



**UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL
TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES**

Affaire No. 2010-149



**Contreras
(Intimée/Requérante)**

c/

**Secrétaire général des Nations Unies
(Appelant/Défendeur)**

ARRET

Devant:	Juge Jean Courtial, Président Juge Sophia Adinyira Juge Luis María Simón
Arrêt No.:	2011-TANU-150
Date:	8 juillet 2011
Greffier:	Weicheng Lin

Conseil de l'Intimée/Requérante: Katya Melliush/Miles Hastie

Conseil de l'Appelant/Défendeur: Wambui Mwangi

JUGE JEAN COURTIAL, Président.

Résumé

1. Mme Liliana Contreras, fonctionnaire de classe P-4, candidate à un poste vacant de niveau P-5, conteste la décision, résultant de l'intervention d'un chef de département recruteur, de l'exclure de la liste des candidats transmise à l'organe central de contrôle, alors qu'elle avait été recommandée par le jury et, par suite, de ne pas l'inscrire sur le fichier des candidats approuvés en vue de pourvoir ultérieurement un poste vacant comportant des fonctions analogues.

2. Il ressort des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 relative au système de sélection du personnel, en particulier de ses sections 7 et 9, qu'il n'appartient pas au chef de département d'intervenir dans le processus d'évaluation mis en œuvre par le directeur de programme, le jury, s'il a été constitué, et l'organe central de contrôle. Les responsabilités du chef de département, à ce stade, jusqu'à et y compris l'approbation d'une liste de candidats qualifiés, sont seulement de s'assurer que les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de la répartition géographique et de la parité, sont pris en considération, que les procédures établies sont respectées et, au dernier stade de la procédure, de nommer le candidat qu'il estime le plus qualifié. Le chef de département n'est pas habilité à exclure un candidat de la liste des candidats qualifiés et, par suite, du fichier des candidats dont la qualification a été reconnue. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCNU) n'a pas commis d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation en jugeant que la décision administrative attaquée était entachée d'irrégularité et en ordonnant le versement à Mme Contreras d'une indemnité.

3. Le TCNU a alloué à Mme Contreras une indemnité équivalant à six mois de traitement de base net. La Cour relève que l'Appelant n'a pas développé d'argumentation pour critiquer ce montant au regard des critères énoncés dans son arrêt *Solanki*.¹ Elle considère que, dans cette affaire, le premier juge est le mieux placé pour décider du niveau d'indemnisation et qu'il n'y a pas lieu pour elle de remettre en cause ce montant. L'appel du Secrétaire général est rejeté.

¹ *Solanki c/ Secrétaire général des Nations Unies*, Arrêt No. 2010-TANU-044.

Faits et Procédure

4. Mme Contreras a commencé à travailler auprès du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-HABITAT) le 23 March 1994, en qualité d'agent de classe P-3. A la date de la décision contestée, elle occupait un poste en qualité d'agent de classe P-4.

5. Le 2 août 2007, un avis de vacance d'emploi de chef de section auprès de l'ONU-HABITAT, classe P-5, a été diffusé sur *Galaxy*. Mme Contreras s'est portée candidate. L'avis ayant été annulé, un nouvel avis de vacance du même poste a été diffusé le 17 décembre 2007. Mme Contreras s'est portée candidate le 14 janvier 2008.

6. Un jury a été constitué par le directeur de programme pour auditionner les candidats. Le jury a auditionné Mme Contreras et cinq autres candidats. Il a élaboré un rapport comportant une liste de cinq candidats, deux étant fortement recommandés et trois, dont Mme Contreras, seulement recommandés. Lors d'une réunion avec le directeur de programme et le président du jury, la directrice exécutive a exprimé sa surprise que le jury ait recommandé cinq candidats. Elle a dit à ses interlocuteurs qu'elle ne voulait pas plus de trois candidats de bon « calibre » (en anglais : *appointable calibre*), soulignant qu'il ressortait du rapport que certains des candidats recommandés étaient très bons alors d'autres étaient seulement moyens. Elle a demandé que le jury reconsidère les conclusions de son rapport et décide s'il voulait réellement recommander cinq candidats (en anglais : *whether the recommendation of five candidates was what the panel actually wanted to say*). Le jury s'est à nouveau réuni. Il a fait une nouvelle recommandation réduite aux deux candidats qui avaient été antérieurement fortement recommandés. Le 9 mai, la directrice exécutive a nommé l'un des deux candidats ainsi recommandés, le second étant inscrit sur le fichier des candidats approuvés. La décision de ne pas recommander Mme Contreras et, par suite, de ne pas l'inscrire sur le fichier des candidats approuvés, a été notifiée à celle-ci le 19 mai 2008.

