



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2010/041/  
UNAT/1705  
Jugement n° : UNDT/2010/113  
Date : 25 juin 2010  
Original : Anglais

---

**Devant :** Juge Ebrahim-Carstens

**Greffe :** New York

**Greffier :** Hafida Lahiouel

FAYEK

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS  
UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Joseph Grinblat, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Susan Maddox, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

## **Introduction**

1. La requérante, une réalisatrice d'émissions radiophoniques de classe P-3 du Groupe linguistique français du Département de l'information, a posé sa candidature au poste chef de son Groupe, de classe P-4. Elle n'a pas été sélectionnée. Il s'est avéré par la suite que la requérante avait obtenu dans un premier temps la meilleure note au terme de son entretien mais que ses supérieurs hiérarchiques, membres du jury de sélection des candidats, ont augmenté la note du candidat retenu et permis à ce dernier de se placer devant la requérante. Après examen, la Commission paritaire de recours (ci-après la Commission) a recommandé qu'il soit versé une indemnisation à la requérante correspondant au salaire de trois mois au titre de la violation de ses droits dans le cadre de la procédure de sélection et le Secrétaire général a retenu cette recommandation. Mais la requérante estimant que le montant de l'indemnisation était insuffisant a formé un recours, le 29 juin 2009, auprès de l'ex-Tribunal administratif des Nations Unies, afin de lui demander d'ordonner sa sélection au prochain poste P-4 disponible relevant de son domaine de compétence et le versement en sa faveur d'un montant de 148 000 dollars des États-Unis au titre de la perte de salaire et des avantages en matière de pension résultant de sa non-sélection.

2. L'affaire a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Aux termes de mes ordonnances afin que les parties présentent une nouvelle argumentation, les deux parties ont admis que la présente affaire serait tranchée sur la base des documents disponibles. Par conséquent, la requête et la réplique déposées auprès du Tribunal administratif des Nations Unies, ainsi que les argumentations supplémentaires introduites en vertu mes ordonnances, constituent les conclusions écrites de ce dossier.

## Faits

3. La requérante a rejoint l'Organisation le 1<sup>er</sup> août 2000 en la qualité de réalisatrice d'émissions radiophoniques de classe P-3 au sein du Groupe linguistique français de la section radio, Service de la radio et de la télévision, Division de l'information et des médias, Département de l'information.

4. Le 23 mars 2007, elle a posé sa candidature au poste de Chef de son Groupe. Six candidats ont été conviés à passer un entretien d'appréciation des compétences. Le jury d'entretien se composait de trois membres : le chef de la Section radio, qui, à l'époque était le supérieur hiérarchique direct de la requérante; le chef du Service radio et télévision, qui, à l'époque, était le deuxième supérieur hiérarchique de la requérante; et le chef de la Section des communiqués de presse. La requérante a été conviée à cet entretien le 30 mai 2007. Au départ, les notes attribuées aux six candidats par le jury étaient les suivantes :

Candidat A (la requérante) : 95 points

Candidat B (le candidat retenu) : 93 points

Candidat C : 90 points

Candidat D : 90 points

Candidat E : 90 points

Candidat F : 85 points

5. Les cinq premiers candidats, dont la requérante, étaient donc qualifiés pour occuper le poste. La requérante était la seule candidate de sexe féminin à faire l'objet d'une recommandation et l'une des deux seuls candidats (avec le candidat retenu) dotés d'une expérience en tant que responsable du Groupe.

6. Les 25 et 26 juin 2007, avant la communication des résultats de la procédure de sélection à l'organe central de contrôle, deux membres du jury de sélection (les

principaux supérieurs hiérarchiques de la requérante), ont échangé les e-mails ci-dessous (leur authenticité a été reconnue par le défendeur), à l'insu du troisième membre du jury, ayant pour objet la candidature de la requérante au poste :

**[e-mail du supérieur hiérarchique direct de la requérante à son deuxième supérieur hiérarchique, daté du 25 juin 2007 :]** Je ne sais pas comment modifier cela. Si l'on prend les observations de [X]. [X étant le prénom d'une personne tierce non identifiée].

