

Affaire n°	UNDT/GVA/2018/116 UNDT/GVA/2018/117 UNDT/GVA/2018/118 UNDT/GVA/2018/122
Jugement n°	UNDT/2020/184

Requête

1. Le présent jugement se rapporte à quatre requêtes datées du 1^{er} novembre 2018 concernant la procédure de sélection pour le poste d'agent de sécurité de classe G-3, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance n° 77635 à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG).

2. Chacun des requérants conteste la décision de non-sélection prise à son égard pour le poste correspondant à l'avis de vacance de poste n° 77635. Les requérants occupaient le poste d'agent de sécurité de classe G-2 au Département de la sûreté et de la sécurité.

Affaire n°	UNDT/GVA/2018/116 UNDT/GVA/2018/117 UNDT/GVA/2018/118 UNDT/GVA/2018/122
Jugement n°	UNDT/2020/184

Faire partie du roster G-2 2018 avec une disponibilité importante sur l'année,

,

Participer et réussir la formation Nations Unies arme à feu (40 heures)

Réussir l'examen du permis de port d'arme du Pays Hôte.

Ces examens sont obligatoires et éliminatoires pour le port de l'arme.

11.

Affaire n° UNDT/GVA/2018/116
UNDT/GVA/2018/117
UNDT/GVA/2018/118
UNDT/GVA/2018/122
Jugement n° UNDT/2020/184

et les autres candidats ayant échoué au test qu'ils seraient considérés comme inéligibles pour participer au projet pilote et à la procédure de sélection pour l'avis de vacance n° 77635. Sa communication se lisait ainsi dans les passages pertinents (soulignement ajouté) :

3. Suite au test LABEL que vous avez effectué en novembre 2017, je regrette de vous informer que le rapport psychologique montre que, malgré les consignes très claires, vous avez « cherché à maquiller vos résultats ». Ceci fait que votre profil LABEL n'est pas représentatif de la réalité et soulève des doutes sérieux sur votre aptitude au port de l'arme.
4. Au vu du nombre de candidats admissibles (76) et du nombre de postes à pourvoir (10), il est évident que le processus de sélection est très sélectif et que seuls les candidats les plus performants sont retenus.

21. Le 7 mars 2018, la Chef du Service de la gestion des ressources humaines, ONUG, a informé les requérants en ces termes (soulignement ajouté) :

Sur la base des conclusions de la psychologue, il a été décidé que vous pourrez être considéré pour les postes armés qui seront affichés au sein du Service de la sécurité et de la sûreté.

La psychologue a toutefois exprimé ses doutes face à votre manque d'autocritique. À cet égard, je vous encourage vivement à réfléchir à ce processus et à accepter vos responsabilités.

Je tiens à préciser que si vous êtes retenu dans le cadre d'un processus de sélection pour un poste armé au sein de SSS, **il vous faudra repasser et réussir le test psychologique** afin de valider cette sélection.

22. Le 28 avril 2018, la procédure de sélection pour l'avis de vacance de poste n° 77635 a pris fin. Les requérants ont été jugés inaptes pour avoir échoué au test psychologique. Chacun des sept candidats sélectionnés avait réussi le test psychologique.

Arguments des parties

23. Les arguments des requérants sont les suivants :

- a. L'administration n'a pas agi de manière équitable et transparente dans le processus de sélection pour les postes de sécurité G-3 en ce qu'elle a utilisé la même évaluation psychologique dans deux exercices de recrutement

Affaire n°

Affaire n°	UNDT/GVA/2018/116
	UNDT/GVA/2018/117
	UNDT/GVA/2018/118
	UNDT/GVA/2018/122
Jugement n°	UNDT/2020/184

Jugement

25.

30. En fait, l'ONUG a publié l'avis de vacance dans Inspira en vue d'établir une procédure de sélection par concours, comportant un examen médical obligatoire et éliminatoire, incluant aussi un test psychologique effectué par une partie extérieure.

31. Les conditions ci-dessus ainsi que d'autres exigences à évaluer durant la procédure de recrutement étaient clairement énoncées dans l'avis de vacance de poste (par exemple, excellente condition physique et psychologique), où il était également précisé que « les candidats devront passer un contrôle médical comprenant un test psychologique ».

32. Les requérants soutiennent qu'ils n'ont pas été informés que le test psychologique (LABEL) effectué dans le contexte du Projet Pilote serait utilisé dans la procédure de recrutement pour l'avis de vacance n° 77635. Cette allégation ne résiste cependant pas à l'examen puisque dans la demande d'expression d'intérêt pour le Projet Pilote, il était indiqué qu'afin d'optimiser les frais, priorité serait donnée aux participants au Projet Pilote ayant postulé sur le JO 77635 (voir par. 10 et 11 ci-dessus).

33. En outre, le Tribunal note que tant dans l'avis de vacance n° 77635 que dans la demande d'expression d'intérêt pour le Projet Pilote, il était clairement mentionné qu'un examen psychologique était obligatoire et éliminatoire dans ces deux contextes.

34. Les requérants affirment aussi qu'ils auraient dû avoir la possibilité de passer un autre test psychologique dans le cadre de la procédure de recrutement pour l'avis de vacance n° 77635. Le Tribunal n'est pas convaincu par cet argument. En fait, autoriser les requérants à repasser un test psychologique après leur échec au premier test passé dans le cadre du Projet Pilote les aurait avantagés par rapport à d'autres candidats passant le test pour la première fois.

35. Le Tribunal est d'avis que les requérants étaient parfaitement conscients du caractère obligatoire et éliminatoire du test psychologique et du fait que s'ils ne réussissaient pas ce test, ils seraient exclus des deux procédures, c'est-à-dire la vacance de poste n° 77635 et le Projet Pilote.

41. Le Tribunal n'est pas convaincu par ces arguments pour les raisons suivantes. Tout d'abord, les requérants n'ont soumis aucune preuve à l'appui de ces allégations, lesquelles ont été expressément démenties par le défendeur qui a clairement affirmé (en apportant les éléments correspondants de preuve documentaire) que les sept candidats sélectionnés avaient tous passé le test psychologique (LABEL).

42. Deuxièmement, l'examen d'une candidature en priorité n'est pertinent que dans le cas où deux candidats, ou davantage, ayant des profils ou des aptitudes similaires, ont franchi avec succès toutes les étapes de la procédure de recrutement. Il n'est pas applicable dans le cas, comme en l'espèce, où les candidats qui le sollicitent ont échoué à une partie obligatoire et éliminatoire du processus de recrutement.

43. Troisièmement, l'examen en priorité d'une candidature n'équivaut pas à un « traitement de faveur », en particulier dans les cas où un candidat externe fait mieux qu'un candidat interne.

44. Vu que les requérants n'ont pas démontré l'existence d'un quelconque comportement fautif ou d'une quelconque partialité, la présomption de régularité des actes officiels est confirmée, comme l'a énoncé le Tribunal d'appel des Nations Unies dans l'arrêt *Rolland* 2011-UNAT-122 :

26. Le Tribunal rappelle également qu'il existe une présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. Toutefois, cette présomption de régularité est réfragable. Si les auteurs de la décision sont en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, la charge de la preuve est reportée sur l'appelant, qui doit être en mesure d'apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée.

45. Enfin, en l'absence de tout élément déraisonnable manifeste, le Tribunal ne s'ingérera pas dans les décisions prises par l'ONUG dans le cadre de la procédure