7. Mme Contreras a présenté un recours à la Commission paritaire de recours. Le recours a été transféré au TCNU le 1^{er} juillet 2009.

8. Le TCNU a rendu le jugement No. UNDT/2010/154 le 26 août 2010. Il a considéré qu'en vertu de la section 7.7 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, le

rôle d'un chef de département, qui était en l'espèce la directrice exécutive, est de transmettre à l'organe central de contrôle la proposition qui lui a été soumise par le directeur de programme. Le TCNU a estimé qu'un processus d'évaluation de candidats en vue d'une promotion ou d'une nomination devait être conduit de manière indépendante. Selon le TCNU, lors même qu'il a été mis en place par le directeur de programme, le jury est indépendant de ce dernier dans l'accomplissement de sa mission pour autant qu'il agisse dans les limites de son mandat. Il est également indépendant du chef de département.

9. Le TCNU a conclu que la directrice exécutive était illégalement intervenue dans l'élaboration de la recommandation du jury en substituant son appréciation à celle de celui-ci et qu'elle avait manipulé la procédure de sélection en influençant le jury afin qu'il retire les noms de Mme Contreras et de deux autres candidats de la liste des candidats recommandés. Cette intervention et cette manipulation ont, selon le TCNU, affecté la régularité de la procédure de sélection. Mme Contreras n'ayant pas été inscrite sur le fichier des candidats approuvés, elle a subi de ce fait un préjudice.

10. Le TCNU a conclu en outre que le premier avis de vacance d'emploi avait été annulé en raison de la non conformité de la procédure aux instructions administratives pertinentes.

11. Le TCNU a finalement conclu que la procédure de sélection n'avait pas été conduite conformément aux prescriptions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et que le droit de Mme Contreras à ce que sa candidature soit pleinement et équitablement examinée n'avait été respecté. Il a ordonné au Secrétaire général de verser à l'intéressée une indemnité équivalant à six mois de traitement de base net.

12. Le Secrétaire général a interjeté appel du jugement.

Argumentation des parties

Du Secrétaire général

13. Le Secrétaire général soutient que le TCNU a commis une erreur de droit en concluant que la directrice exécutive avait abusé de son pouvoir en intervenant dans le processus de sélection et qu'elle avait méconnu ce faisant l'instruction administrative

ST/AI/2006/3. Il soutient que cette erreur procède d'une interprétation restrictive de la section 7.7 de l'instruction ST/AI/2006/3, sans égard pour les autres dispositions intéressant l'autorité du chef de département dans le système de sélection du personnel, en particulier le paragraphe 3 de l'annexe I à l'instruction ST/AI/2006/3, les paragraphes 14 and 16 des *Staff Selection Guidelines* et le point 3 du *Guide to Workflow and Rules for Processing Vacancies in the Galaxy*. Il reproche au TCNU de ne pas avoir tenu compte de ces textes qui font partie du cadre juridique du système de sélection du personnel.

14. Le Secrétaire général reproche au TCNU d'avoir commis une erreur en considérant que les initiatives prises par la directrice exécutive dans cette affaire n'étaient pas pleinement conformes aux dispositions applicables au rôle d'un chef de département dans le système de sélection du personnel. Il soutient que le chef d'un département a le droit et le devoir de s'assurer que la procédure suivie est conforme aux procédures établies dès lors que la non-conformité à ces procédures pourrait ultérieurement engager la responsabilité du département envers les candidats malheureux. Puisque le chef de département est responsable de l'exécution des activités et des programmes prescrits, il lui incombe de s'assurer que les candidats recommandés dont les noms sont transmis à l'organe central de contrôle ne sont pas simplement « qualifiés » pour les fonctions attachées au poste vacant mais que de telles personnes sont « les plus qualifiées » pour exercer les fonctions ainsi qu'il est dit au paragraphe 3(b) de l'annexe I à l'instruction ST/AI/2006/3.