**[e-mail du deuxième supérieur hiérarchique de la requérante à son supérieur hiérarchique direct, daté du 25 juin 2007 :]** Qu'en est-il ? Au vu de ses notes, comment se situe-t-elle par rapport aux autres ?

**[e-mail du supérieur hiérarchique direct de la requérante à son deuxième supérieur hiérarchique, daté du 25 juin 2007 :]** À première vue, c'est très bien. Je propose de diminuer sa note à 43 dans la rubrique « années d'expérience ». Elle obtiendrait ainsi un total de 93. Les notes des autres candidats sont les suivantes : Total 85 [candidat F] : 45 pour les années d'expérience; Total 93 [candidat B, le candidat retenu] : 46 pour les années d'expérience; Total 90 [candidat C] : 43 pour les années d'expérience; Total 90 [candidat D] : 45 pour les années d'expérience; Total 90 [candidat E] : 45 pour les années d'expérience. [La requérante] obtient au final la même note que [le candidat retenu]. Qu'est-ce qu'on fait ?

**[e-mail du deuxième supérieur hiérarchique de la requérante à son supérieur hiérarchique direct, daté du 26 juin 2007 :]** Octroyons deux points supplémentaires au [candidat retenu] pour son expérience en matière d'encadrement.

7. Au final, les supérieurs hiérarchiques de la requérante n'ont pas modifié la note de celle-ci mais ont ajouté deux points à la note du candidat retenu (qui à l'origine était de 93 points) afin d'égaliser celui de la requérante (95 points). Après que les notes ont été modifiées par les supérieurs hiérarchiques de la requérante, les résultats de la procédure de sélection ont été transmis à l'organe central de contrôle (qui n'était pas au courant des manipulations des supérieurs hiérarchiques) et au terme de son approbation, la liste finale des candidats recommandés, ainsi que l'évaluation du jury, ont été transmises aux fins de l'examen et de l'approbation du Secrétaire général adjoint à l'information. Arguments avancés dans la recommandation (les caractères gras existent dans le texte d'origine) :

[le candidat retenu] (qui a passé son entretien le 7 mai 2007) : Dans le cadre de ses activités au sein du Groupe de la radio française, le fonctionnaire a fait preuve d'un excellent sens politique et de sùreté de jugement. [le candidat retenu] témoigne d'une aptitude à définir des objectifs et à hiérarchiser les activités prioritaires. Il est doté d'une expérience professionnelle en journalisme radio et de compétences en matière de rédaction et de présentation à l'antenne. Le fonctionnaire bénéficie aussi d'une expérience pratique du montage informatique. Comme il a remplacé le responsable du Groupe à plusieurs reprises, le [candidat retenu] a démontré qu'il avait acquis de solides compétences en matière d'encadrement, nécessaires à la bonne gestion du Groupe. **Il est recommandé.**

[La requérante] (qui a passé son entretien le 30 mai 2007) : La fonctionnaire fait preuve d'un sens politique et de sùreté de jugement et suit l'actualité internationale. [La requérante] est au fait des technologies de montage numérique et a acquis de bonnes connaissances de leur applicabilité et de leurs limites. Elle est dotée d'une connaissance pratique de l'utilisation de la technologie Radioman. [La requérante] fait preuve d'une aptitude avérée en matière d'encadrement en sa qualité de responsable du Groupe. La fonctionnaire a parfois entretenu des relations tendues avec certains collègues. Elle a toutefois fait des efforts récemment et au cours de l'entretien, elle a confirmé sa volonté d'améliorer les relations qu'elle entretenait avec ses collègues et de favoriser un climat harmonieux au sein du Groupe. **Elle est recommandée.**

...

