



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/GVA/2010/053  
(UNAT 1698)  
Jugement n° : UNDT/2010/120  
Date : 12 juillet 2010  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Thomas Laker

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Victor Rodriguez

OSTENSSON

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**  
Aucun

**Conseil pour le défendeur :**  
Bettina Gerber, ONUG

## **Introduction**

1. Le requérant a déposé une requête contre la décision de ne pas le sélectionner pour le poste D-1 de chef du Service des produits de base de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base de la Conférence des Nations Unies sur le commerce le développement (CNUCED), publié dans la vacance de poste n°06-ECO-UNCTAD-4111-R-Geneva.

### **Les faits :**

2. Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 21 juin 1981 dans le cadre d'un engagement de durée déterminée de deux ans au niveau P-3 comme économiste à la Division des produits de base de la CNUCED à Genève; il était détaché par le Gouvernement du Royaume de Suède. Son engagement a été ultérieurement prolongé jusqu'au 8 juillet 1983, date de sa cessation de service.

3. Le 31 octobre 1985, le requérant a été de nouveau détaché par le Gouvernement du Royaume de Suède et engagé au même poste, au même niveau, dans le cadre d'un engagement de durée déterminée de deux ans qui a été prolongé de trois mois jusqu'au 31 décembre 1987.

4. Le 1<sup>er</sup> janvier 1988, le requérant a obtenu un engagement pour une période de stage, qui a été converti en nomination à titre permanent le 1<sup>er</sup> octobre 1988. Le requérant a été promu au niveau P-4 le 1<sup>er</sup> février 1992 (économiste au Service des minerais et des métaux de la Division des produits de base de la CNUCED) le 1<sup>er</sup> octobre 2000. Le requérant a été nommé Chef de la Section de la diversification et des ressources naturelles le 1<sup>er</sup> juin 2004.

5. Le 1<sup>er</sup> novembre 2006, le poste de chef du Service des produits de base (niveau D-1) de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base de la CNUCED étant devenu vacant par suite du départ à la retraite

de son chef, le requérant a été désigné responsable de ce service par la Directrice de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base. Par la suite, il a bénéficié d'une indemnité de fonctions au niveau D-1 rétroactivement du 1<sup>er</sup> février 2007 au 31 juillet 2007 pour les fonctions qu'il exerçait en tant que responsable du Service des produits de base.

6. La vacance de poste pour le poste de chef du Service des produits de base (niveau D-1) de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base de la CNUCED a été publiée le 4 décembre 2006 dans le document n° 06-ECO-UNCTAD-4111-R-Geneva. Elle déclarait en ce qui concerne les qualités de chef :

« expérience avérée de la gestion, avec d'excellents résultats, et aptitude à l'encadrement technique; aptitude à déléguer comme il convient les tâches, les responsabilités et le pouvoir de décision; expérience confirmée de la constitution et de la gestion d'équipes et de l'instauration d'un climat de travail favorable, et notamment aptitude à diriger, superviser, guider, former et évaluer efficacement le personnel et à concevoir des activités de formation/perfectionnement pour permettre un transfert effectif de connaissances/compétences. Capacité avérée d'encadrer le personnel avec souplesse en introduisant ou en supervisant des changements après analyse de questions complexes concernant les programmes et les politiques administratives, financières ou budgétaires et la gestion des ressources humaines. »

7. La candidature du requérant, avec celle de trois autres candidats de la catégorie de 30 jours, a été transmise au chef de service responsable du poste à pourvoir, à savoir la Directrice de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base.

8. Le 19 janvier 2007, une plainte concernant un incident qui s'était produit le 20 décembre 2006 a été déposée contre le requérant par l'un de ses subordonnés. La CNUCED a créé un groupe d'établissement des faits qui a mené une enquête initiale sur l'allégation d'incident le 18 avril 2007.

9. Le 1<sup>er</sup> mai 2007, le requérant a déposé auprès du Directeur de la Division de la gestion de la CNUCED une plainte officielle contre le subordonné qui avait porté plainte contre lui, pour « voies de faits le 20 décembre 2006 » et accusations fallacieuses.

10. Les quatre candidats de la catégorie de 30 jours au poste de Chef du Service des produits de base (niveau D-1) de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base de la CNUCED ont eu un entretien le 25 mai 2007 et le 7 juin 2007 avec un groupe d'évaluation où siégeait la Directrice de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base.

11. Après les entretiens, le requérant et le candidat qui a été ultérieurement sélectionné pour le poste ont été inscrits sur la liste des candidats recommandés. Après avoir approuvé cette liste, le Chef de Département a présenté cette liste au Conseil central de contrôle.