15. La directrice exécutive a agi dans le respect des règles applicables à ce que doit faire un chef de département dans le système de sélection du personnel. Elle avait reçu une liste comportant deux candidats fortement recommandés et trois candidats seulement recommandés. Cette liste ne correspondait pas aux prescriptions de l'instruction ST/AI/2006/3 qui exige explicitement que la liste communiquée à l'organe central de contrôle ne fasse pas apparaître le classement des candidats. La directrice exécutive est intervenue pour faire respecter les procédures établies. En outre, elle était en droit de s'interroger sur le rapport du jury comportant une liste de candidats très bons alors que les autres étaient seulement moyens, de demander au jury de lui présenter une liste de candidats de bon niveau ou de confirmer qu'il entendait vraiment recommander cinq candidats.

16. Le Secrétaire général fait ensuite valoir que le TCNU a commis une erreur d'appréciation en considérant que la directrice exécutive avait manipulé le processus de sélection de par son intervention. Contrairement à ce qu'a jugé le TCNU, il n'est nullement établi que la directrice exécutive ait entendu viser personnellement Mme Contreras pour l'exclure de la liste des candidats recommandés. Le Secrétaire général soutient que la directrice exécutive n'a pas obligé le jury à lui soumettre un nouveau rapport. Le jury est resté libre de confirmer ou de modifier ses recommandations.

17. En définitive, le Secrétaire général soutient que le TCNU a commis une erreur de droit, a méconnu les faits et a excédé ses pouvoirs en le condamnant à indemniser Mme Contreras. Il soutient que le TCNU a commis une erreur de droit et a méconnu les faits en parvenant à la conclusion que la décision contestée avait été viciée par l'intervention dans le processus de sélection et la manipulation de ce processus par la directrice exécutive. Par conséquent, toute réparation allouée sur la base de ces conclusions est sans fondement. Le Secrétaire général demande au Tribunal d'Appel d'annuler ou de réduire significativement la condamnation prononcée par le jugement attaqué.

De Mme Contreras

18. Mme Contreras fait tout d'abord observer que l'argumentation du Secrétaire général ne semble concerner ni l'annulation du premier avis de vacance d'emploi ni le quantum de l'indemnisation. Il critique le jugement en tant qu'il juge irrégulière l'intervention de la directrice exécutive dans le processus de sélection et sa conséquence sur le fichier des candidats approuvés.

19. Alors que l'Appelant cherche à fonder sa position sur le rôle du chef de département dans les annexes à l'instruction administrative sur le système de sélection du personnel, les *Staff Selection Guidelines* et le *Galaxy Workflow Guide*, ces textes ne lui sont d'aucun secours.

20. L'Appelant isole un passage du paragraphe 3(b) de l'annexe I à l'instruction administrative sur le système de sélection du personnel imposant au chef de département de s'assurer que les candidats les plus qualifiés pour les fonctions sont choisis pour pourvoir les postes vacants. Il serait toutefois contraire à l'objectif de la section 7.7 de la même instruction, selon laquelle une liste de candidats qualifiés non classés doit être

communiquée à l'organe central de contrôle plutôt qu'une proposition concernant un candidat, de tirer de ce passage que le chef de département a un rôle à jouer dans l'appréciation de la qualification des candidats dont les noms doivent être inscrits sur la liste soumise à l'organe central de contrôle. Au demeurant, immédiatement après ce passage, l'annexe I souligne que le chef de département doit participer au processus de sélection dans le strict respect des dispositions prévues dans le cadre du nouveau système.

21. Mme Contreras soutient aussi que le rôle du chef de département auquel l'annexe I se réfère est traité dans la section 9.1 de l'instruction. Cette section confère au chef de département la responsabilité ultime de choisir un seul candidat. Le chef de département n'a pas à exercer sa compétence avant que le jury n'ait évalué les candidats et que l'organe central de contrôle n'ait approuvé le processus d'évaluation. Il n'a pas à exclure, ou faire exclure, des candidats du fichier des candidats approuvés.

22. Mme Contreras fait ensuite valoir que si le chef de département était libre d'opposer son veto à tout moment et pour n'importe quelle raison à la recommandation de candidats, les critères d'évaluation préalablement approuvés des candidats risqueraient de devenir sans objet, de même que la mise en place d'un jury ou la fonction de l'organe central de contrôle. Le chef de département ne pourrait pas remplir sa fonction de choisir le candidat le plus qualifié s'il n'était pas mis à même de choisir à partir d'une liste de candidats évalués de manière indépendante dans le cadre d'une procédure validée par l'organe central de contrôle. Quant au fichier des candidats approuvés, dont l'importance est pourtant cruciale pour l'efficacité du système de sélection et la mobilité du personnel, son utilité serait remise en cause.