**Le jury recommande cinq candidats pour ce poste, dans l'ordre suivant :**

- 1) [Candidat B : le candidat retenu]
- 2) [Candidat A : la requérante]
- 3) **Candidat D**
- 4) **Candidat E**
- 5) **Candidat C**

**et demande l'approbation du Secrétaire général adjoint à l'information.**

8. Toutefois, avant de rédiger les commentaires ci-dessus, les membres du jury ont formulé des observations plus détaillées concernant chaque candidat, sur lesquelles s'appuie la recommandation. Les observations personnelles concernant le

candidat retenu comportent aussi le commentaire ci-dessous sur son sens des relations humaines : « Esprit d'équipe : Le fonctionnaire a amélioré sensiblement son sens des relations humaines et est désormais en mesure d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues ». Je pense que ce commentaire laisse supposer que le candidat retenu avait également déjà été confronté à des problèmes de communication interpersonnelle et ainsi que l'atteste le texte entre guillemets ci-dessus, cette indication n'est pas incluse dans la recommandation.

9. Le 19 juillet 2007, le candidat B est sélectionné pour le poste et cette sélection est annoncée le 24 juillet 2007. La requérante est inscrite sur la liste des candidats présélectionnés pour des postes similaires.

10. Dans son rapport adopté le 10 mars 2009, la Commission estime que l'échange d'e-mails entre les deux supérieurs hiérarchiques, qui a eu lieu en dehors de la salle d'entretien et après la classification des candidats, témoigne du fait que « le défendeur visait, par la suite, à « modifier légèrement » les notes afin qu'elles reflètent davantage les résultats escomptés ». Elle conclut que le défendeur « a entaché la procédure par ce comportement inconsidéré et fâcheux » et, tout en reconnaissant que la direction avait le droit, en définitive, de sélectionner le candidat de son choix, affirme que « [une] procédure de sélection ... doit être organisée de manière responsable et transparente, et ... cette procédure de sélection et cette attitude attestent de l'absence de toute équité et égalité de traitement ». La Commission a recommandé que la candidature de la requérante soit « examinée de manière approfondie et équitable ... dans le cadre de toutes les vacances de poste futures et ... [qu'elle reçoive une indemnisation d'un montant équivalant au] salaire de trois (3) mois au titre de la violation de procédure régulière dont, en effet, il semble évident qu'elle a été victime ».

11. Le 29 avril 2009, par courrier signé du Sous-secrétaire général, la requérante a été informée que le Secrétaire général avait accepté les conclusions de la Commission selon lesquelles ses droits avaient été violés et décidé de lui verser le montant des

indemnisations recommandé par ladite Commission. Le courrier est stipulé comme suit :

S'agissant de la recevabilité des e-mails que vous avez communiqués à titre d'éléments de preuve attestant du fait que vos responsables hiérarchiques avaient tenté de modifier les résultats de l'évaluation, la Commission a observé que le défendeur n'avait jamais mis en cause leur recevabilité ni nié leur exactitude. La Commission a également examiné la décision du défendeur de solliciter l'aide du Bureau de la déontologie sur la manière de régler cette « violation des règles déontologiques » et constaté que la réponse du Bureau de la déontologie n'avait pas été communiquée à la Commission. La Commission a conclu que la promesse de faire appel au Bureau de la déontologie afin d'obtenir de « l'aide » ne permettait pas de soulever une exception d'irrecevabilité desdits e-mails.

La Commission reconnaît que les responsables ont le droit de se consulter au cours des examens de promotion mais estime que cet échange d'e-mails, en dehors du cadre de la procédure, revêtait un caractère suspect et « pour le moins, inquiétant ». La Commission, observant que les arguments du défendeur selon lesquels l'échange d'e-mails s'inscrivait dans le cadre du processus de consultation, a estimé que ces propos auraient dû être formulés lors des discussions menées dans le cadre de la procédure dans la salle d'entretien et non après la classification des candidats. Sur la base du contenu des e-mails, la Commission a conclu que le défendeur visait, par la suite, à « modifier légèrement » les notes afin qu'elles reflètent davantage les résultats escomptés ». À la lumière des observations ci-dessus, la Commission a conclu que la procédure de sélection était entachée. Par conséquent, il est recommandé à l'unanimité que votre candidature soit « examinée de manière approfondie et équitable dans le cadre de toutes les vacances de poste futures et que vous receviez une indemnisation d'un montant équivalant au salaire de trois mois pour violation de procédure régulière.

