a transmis une copie de la requête au candidat nommé à l'issue de la procédure de recrutement litigieuse et l'a invité à formuler ses observations par écrit, ce qu'il a fait le 10 avril 2018.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'UIT en 2005 en tant qu'officier de sécurité au grade G.3. Au début du mois d'octobre 2016, un poste a été créé au sein de la division dans laquelle travaillait le requérant. Un avis de vacance pour le poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation a été publié et le requérant s'y est porté candidat le 9 novembre 2016. Sa candidature n'a pas été retenue et un autre fonctionnaire en service a été nommé. Le requérant a été informé de la décision du Secrétaire général de ne pas le nommer à ce poste le 24 janvier 2017. Le requérant a sollicité, sans succès, le réexamen de cette décision. Il a ensuite saisi le Comité d'appel. Le 2 octobre 2017, le Comité d'appel a remis son rapport au Secrétaire général en lui

recommandant de maintenir sa décision du 24 janvier 2017, ce que celui-ci a fait par une décision du 12 octobre 2017. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Le mémoire du requérant est divisé en quatre sections. Globalement, les trois premières exposent les faits et leur contexte. La quatrième section s'intitule «ANALYSE JURIDIQUE»* et comporte, en substance, quatre arguments visant à établir que la procédure de sélection était entachée d'irrégularité, ce qui signifie que la décision de ne pas nommer le requérant devrait être annulée et qu'une mesure compensatoire ou connexe devrait être prise. Selon le premier argument, il aurait été omis de tenir compte de faits essentiels lors de l'examen de la candidature du requérant et des conclusions erronées auraient été tirées du dossier. Selon le deuxième argument, le requérant aurait fait l'objet d'une inégalité de traitement. Selon le troisième argument, la procédure de sélection était entachée de parti pris. Selon le quatrième argument, qui est lié au précédent, l'un des membres du jury de sélection se trouvait en situation de conflit d'intérêts.

3. Afin de définir le contexte juridique dans lequel ces arguments doivent être appréciés, il y a lieu de se référer au jugement 3669, au considérant 4, qui reprend des principes bien établis du Tribunal :

«Premièrement et fondamentalement, le 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. Ce vice pourrait consister en la nomination d'un candidat qui ne remplit pas l'une des conditions exigées par l'avis de vacance (voir le jugement 2712, au considérant 8). Toutefois, le Tribunal a fait observer ce qui suit dans le jugement 1827, au considérant 6 : "La sélection des candidats à

* Traduction du greffe.

une promotion est nécessairement basée sur le mérite et exige d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection. Ceux qui souhaiteraient que le Tribunal interfère dans le processus doivent prouver que celui-ci présentait de graves imperfections; il ne suffit pas d'affirmer que quelqu'un était mieux qualifié que le candidat retenu".»

4. Comme indiqué précédemment, le requérant soutient dans son premier argument qu'il a été omis de tenir compte de faits essentiels lors de l'examen de sa candidature et que des conclusions erronées ont été tirées du dossier. Cet argument comporte quatre éléments. Le premier porte sur un tableau de recommandations, utilisé dans la procédure de sélection, qui présentait des lacunes, soit parce qu'il mentionnait de façon erronée ou omettait de mentionner des qualités ou l'expérience du requérant, soit parce qu'il mentionnait de façon erronée des qualités ou l'expérience de l'autre candidat présélectionné. Cependant, l'UIT soutient, à juste titre, que le contenu du tableau doit être considéré au regard de la finalité de ce tableau, qui est un document de synthèse, et des autres documents disponibles dans le cadre de la procédure de sélection, dont certains décrivent les qualités ou l'expérience des candidats. Chacune des lacunes relevées concernait des points de détail, mais rien dans le tableau ne constituait une erreur manifeste. On ne saurait dire que ces lacunes, considérées isolément ou ensemble, font apparaître un «vice fondamental» (pour reprendre la formulation du jugement 3669). Le deuxième élément concerne un test écrit passé par le requérant et l'autre candidat présélectionné. Le requérant se concentre en particulier sur sa réponse, ainsi que celle de l'autre candidat, à la dernière question, la vingt et unième. Le candidat devait pour y répondre rédiger un rapport d'incident fictif à partir d'un cas de figure dans lequel des flammes s'échappaient d'une chaudière à gaz et de la fumée déclenchait une alarme. Le requérant prétend que la réponse donnée par l'autre candidat était truffée d'erreurs «évidentes pour quiconque possède des connaissances rudimentaires en sûreté et en sécurité»*. Il compare cette réponse à la sienne qu'il qualifie de «concise, précise et adaptée à l'incident»*. Le requérant fait observer que l'autre candidat a obtenu la totalité des points alors que sa note à lui est bien en deçà de la note maximale.