23. Mme Contreras soutient que ni le *Galaxy Workflow Guide* ni les *Staff Selection Guidelines* ne prévoient une procédure différente. Dans la mesure où les *Staff Selection Guidelines* prévoiraient une évaluation des candidats par le chef de département avant l'examen opéré par l'organe central de contrôle, une telle procédure serait incompatible avec le système mis en place par l'instruction. Une telle interprétation, même si elle se dégageait des *Guidelines*, devrait être regardée comme erronée. Mme Contreras fait valoir que toutes les publications de l'administration ne sont pas créatrices de droit.

24. Mme Contreras soutient que le fait que le jury ait présenté une liste de candidats classés ne justifiait pas que la directrice exécutive puisse exiger une liste plus courte de candidats non classés.

25. Mme Contreras déclare en outre que le TCNU n'a pas commis d'erreur d'appréciation en concluant que la directrice exécutive était irrégulièrement intervenue dans le processus de sélection. La directrice exécutive n'avait aucun motif de décider que les cinq candidats initialement recommandés n'étaient pas de bon calibre. Le Secrétaire général lui-même admet que la directrice exécutive ne connaissait pas les notes que le jury avait attribuées aux candidats lorsqu'elle est intervenue. En outre, chaque candidat doit être apprécié au regard de critères préétablis et non pas les uns par rapport aux autres. La conclusion du TCNU, à savoir que la directrice exécutive avait cherché à exclure des candidats et que ce n'était pas une décision prise par le seul jury, est raisonnablement fondée.

26. Mme Contreras fait observer qu'il n'est pas nécessaire de viser personnellement un fonctionnaire ou de chercher à l'exclure de la liste pour qu'il y ait intervention irrégulière dans le processus de sélection du personnel. Même en l'absence de toute intention maligne, c'est une violation des procédures établies qui a affecté les droits de la requérante. L'intimée ajoute qu'il s'agit là d'une appréciation des faits par le TCNU qui n'est pas manifestement déraisonnable.

27. Mme Contreras soutient enfin que le TCNU n'a pas commis d'erreur de nature à conduire à l'annulation de son jugement et à remettre en cause l'indemnisation qu'il lui a allouée. Elle conclut au rejet de l'appel et soumet une demande de procédure orale dans le but de pouvoir participer aux observations du Tribunal d'Appel.

Considérations

28. Tout d'abord, cette Cour estime que des observations orales ne lui paraissent pas nécessaires au déroulement rapide et équitable d'une instance dans laquelle les faits sont clairement établis dans le jugement du TCNU et ne sont pas disputés par les parties. Elle ne donne pas suite à la demande de procédure orale de Mme Contreras.

29. La Cour note ensuite que le Secrétaire général ne critique pas l'appréciation de la juge du TCNU en tant qu'elle a considéré que le premier avis de vacance d'emploi de

2007 avait été annulé en raison de sa non conformité aux instructions administratives. Cela étant, la juge du TCNU n'ayant pas tiré de conclusions claires et précises de cette annulation, cette Cour n'en tire pas non plus.

30. L'Appelant centre son argumentation sur la contestation du jugement du TCNU en tant qu'il se prononce sur le rôle du chef de département au cours du processus de sélection.

31. Selon l'Appelant, la juge du TCNU aurait dû prendre en considération toutes les dispositions et les orientations relatives à la procédure qui forment le cadre juridique du processus de sélection du personnel. Il invoque l'annexe I à l'instruction administrative ST/AI/2006/3, les *Staff Selection Guidelines* et le *Guide to Workflow and Rules for Processing Vacancies in the Galaxy*.