12. Dans un courriel daté du 11 juillet 2007, le secrétaire du Conseil central de contrôle a informé le Chef de département que le cas avait été examiné par le Conseil central de contrôle le 11 juillet 2007 et que :

« Ayant examiné les informations disponibles dans le système Galaxy, le Conseil n'est pas en mesure d'approuver la liste des candidats recommandés pour les raisons suivantes : il a conclu que, d'après l'évaluation faite par la chef de service responsable du poste à pourvoir, telle qu'elle est consignée dans le système Galaxy, le candidat recommandé [le requérant] ne possède pas toutes les compétences requises en matière de communication et d'encadrement. Par ailleurs sa connaissance des relations d'interdépendance entre le système commercial et les produits de base doit être renforcée. En conséquence, il ne remplit pas toutes les conditions requises en matière d'expérience professionnelle telles qu'elles sont définies dans les critères d'évaluation. Compte tenu des considérations susmentionnées, le Conseil a demandé que, soit le nom [du requérant] soit supprimé de la liste recommandée, soit la chef de service responsable du poste à pourvoir donne les raisons pour lesquelles le requérant est considéré comme répondant à tous les critères d'évaluation qui ont été définis ».

13. L'affaire a été renvoyée à la chef de service responsable du poste à pourvoir qui, après consultation verbale des deux autres membres du groupe d'évaluation, a choisi de supprimer le nom du requérant de la liste des candidats recommandés. La nouvelle liste, qui ne contenait donc que le nom du candidat qui a été finalement sélectionné, a été de nouveau présentée au Conseil central de contrôle.

14. Le Conseil central de contrôle a examiné l'affaire le 13 juillet 2007 et conclu que le candidat recommandé, à savoir celui qui a été finalement sélectionné, avait été évalué en fonction des critères d'évaluation préalablement approuvés et que les procédures applicables avaient été respectées. La Chef de département a sélectionné le seul candidat recommandé le 19 juillet 2007.

15. Le requérant a été informé, verbalement et dans un mémorandum daté du 30 juillet 2007 émanant de la Directrice de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base, qu'un autre candidat avait été sélectionné pour le poste. Le lendemain, le personnel de la CNUCED a été informé par un courriel collectif de la nomination du nouveau Chef du Service des produits de base (niveau D-1) de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base avec effet à partir du 1<sup>er</sup> août 2007.

16. Dans un courriel daté du 2 août 2007, le requérant a demandé au responsable du Service de la gestion des ressources humaines de la CNUCED de confirmer qu'il avait été recommandé et qu'il figurait donc sur la liste pour le poste, conformément aux informations reçues de la chef de service responsable du poste à pourvoir.

17. Le responsable du Service de la gestion des ressources humaines de la CNUCED a envoyé un courriel, daté du 15 août 2007, au requérant en soulignant que son nom avait été supprimé de la liste des candidats recommandés parce que le Conseil central de contrôle « estimait qu'il ne remplissait pas les conditions d'expérience professionnelle telles qu'elles étaient définies dans les critères d'évaluation ».

18. Le 25 septembre 2007, le requérant a déposé auprès du Secrétaire général une demande de révision de la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de Chef du Service des produits de base (niveau D-1) de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base.

19. En réponse à cette demande présentée par le requérant, la Chef du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, a informé ce dernier, dans un mémorandum daté du 14 novembre 2007, que la décision de ne pas le sélectionner pour le poste avait été prise conformément au règlement et qu'elle ne violait pas ses droits; elle l'informait également de son droit de faire appel de cette décision.

20. Le 26 novembre 2007, le requérant a introduit auprès de la Commission paritaire de recours de Genève une demande incomplète d'appel de la décision de ne pas le sélectionner pour le poste et une déclaration complète le 15 janvier 2008. Celle-ci a publié son rapport le 10 novembre 2008 en concluant que la décision de ne pas sélectionner le requérant pour le poste de Chef du Service des produits de base (niveau D-1) de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base était un exercice valide du pouvoir discrétionnaire de l'Administration et que la candidature du requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable. Dans une lettre datée du 19 janvier 2009, le requérant a été informé de la décision du Secrétaire général d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours et de classer l'affaire ainsi que de son droit de faire appel de cette décision.

21. À la demande du requérant, il a été muté au sein de la CNUCED et est devenu conseiller spécial à la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base le 1<sup>er</sup> août 2008. Le requérant a démissionné de l'Organisation le 31 mars 2009.