Le Secrétaire général a examiné votre dossier à la lumière du rapport de la Commission et de toutes les circonstances connexes. Le Secrétaire général accepte les conclusions de la Commission selon lesquelles vos droits ont été violés. Par conséquent, le Secrétaire général a décidé de suivre la recommandation de la Commission visant à vous octroyer un montant équivalant à votre salaire de base net de trois mois au taux en vigueur à la date de cette décision à titre d'indemnisation pour la violation de vos droits. En outre, le Secrétaire général a pris note de la recommandation de la Commission selon

laquelle votre candidature doit être examinée de manière impartiale et approfondie pour tous les postes vacants futurs et souhaite souligner que toutes les prochaines candidatures que vous déposerez pour un poste au sein de l'Organisation seront prises en compte conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, relative à la procédure de sélection du personnel.

### **Argumentation de la requérante**

12. La requérante affirme qu'en l'absence de toute manœuvre inconvenante de ses supérieurs hiérarchiques de nature à violer ses droits, elle aurait été sélectionnée. Les supérieurs hiérarchiques de la requérante ont modifié les résultats de manière à ce qu'elle ne soit pas recommandée en tant que candidate la mieux qualifiée au profit du candidat qui avait leur préférence, alors que celui-ci arrivait en seconde position dans le cadre de l'évaluation effective.

13. La requérante affirme que l'indemnisation d'un montant égal à son salaire de trois mois revêtait un caractère adéquat au titre du préjudice moral qu'elle avait subi (c'est-à-dire les troubles émotionnels et l'anxiété) mais qu'elle ne couvre pas la perte financière qu'elle essuiera encore tout au long de sa vie active en raison la promotion qu'elle n'a pas reçue. Même si la requérante devait être promue bientôt, elle recevrait pendant tout le reste de sa carrière au sein de l'Organisation des Nations Unies et à sa retraite, un salaire et des droits à pension, inférieurs de deux échelons par rapport à ceux dont elle aurait bénéficiés si elle avait été promue le 24 juillet 2007. La requérante a évalué sa perte économique à 148 000 dollars des États-Unis. En réponse aux nouvelles ordonnances du Tribunal, la requérante a communiqué d'autres évaluations de la perte économique qu'elle encourt, selon lesquelles elle oscillerait entre 150 363 et 570 000 dollars des États-Unis, selon la méthode de calcul employée et des différents facteurs pris en compte.

14. Depuis août 2007, la requérante a posé sa candidature à sept postes P-4 dans son domaine de compétence mais n'a été sélectionnée pour aucun d'eux. Elle

demande au Tribunal d'ordonner sa sélection au prochain poste P-4 disponible relevant de son domaine de compétence.

### **Argumentation du défendeur**

15. Le défendeur reconnaît le fait que la requérante n'a pas été traitée de manière équitable et que ses droits ont été violés dans le cadre de la procédure de sélection, en affirmant que le seul argument de l'affaire porté devant le Tribunal est la pertinence du montant des indemnités versé à la requérante. Le défendeur déclare que l'indemnité correspondant au salaire de base net de trois mois de la requérante constitue un montant adéquat de l'indemnité pour la violation de ses droits à une procédure régulière et en l'absence de tout lien de cause à effet entre la violation de ses droits et le fait que sa candidature n'ait pas été retenue pour le poste, la requérante n'a pas droit à d'autres indemnités.

16. Le défendeur allègue que la requérante n'est pas en droit de demander à être sélectionnée automatiquement pour le prochain poste vacant P-4 pour lequel elle pose sa candidature et est qualifiée. Les prochaines candidatures déposées par la requérante pour un poste au sein de l'Organisation (y compris à la classe P-4) seront examinées de manière approfondie et équitable.