32. L'Appelant soutient que la juge a méconnu le passage du paragraphe 3 de l'annexe I « Responsabilités du chef de département ou de bureau » à l'instruction administrative ST/AI/2006/3 aux termes duquel

[d]ans l'exercice de ses responsabilités relatives à l'exécution des activités et des programmes prescrits, le chef de département ou de bureau travaille en étroite coopération avec les directeurs de programme et autres fonctionnaires responsables du département ou bureau concerné afin de s'assurer que (...) (b) Les candidats les plus qualifiés pour exercer les fonctions attachées au poste sont sélectionnés dans le strict respect des dispositions prévues dans le cadre du nouveau système, compte tenu des objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'énoncés dans le plan d'action du département en la matière, en particulier en ce qui concerne la répartition géographique et la parité, et après que les candidatures internes ont été dûment prises en considération[.]

33. Les annexes à l'instruction administrative ST/AI/2006/3 ne peuvent être comprises isolément, en dehors du contexte et sans égard pour les dispositions de l'instruction elle-même. Le paragraphe 2.5 de l'instruction ST/AI/2006/3, aux termes duquel « [l]a présente instruction énonce les procédures applicables à tous les stades de la sélection du personnel. Aux fins de référence, les responsabilités des intéressés sont récapitulées comme suit dans les annexes : chef du département ou du bureau, annexe I ; directeur de programme, annexe II ; ... », ne dit pas autre chose. Les annexes sont

censées résumer et commenter les dispositions relatives aux principales parties prenantes, pas en énoncer de nouvelles.

34. Quant aux *Staff Selection Guidelines* et au *Guide to Workflow and Rules for Processing Vacancies in the Galaxy*, il s'agit seulement de commentaires et d'orientations publiés en vue de faciliter la mise en œuvre du droit applicable. Ces orientations et commentaires ne peuvent en aucun cas prévaloir sur l'instruction administrative elle-même.

35. A cet égard, il est utile de se tourner vers la section 2 « Dispositions générales » qui dessine le cadre juridique général du processus de sélection du personnel. Aux termes du paragraphe 2.3, « [l]es sélections sont opérées par le chef du département ou du bureau une fois que l'organe central de contrôle s'est assuré que les critères d'évaluation ont été correctement appliqués et que les procédures en vigueur ont été respectées. Si une liste de candidats qualifiés a été approuvée, le chef du département ou du bureau peut choisir l'un de ces candidats pour occuper le poste annoncé, sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de la section 9 ci-après. Les autres candidats sont inscrits dans un fichier de candidats retenus qui pourront être pris en considération pour occuper des postes équivalents. »

36. Selon le paragraphe 9.4, le chef de département ou de bureau peut choisir un candidat inscrit dans le fichier, sans en référer à un organe central de contrôle, en vue de pourvoir un poste qui deviendrait vacant, une fois que le directeur de programme a examiné à la fois les nouvelles candidatures aux postes figurant dans le répertoire des postes vacants et les candidatures extraites du fichier. Le paragraphe 9.3 prévoit que les candidates restent inscrites sur le fichier pendant trois ans. En d'autres termes, bien qu'une inscription sur le fichier ne vaille pas le droit d'être choisi pour occuper un poste analogue dans l'avenir, elle signifie, pour une candidate, qu'elle est censée être qualifiée sans recours à une nouvelle évaluation pendant trois ans. Pour ce qui est de l'Organisation, ce système lui permet d'économiser du temps, de l'énergie et de l'argent.

37. Ce qui ressort des dispositions citées ci-dessus et de l'instruction dans son ensemble, en particulier des sections 7 et 9, est qu'il n'appartient pas au chef de département d'intervenir dans le processus d'évaluation mis en œuvre par le directeur de programme, le jury, s'il a été constitué et l'organe central de contrôle. Les responsabilités

du chef de département sont, à ce stade, jusqu'à et y compris l'approbation d'une liste de candidats qualifiés, seulement de s'assurer que les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de la répartition géographique et de la parité, sont pris en considération et, enfin, de faire le choix ultime. Le chef de département n'est pas habilité à exclure un candidat de la liste des candidats qualifiés et, par suite, du fichier des candidates dont la qualification a été reconnue.

38. Il s'en suit que si le chef de département est en droit de demander au directeur de programme et au jury de modifier une proposition, consistant en une liste de candidats classés et devant être soumise à l'organe central de contrôle, afin de se conformer au paragraphe 7.7 de l'instruction administrative qui impose que, pour une telle liste, les candidats ne soient pas classés, la modification doit être limitée à cet objectif, c'est à dire à la présentation de la liste de telle sorte qu'elle ne distingue plus entre les candidats fortement recommandés et les candidats recommandés.