22. Le requérant a saisi l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies le 19 mars 2009; la requête introduite devant le Tribunal n'étant pas conforme aux

conditions énoncées dans l'article 7 du Règlement du Tribunal administratif des Nations Unies, le secrétaire du Tribunal administratif des Nations Unies l'a renvoyée au requérant qui a présenté une version corrigée le 20 mai 2009. Le défendeur a présenté sa réponse le 4 décembre 2009. La requête a été transmise au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1er janvier 2010 et le requérant a présenté ses observations à la réponse du défendeur le 25 mars 2010.

23. Une audience préliminaire sur cette requête et deux autres requêtes introduites par le requérant s'est tenue le 4 mai 2010 et une audience complète sur cette requête et l'une des deux autres requêtes en souffrance auprès du Tribunal a été tenue le 23 juin 2010.

#### **Arguments des parties**

24. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. L'évaluation effectuée par la chef de service responsable du poste à pourvoir dans le cadre du processus de sélection comportait des données inexactes : l'expérience du requérant a été dénaturée alors que les documents montrent qu'il est « tout à fait au courant du système commercial international qui affecte le commerce des produits de base »;
- b. L'évaluation des compétences du requérant par le groupe d'évaluation, à savoir celles de communication et d'encadrement, contredit directement l'appréciation « Pleinement satisfaisante » qu'il avait obtenue pour ces deux compétences dans les trois derniers rapports d'appréciation du comportement professionnel. Par ailleurs, ces rapports sont établis depuis 2002 par la chef de service responsable du poste à pourvoir;
- c. Dans son évaluation des compétences d'encadrement du requérant, le groupe d'évaluation a conclu notamment que : « les moyens qu'il

emploie pour motiver ses subordonnés n'atteignent pas toujours les objectifs souhaités. Il peut se montrer impatient si les résultats de ses subordonnés ne correspondent pas à ses attentes ». Cette évaluation contredit directement les appréciations qu'il a reçues dans son e-PAS (rapport électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires), à savoir « Exceptionnelle » pour « Responsabilisation des subordonnés » comme pour « Suivi du comportement professionnel » dans deux des trois derniers e-PAS, et « Pleinement satisfaisante » dans le troisième rapport; plus précisément, dans l'évaluation de 2004/2005, il était mentionné que [le requérant] « a fait preuve de qualités exceptionnelles dans la gestion d'une section confrontée à divers problèmes de ressources en personnel. Il a été extrêmement consciencieux en donnant à ses subordonnés des responsabilités claires en fonction de leurs compétences. Il en est résulté une compréhension très utile des atouts et faiblesses de chaque fonctionnaire sous sa supervision »; l'évaluation de 2005/2006 notait que « l'autonomie et les responsabilités qu'il avait accordées à ses subordonnés, sa préoccupation pour la façon dont cette responsabilisation était exercée ainsi que son comportement dans ce domaine en respectant parfaitement le sexe et la diversité du personnel sont également exceptionnels »;

- d. L'argument du défendeur selon lequel ces évaluations n'étaient pas pertinentes du fait qu'elles s'appliquaient au comportement professionnel du requérant au niveau P-5 alors que le poste considéré était au niveau D-1 n'est pas valable du fait qu'une telle position compromettrait gravement les objectifs du processus de sélection du personnel;
- e. Le requérant a rempli les fonctions de responsable du Service des produits de base du 1<sup>er</sup> novembre 2006 au 31 juillet 2007 et, en tant

que tel, il s'est acquitté de toutes les responsabilités inhérentes au poste; il est « tout à fait improbable qu'on l'aurait laissé exercer ses fonctions pendant une période aussi longue s'il n'avait pas été qualifié »; dans une communication émanant de la chef de service responsable du poste à pourvoir, datée du 20 août 2007 et concernant l'octroi d'une indemnité de fonction au requérant, elle a certifié que « [le requérant] s'acquittait des fonctions de responsable du service de façon tout à fait satisfaisante et [elle] a demandé que [le requérant] bénéficie d'une indemnité de fonction pour la période allant du 1<sup>er</sup> février au 31 juillet 2007 »; par ailleurs dans l'évaluation de son travail pendant la période où il était responsable du service, il a été noté que « le Service a obtenu des résultats convaincants et raisonnables malgré une pénurie importante de personnel ». Le fait qu'aucun rapport électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires n'ait été établi pour la période pendant laquelle le requérant était responsable du service lorsqu'il a saisi l'ancien Tribunal administratif est dû à des circonstances indépendantes de sa volonté ;