### **Examen et conclusions**

17. Dans la présente affaire, la responsabilité n'est pas contestée. Ni les faits. Deux des trois membres du jury de sélection ont modifié les notes octroyées au candidat retenu avant de transmettre les recommandations aux fins de leur examen et approbation. Bien que la note de la requérante n'ait pas été diminuée, deux points ont été ajoutés à la note du candidat retenu, sous la rubrique « expérience en matière d'encadrement ». Dès lors, la requérante et le candidat retenu ont obtenu la même note globale.

18. L'échange d'e-mails entre les deux membres du jury visant à modifier les notes est intervenu en dehors des réunions du jury d'entretien et à l'insu du troisième membre dudit jury. La Commission a estimé que cet échange d'e-mails en dehors du cadre de la procédure revêtait un caractère suspect et « pour le moins, inquiétant ». Le défendeur n'a pas soutenu le contraire ni nié le fait que les droits de la requérante avaient été violés. Les parties reconnaissent que le comportement des supérieurs hiérarchiques était inconvenant et contraire aux droits de la requérante. Par conséquent, à la lumière des aveux du défendeur selon lesquels les droits de la requérante ont été violés, la question, en l'espèce, reste l'octroi d'une indemnisation correcte.

19. Afin d'évaluer convenablement le montant de l'indemnisation au titre de la violation des droits de la requérante, j'ai vérifié si, en l'absence de toute violation de ses droits, la requérante aurait été sélectionnée au poste P-4. En vertu de la section 9 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, qui régissait la procédure de sélection à l'époque, le responsable du département/bureau (dans ce cas, le Secrétaire général adjoint à l'information) exerce son autorité pour sélectionner un candidat au poste après avoir reçu du directeur de programme un compte rendu motivé, recommandant le choix d'un candidat.

20. Bien que la section 7.7 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 stipule qu'au terme de l'évaluation des candidats, « les directeurs de programme communiquent leurs propositions concernant un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés *non classés* à l'organe central de contrôle, par l'intermédiaire du chef du département ou de bureau » [*Italiques ajoutés par mes soins*], aucune disposition similaire n'est prévue en vertu de la section 9.2 relative aux recommandations transmises au décideur final. En effet, la note accompagnant la recommandation transmise au Secrétaire général adjoint à l'information indiquait que le jury de sélection recommandait « cinq candidats ..., dans l'ordre suivant [*Italiques ajoutés par mes soins*], en classant donc le candidat retenu à la première place et la requérante, à la

seconde place. Les candidats recommandés n'étaient pas répertoriés selon l'ordre alphabétique; leur nom apparaissait dans la liste en fonction de la note que le jury leur avait attribuée, les premiers étant les candidats qui avaient obtenu la note la plus élevée, bien que les notes ne soient pas spécifiées. Si les supérieurs hiérarchiques n'avaient pas modifié les notes, la requérante aurait obtenu le meilleur résultat et, en l'absence de tout élément du défendeur attestant d'un quelconque autre facteur qui aurait influé sur la classification des candidats par le jury, elle aurait occupé la première place.

21. Après que la requérante a émis des doutes sérieux quant à la justesse de la décision de ne pas la sélectionner, il relevait de la responsabilité du défendeur de répondre aux demandes de la requérante et de démontrer que les droits du fonctionnaire à bénéficier d'un examen impartial et approfondi ont été respectés (cf. *Sefraoui* UNDT/2009/095, *Kasmani* UNDT/2009/063, *Nogueira* UNDT/2009/088, *Parmar* UNDT/2010/006, Jugement n° 362 du Tribunal administratif des Nations Unies, *Williamson* (1986)). Le défendeur n'a pas présenté ni même tenté de présenter un quelconque élément susceptible d'appuyer la décision de ne pas choisir la requérante si cette dernière avait conservé la note et la position du classement la plus élevée. Par conséquent, je conclus que les seuls facteurs pertinents aux fins de cette décision étaient les commentaires formulés dans le cadre de l'évaluation, les notes, la classification et l'ordre dans la liste proposée dans la recommandation.