39. Mais il se trouve que la directrice exécutive ne s'est pas bornée à cela. Elle a demandé au jury de lui fournir une liste plus restreinte de candidats de bon calibre. Il s'agit d'une intervention dans le processus d'évaluation dont la conséquence a été l'exclusion de la liste des candidats initialement regardés par le jury comme des candidats recommandés, c'est-à-dire des candidats qui, même s'ils n'avaient pas été finalement choisis pour le poste à pourvoir, auraient été inscrits sur le fichier des candidats retenus pour des fonctions analogues. Ce faisant, la directrice exécutive a, à la fois, méconnu le droit de Mme Contreras de profiter de l'avantage d'être inscrite pour trois ans sur le fichier et agi contre les intérêts de l'Organisation qu'elle a privée de candidats dont la qualification était d'ores et déjà reconnue pour des fonctions analogues en vue de pourvoir d'autres vacances.

40. Il est indifférent que la directrice exécutive n'ait pas demandé au président du jury de lui soumettre un nouveau rapport. La juge du TCNU a conclu à bon droit que la manière dont la modification de la liste des candidats avait été demandée équivalait clairement à une intervention irrégulière dans le processus d'évaluation.

41. S'agissant de la question de la réparation, l'Appelant demande à la Cour, sur le fondement de l'Article 10(5) du TCNU, d'annuler ou de réduire significativement l'indemnisation allouée à Mme Contreras par le TCNU.

42. La juge de première instance a condamné le Secrétaire général à verser à Mme Contreras une indemnité équivalant à six mois de traitement de base net en lieu et place de l'annulation de la décision contestée de ne pas inscrire l'intéressée sur le fichier et à un dollar américain symbolique en réparation du préjudice subi dans le cadre du processus de recrutement.

43. Cette Cour confirme le jugement du TCNU en ce qu'il conclut que l'irrégularité résultant de l'intervention de la directrice exécutive dans le processus d'évaluation a eu pour effet de vicier la décision de ne pas inscrire Mme Contreras sur le fichier. Le TCNU aurait pu annuler cette décision ou ordonner l'inscription de la requérante sur le fichier. Le TCNU a toutefois estimé que le prononcé d'une annulation, quoique techniquement possible en application des dispositions du Statut, ne peut l'être sans prendre en considération ses effets. En l'espèce, le TCNU a considéré qu'un tel prononcé n'aurait pas eu d'effets utiles sinon de perturber la gestion du personnel de l'Organisation et de préjudicier, par là, aux droits d'autres fonctionnaires.

44. L'Article 10(5)(a) du Statut du TCNU prévoit que le Tribunal peut notamment ordonner l'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution d'une obligation. Si la décision porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision ou de l'exécution de l'obligation. Par conséquent, en principe, dans les affaires de nomination, de promotion ou de licenciement, il n'appartient pas au Tribunal de se borner à allouer seulement une indemnité. Il doit offrir un choix à l'administration entre l'annulation de la décision ou l'exécution d'une obligation et le versement d'une indemnité. Le Tribunal ne peut pas se borner à allouer une indemnité qu'exceptionnellement, et après avoir soumis son intention aux parties afin de leur permettre d'en débattre, lorsque, en raison de l'écoulement du temps, une annulation serait sans effet ou l'exécution d'une obligation impossible ou l'une et l'autre de nature à préjudicier aux droits de tiers.

45. En l'espèce, la juge du TCNU a justifié sa décision qui n'est pas, sur ce point, critiquée par les parties.

46. S'agissant du montant de l'indemnisation fixée par le TCNU, la Cour relève que l'Appelant n'a pas développé d'argumentation pour le critiquer au regard des critères énoncés dans son arrêt *Solanki*.² Elle considère que, dans cette affaire, le premier juge est le mieux placé pour décider du niveau d'indemnisation et qu'il n'y a pas lieu pour elle de remettre en cause ce montant.

Arrêt

47. L'appel est rejeté.

Version originale faisant foi : français

Fait ce 8 juillet 2011 à Genève, Suisse.

(Signé)

Juge Courtial, Président

(Signé)

Juge Adinyira

(Signé)

Juge Simón

Enregistré au Greffe ce 29 août 2011 à New York, États-Unis.

(Signé)

Weicheng Lin, Greffier

² *Solanki c/ Secrétaire général des Nations Unies*, Arrêt No. 2010-TANU-044.