* Traduction du greffe.

Il s'agit là d'une analyse forcément subjective, qui ne constitue certainement pas une erreur justifiant une intervention du Tribunal.

5. Le troisième élément concerne l'entretien, mais les critiques du requérant présentent en substance le même caractère général que celles formulées au sujet du test écrit. Ses critiques portent essentiellement sur des points de détail relatifs au déroulement de l'entretien et à l'évaluation des réponses, mais ces points, pris isolément ou ensemble, ne permettent pas d'établir que la procédure est entachée d'un «vice fondamental». Le Tribunal se penchera plus loin sur la question de l'entretien en examinant l'allégation de parti pris. Le quatrième élément concerne la recommandation écrite du Comité des nominations et des promotions et, en particulier, la conclusion que celui-ci a expressément formulée à l'égard de l'autre candidat qui a été nommé, selon laquelle «ses résultats ont globalement démontré que lui seul [était] qualifié pour occuper le poste»*. Le requérant conteste cette conclusion et soutient qu'il était «pleinement qualifié»*. Or cette opinion fait essentiellement intervenir un jugement de valeur et relève d'une appréciation qui ne justifie pas l'intervention du Tribunal, comme il est dit plus haut dans l'extrait cité du jugement 3669.

6. Le requérant affirme, dans son deuxième argument, avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement. Cet argument repose en réalité sur l'évaluation subjective par le requérant du traitement qui lui a été réservé par rapport à l'autre candidat concernant son test écrit et l'entretien. Son évaluation, même si elle était acceptée, ne laisse entrevoir aucun vice fondamental dans la procédure de sélection.

7. Le requérant affirme, dans son troisième argument, que la procédure de sélection était entachée de parti pris. Cet argument peut être examiné conjointement avec le quatrième argument connexe, selon lequel l'un des membres du jury de sélection se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts. Les deux arguments concernent M. D., l'ancien supérieur hiérarchique de deuxième niveau du requérant.

* Traduction du greffe.

En juillet 2014, un autre fonctionnaire de l'UIT a déposé une plainte pour harcèlement contre le requérant, alléguant que ce dernier avait porté oralement des jugements de valeur sur sa personne et avait exprimé des doutes quant à ses capacités professionnelles. La question a été réglée par voie de médiation en décembre 2015 et la plainte retirée.

8. Dans la présente procédure, le requérant recense trois exemples illustrant le parti pris de M. D. à son encontre. Le premier est le fait que M. D. s'est servi de l'enquête sur l'allégation de harcèlement formulée contre le requérant pour le dénigrer. Le deuxième est un événement précis au cours duquel M. D. a fait preuve d'un comportement agressif à l'égard du requérant, comportement dont il a également fait preuve de manière plus générale. Le troisième est le fait que le requérant n'a pas obtenu l'un des sept postes d'agent de sécurité de grade G.3 créés à la suite d'une restructuration du Département de la sécurité. Le requérant ajoute que le candidat retenu pour le poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation était un ami de M. D.

9. Le troisième exemple, le fait que le requérant n'ait pas obtenu un poste d'agent de sécurité de grade G.3, repose fondamentalement sur son opinion qu'il aurait dû être nommé compte tenu de ses qualifications et que d'autres candidats n'auraient pas dû l'être. Cela ne constitue pas un fondement légitime pour étayer une allégation de parti pris. En ce qui concerne le témoignage de M. D. devant la commission d'enquête en février 2015 au sujet de la plainte pour harcèlement, il est exact que celui-ci se montre parfois critique sur l'attitude et le comportement du requérant lorsqu'il répond aux questions qui lui sont posées. Toutefois, il importe de tenir compte du contexte. M. D. se devait de répondre honnêtement aux questions, comme cela lui a été demandé avant le début de son audition. Aucun de ses commentaires défavorables à l'égard du requérant n'est manifestement sans rapport avec les questions qui lui ont été posées. Le fait que M. D. n'ait pas une opinion tout à fait positive du requérant ne permet pas d'étayer l'allégation de parti pris. Le simple fait qu'une personne ait exprimé une opinion partiellement négative à l'égard d'une autre personne dans le cadre d'une enquête pour harcèlement ne permet pas de dire que, dans

un autre contexte (par exemple une candidature à un poste ou une promotion), la première personne ne se comportera pas en toute impartialité et équité au moment d'évaluer la seconde personne. Il convient de rappeler qu'en cas d'allégation de parti pris c'est à la personne ayant formulé les allégations qu'il appartient d'apporter la preuve du parti pris (voir, par exemple, le jugement 2472, au considérant 9).