22. S'agissant des commentaires liés à l'évaluation finale, bien que j'admette que la section 9.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 prévoit de réserver à la discrétion du chef de département ou de bureau le choix du candidat qu'il considère le plus qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste qu'il convoite, la section 9.2 indique clairement que le choix du candidat recommandé doit se fonder sur un compte rendu motivé. Dans cette affaire, le compte rendu motivé se composait d'une liste des candidats recommandés et classés par le jury de sélection suivie par une brève évaluation de chaque candidat. Les commentaires accompagnant l'évaluation

finale pour la requérante et le candidat retenu, joints à la liste des candidats recommandés, étaient dans l'ensemble favorables. Toutefois, bien que l'évaluation de la requérante dans ce document soit identique à la fiche d'évaluation individuelle remplie par le jury, l'évaluation finale du candidat retenu diffère des observations formulées sur sa fiche d'évaluation individuelle. En fait, les deux fiches d'évaluation individuelle et l'évaluation finale jointe à la liste des candidats recommandés mentionnent que la requérante « a parfois entretenu des relations tendues avec certains collègues ». Or, la faiblesse du candidat sélectionné identifiée sur sa fiche d'évaluation individuelle n'est pas mentionnée dans le document transmis au Secrétaire général adjoint à l'information. En effet, il était précisé sur la fiche que « le fonctionnaire a[vait] amélioré sensiblement son sens des relations humaines et [était] désormais en mesure d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues », ce qui indiquait qu'il avait été, lui aussi, confronté à un moment donné à des problèmes relationnels.

23. À mon avis, l'importance des notes et du classement des candidats dans le cadre de la décision finale est d'autant plus évidente que les supérieurs hiérarchiques se sont efforcés de modifier les notes et la classification générée par celles-ci de manière à ce que leur choix soit confirmé. Si les notes ne revêtaient pas une telle importance ou s'il existait d'autres facteurs plus importants susceptibles d'influer sur la procédure de sélection de manière à conforter l'avis des supérieurs hiérarchiques, pourquoi auraient-ils pris la peine de modifier les notes? Je conclus, en l'absence de toute explication contraire de la part du défendeur, que la procédure de sélection finale repose sur les commentaires formulés dans le cadre de l'évaluation par le jury, les notes et l'ordre de classement. En effet, le candidat B, qui occupe la première place dans la liste, a été sélectionné.

24. Le défendeur admet les conclusions de la Commission selon lesquelles les droits de la requérante ont été bafoués. Elle conclut que le défendeur a entaché la procédure par « le comportement inconsidéré et fâcheux » des supérieurs

hiérarchiques, tout en reconnaissant que la direction avait le droit de sélectionner le candidat de son choix mais que la procédure de sélection devait être organisée de manière responsable et transparente, et qu'à son avis « [cette] procédure de sélection et [cette] attitude attestent de l'absence de toute équité et égalité de traitement ». Le Tribunal n'est pas lié par les conclusions de la Commission (même s'il tiendra compte, bien entendu, du fait que le défendeur a reconnu ces faits). Je suis d'avis que le comportement des supérieurs hiérarchiques ne se limite pas à une simple négligence procédurale puisqu'ils sont animés par la volonté d'entacher la procédure de partialité, de préjugés, d'un manque de transparence et d'irrégularités depuis le début.

25. La Commission a également conclu, et le défendeur a admis, que ledit échange d'e-mails revêtait un « caractère suspect et inquiétant » et que les intentions des supérieurs hiérarchiques « évidentes » et « très claires » visaient par la suite, à « modifier légèrement » les notes afin qu'elles reflètent davantage les résultats escomptés ». Selon moi, la question « Au vu de ses notes, comment se situe-t-elle par rapport aux autres? » atteste du fait que les supérieurs hiérarchiques étaient inquiets de la position de la requérante par rapport à tous les autres candidats, pas seulement le candidat retenu, ce qui démontre leur partialité et les préjugés à l'encontre de la requérante. Je conclus que le comportement des supérieurs hiérarchiques atteste d'un favoritisme manifeste pour le candidat retenu et d'une mauvaise foi à l'égard de la requérante, en réservant ainsi à cette dernière un traitement inéquitable.

26. Je ne suis pas d'accord avec l'argument du défendeur selon lequel il n'existe pas de lien de cause à effet entre le non-respect des droits de la requérante et sa non-sélection au poste. La requérante était en fait la meilleure candidate (c'est-à-dire, le candidat dont la note était la plus élevée), l'un des deux seuls candidats recommandés dotés d'une expérience en la qualité de responsable du Groupe et la seule femme. Bien qu'il soit loin d'être certain que la requérante aurait été sélectionnée si les notes n'avaient pas été modifiées, en l'absence de toute autre explication, j'estime que la

probabilité de sa sélection en tant que meilleure candidate sur la liste du jury aurait été assez forte pour conclure qu'elle aurait été sélectionnée et nommée. (cf. *Koh* UNDT/2010/040, *Hastings* UNDT/2010/071 et *Beaudry*, Ordonnance n° 101 (NY/2010)). Par conséquent, je conclus que la requérante aurait été choisie et qu'en raison de sa non-sélection, elle subit un préjudice réel pour lequel elle doit être indemnisée de manière adéquate.

27. Dans tous les cas, si mon raisonnement devait être erroné, le ton des e-mails et les circonstances connexes attestent de la motivation induite des supérieurs hiérarchiques et je conclus que la procédure est entachée d'un vice de forme irrémédiable et fondamental (en raison notamment de l'absence de toute explication du défendeur), de nature à émettre des doutes quant à la justesse de l'engagement du candidat retenu. La décision d'engager le candidat retenu pourrait être déclarée *ipso facto* nulle et non avenue mais dans ce cas les droits du candidat retenu, qui ne constitue pas une partie à la procédure, seraient altérés; par ailleurs, il ne s'agit pas là d'une réparation souhaitée par la requérante. Par conséquent, le Tribunal examinera uniquement la pertinence du montant des indemnités.

### **Mesures correctives**

28. Le défendeur déclare que le Secrétaire général a pris note de la recommandation de la Commission selon laquelle la candidature de la requérante devait être examinée de manière approfondie et équitable dans le cadre de toutes les prochaines vacances de poste. Cette recommandation et son adoption donnent l'impression que la requérante a obtenu une quelconque réparation supplémentaire. Or, j'estime que cette décision n'octroie aucune priorité à la requérante puisqu'elle se limite à placer la requérante dans une liste avec tous les autres candidats dans le cadre de toute vacance de poste future; en effet, à l'instar des autres fonctionnaires, elle est déjà en droit d'exiger un examen de sa candidature impartial et approfondi. À titre de mesure corrective, la recommandation de la Commission et son adoption par le

Secrétaire général sont, dès lors, insignifiantes. Par conséquent, la seule réparation que la requérante a obtenue à ce jour se limite aux indemnisations d'un montant correspondant à son salaire de base net de trois mois. La requérante prétend que ce montant est insuffisant.

29. Chaque cas doit être examiné en fonction des faits et des circonstances qui l'entourent. À mon avis, le point de départ pertinent pour définir le montant des indemnisations à verser dans le cadre du présent dossier est le type et la durée du contrat qui aurait été proposé à la requérante si elle avait été retenue pour le poste.

30. J'estime que les arguments de la requérante selon lesquels il est presque certain qu'elle aurait poursuivi sa carrière au sein de l'Organisation des Nations Unies jusqu'à l'âge de sa retraite revêtent un caractère extrêmement hypothétique. Ils ne tiennent pas compte des imprévus et incertitudes susceptibles de se produire parfois voire souvent au cours de la durée de vie active moyenne, par ex., un départ à la retraite anticipé, un changement de carrière, un décès ou une invalidité, un licenciement, etc. Il se peut aussi qu'à un moment donné la requérante soit promue à un poste P-4 mais cela reste incertain. Je conviens qu'il est possible de formuler certaines hypothèses mais elles doivent être raisonnables. Le défendeur a déclaré que si la requérante avait été choisie, elle aurait obtenu un contrat à durée déterminée de deux ans, de classe P-4, échelon VII. Je suis d'accord avec cette déclaration. Dès lors, je conclus que la détermination du montant approprié des indemnisations doit se fonder sur le fait que la requérante a été privée de ses revenus ainsi que des avantages et prestations connexes de classe P-4, pendant deux ans. Par conséquent, le montant des indemnisations doit être calculé sur la base de la différence, sur deux ans, entre le salaire, les avantages et les prestations actuels liés à la classe P-3 et l'échelon de la requérante au cours de la période considérée et le salaire, les avantages et les prestations qu'elle aurait reçus si elle avait occupé le poste de classe P-4 et l'échelon adéquat.