10. Le deuxième exemple concerne le comportement physiquement agressif présumé de M. D. envers le requérant et, en particulier, un incident survenu en décembre 2015. Le requérant soutient que M. D. s'est approché de lui alors qu'il était en compagnie d'un autre agent de sécurité pour lui demander (en plaçant son visage tout près du sien), de manière agressive et intimidante, les raisons de sa présence et lui faire comprendre qu'il devait travailler ailleurs. Le requérant fait observer que M. D. n'a pas eu le même comportement avec l'autre agent de sécurité. Dans une déclaration sous serment aux fins du réexamen de la décision de ne pas nommer le requérant au poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation, M. D. n'a pas contesté s'être approché du requérant et lui avoir parlé de très près. Selon lui, il devait s'entretenir en toute discrétion avec le requérant, car l'autre agent de sécurité se trouvait à son poste de travail, contrairement au requérant qui ne devait pas se trouver là. Dans un rapport d'incident, qualifié comme tel par le requérant dans sa réplique, l'autre agent de sécurité a déclaré que M. D. s'était approché du requérant, lui avait parlé sur un ton agressif et avait fait preuve d'un comportement menaçant. Ce document était daté du 2 mars 2018, soit plus de deux ans après les faits. Dans sa duplique, l'UIT avance plusieurs raisons pour lesquelles il convient d'accorder peu de poids, voire aucun, au document du 2 mars 2018. L'une d'entre elles, qui revêt une certaine importance, est que l'autre agent de sécurité a donné la date précise de cet incident, à savoir le 14 décembre 2015. Cela étant, il ressort de documents de voyage internes produits par l'UIT dans sa duplique que la probabilité était grande que l'autre agent de sécurité se soit trouvé en Égypte ce jour-là. L'UIT fait également valoir que les propos cités de M. D., en français, tels qu'ils figurent dans le document du 2 mars 2018 (daté du même jour que le mémoire en requête du requérant), correspondent quasiment

mot pour mot aux propos cités de M. D, en anglais, figurant dans le mémoire du requérant. Il est difficile d'admettre que, plus de deux ans après les faits, l'autre agent de sécurité se souvienne clairement des propos tenus dans une langue (l'anglais) qui n'était pas la langue utilisée (le français) et cela donne à penser que sa version des faits n'est pas neutre. Ces éléments permettent assurément de conclure qu'il ne s'agit pas d'une preuve suffisamment décisive pour rejeter la déclaration sous serment faite par M. D. Par conséquent, le Tribunal n'est pas disposé, sur la base des pièces produites, à conclure que M. D. a probablement fait preuve de parti pris à l'encontre du requérant et que ce dernier aurait ainsi faussé ou compromis la procédure de sélection pour le poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation.

11. Il convient de se pencher sur le dernier argument formulé par le requérant. Ce dernier soutient que le candidat retenu pour le poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation était un ami de M. D. Cette affirmation repose en partie sur celle, générale, qui figure dans le mémoire en requête, selon laquelle «tout le monde savait au sein de l'UIT que M. [D.] [avait] des liens étroits avec le candidat retenu pour le poste d'agent chargé de la sécurité au travail et de la formation»*. Les seuls éléments de ces liens sont tirés du fait que l'on pouvait voir régulièrement ces deux personnes dans le bureau de M. D. «s'entretenir longuement de questions personnelles»* et que le candidat retenu a bénéficié d'un traitement préférentiel eu égard à la prise en charge d'un stage de formation à Lausanne. Ce dernier élément n'a pas véritablement de poids étant donné que rien ne prouve l'implication éventuelle de M. D. dans la prise en charge de la participation du candidat retenu au stage de formation. L'autre élément, portant sur les discussions dans le bureau, ne permet pas d'établir l'existence d'une amitié qui aurait pu conduire M. D. à favoriser le candidat retenu.

12. Le requérant n'a pas établi l'existence d'une quelconque erreur de droit telle que visée dans l'extrait cité du jugement 3669 où sont repris les principes du Tribunal. Par conséquent, la requête doit être rejetée.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2019, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