31. Bien que dans la requête initiale qu'elle a introduite auprès de l'ex-Tribunal administratif des Nations Unies, la requérante ne fasse état de quelconques troubles émotionnels qu'elle aurait encourus suite au comportement de ses supérieurs hiérarchiques, elle déclare dans ses requêtes suivantes au Tribunal que le montant des indemnités correspondant à son salaire de trois mois versé par le Secrétaire général suffisait uniquement à réparer son unique « préjudice moral », qui s'apparentait pour moi auxdits troubles émotionnels. Bien que j'admette qu'il soit possible qu'en raison du comportement de ses supérieurs hiérarchiques, la requérante ait subi un préjudice moral, la requête de cette dernière reste trop floue à cet égard et à l'égard de toute autre indemnité qu'elle pourrait réclamer et nécessite des précisions. Ainsi que le confirme le Tribunal d'appel des Nations Unies dans son Jugement 2010-UNAT-009 (*James*) et 2010-UNAT-030 (*Tabari*), pour obtenir réparation au titre de troubles émotionnels et d'anxiété (préjudice moral), la requérante doit articuler sa requête sur ce fondement et fournir les éléments de preuve du préjudice subi (cf. Jugement UNDT/2010/071 (*Hastings*)). Par ailleurs, il n'existe pas de solution universelle en matière de détermination du montant des indemnités. Chaque dossier doit être examiné à la lumière des faits et des circonstances qui l'entourent et des circonstances atténuantes ou aggravantes de celui-ci (notamment la nature et les circonstances de l'écart de conduite).

32. Enfin, s'agissant de la demande de la requérante d'être sélectionnée dans le cadre de la prochaine vacance de poste relevant de son domaine d'expertise, je ne pense pas qu'il soit approprié d'ordonner à l'Organisation de sélectionner un candidat en particulier à un quelconque poste disponible à l'avenir (cf. Jugement UNDT/2009/013(*Parker*)). Une telle ordonnance serait contraire à la nature compétitive de la procédure de sélection établie par l'Organisation et altèreraient les droits des autres candidats à un examen impartial et approfondi.

33. Le Tribunal ordonne aux parties de s'efforcer de résoudre la question des indemnités à l'amiable, à la lumière de ce jugement et de la jurisprudence du

Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel. Le montant correspondant au salaire de base net de trois mois de la requérante déjà versé à cette dernière doit être pris en compte lors du calcul des indemnisations au titre de la perte qu'elle a subie. À défaut d'accord entre les parties, j'ordonnerai que de nouvelles requêtes soient introduites, en portant notamment sur les dommages réels et le préjudice moral subis par la requérante, en vue de définir les mesures correctives à adopter dans cette affaire.

### **Conclusion**

34. Pour toutes les raisons mentionnées ci-dessus, la décision de ne pas choisir la requérante constitue une violation de ses droits à un examen impartial et approfondi dans le cadre du poste contesté et je conclus qu'il existe un lien de cause à effet entre cette violation et la non-sélection de la requérante, pour lequel elle devait être dûment indemnisée.

35. Le Tribunal ordonne aux parties d'introduire une requête conjointe d'ici le lundi 12 juillet 2010 attestant de la conclusion d'un accord relatif aux indemnisations, à la lumière du présent jugement. À défaut d'accord entre les parties, le Tribunal leur ordonnera d'introduire de nouvelles requêtes.

*(Signé)*

Juge Ebrahim-Carstens

Ainsi jugé le 25 juin 2010

Enregistré au greffe le 25 juin 2010

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York