- f. L'affirmation du défendeur concernant les doutes entourant les compétences du requérant en matière de « communication avec ses subordonnés compte tenu de ses fonctions de responsable du service, ce qui soulève également des questions sur ses compétences d'encadrement », n'est étayée par aucune preuve et semble être « une tentative de trouver une explication a posteriori »; par ailleurs, l'argument selon lequel l'évaluation se fondait sur la notice personnelle du requérant et sur ses déclarations pendant l'entretien est fallacieux du fait que le requérant de toute évidence n'aurait pas fourni une évaluation aussi négative de lui-même dans sa notice personnelle et pendant l'entretien, ces compétence étaient à peine évoquées et le défendeur n'a fourni aucun exemple de réponse spécifique donnée par

le requérant qui étaiérait une évaluation négative tout simplement parce qu'il n'y en avait pas;

- g. Les qualifications du candidat sélectionné ont été déformées par le chef de service responsable du poste à pourvoir et l'évaluation se fondait sur de simples affirmations qui n'étaient étayées par aucune preuve; plus encore, le chef de service responsable du poste à pourvoir a jugé prudent de ne pas nommer le candidat sélectionné comme responsable du service pour lequel il travaillait depuis 2006 pourtant car plusieurs collègues de ce service avaient élevé des objections;
- h. Par ailleurs « les documents montrent que [le candidat sélectionné] avait quitté un poste D-1 à la FAO deux ans et demi avant sa retraite afin de pouvoir revenir à un poste P-5 ne comportant pas de fonction d'encadrement à la CNUCED », ce qui se passe de commentaire; d'après l'ancien supérieur hiérarchique à la FAO du candidat sélectionné, « les circonstances entourant son départ de la FAO étaient connues de la CNUCED sous forme de lettres et d'autres documents »; l'ancien supérieur hiérarchique du candidat sélectionné a également parlé officieusement avec le chef de service responsable du poste à pourvoir des qualifications du candidat sélectionné et le requérant demande que le contenu de cette conversation soit divulgué;
- i. Bien que les antécédents en matière d'encadrement à la FAO du candidat sélectionné constituent la seule preuve à cet égard, ils n'ont pas été pris en considération et le chef de service responsable du poste à pourvoir a inventé de toutes pièces l'évaluation des qualités d'encadrement du candidat sélectionné « en contradiction directe avec sa propre expérience »;
- j. Les divergences entre les informations disponibles et l'évaluation effectivement communiquée au Conseil central de contrôle prouvent

que l'évaluation constituait un abus du pouvoir discrétionnaire : le requérant n'a pas eu la possibilité de réfuter les observations négatives le concernant, ce qui contredit la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies [jugement n° 1209, *El-Ansary*, (2005)].

25. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner :

- «a. Qu'il soit accordé [au requérant] une indemnité équivalant à la différence entre [son] traitement au niveau P-5 [échelon XIII] et celui au niveau D-1 pour la période entre la nomination du candidat sélectionné et la date prévue du départ [du requérant] à la retraite, à savoir deux années et trois mois;
- b. Qu'il soit également accordé au requérant une indemnité pour perte des droits à pension, perte qui entraîne une pension future plus faible; et
- c. Qu'il soit finalement accordé au requérant une indemnité, d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis, pour dommage à sa position et sa réputation professionnelles et pour dommages psychologiques ».

26. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

- a. Les fonctionnaires n'ont pas le droit juridiquement de prétendre à un poste spécifique et le Secrétaire général a un pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation et la sélection des candidats à un poste ;
- b. Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ne doit pas faire l'objet d'abus et doit être exercé de façon équitable, sans considérations étrangères ni mobiles déplacés; l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a considéré que tous les candidats à un poste devaient faire l'objet d'un examen complet et équitable et que la charge de la preuve à cet égard incombait au défendeur; dans le cas à

l'examen, l'Administration a fourni suffisamment de preuves pour montrer que le requérant avait bénéficié d'un examen complet et équitable dans la sélection du candidat au poste considéré;

- c. Le déroulement des événements montre que tous les candidats ont fait l'objet d'un examen complet et approfondi : le requérant a été inscrit sur une liste restreinte, il a eu un entretien et il a été inscrit sur la liste des candidats recommandés, qui a été présentée au Conseil central de contrôle qui, conformément à la section 5.5 de la circulaire ST/SGB/2002/6 et étant donné les informations contenues dans Galaxy, a demandé à la chef de service responsable du poste à pourvoir si le requérant répondait effectivement aux critères d'évaluation préalablement définis; lors de l'audience, le défendeur a concédé qu'en demandant qu'en l'absence de précision, le nom du requérant soit supprimé de la liste des candidats recommandés, le Conseil central de contrôle avait outrepassé le mandat qui lui avait été conféré à la section ST/SGB/2002/6;
- d. La chef de service responsable du poste à pourvoir a choisi la deuxième option et présenté une nouvelle liste, qui ne contenait alors que le nom du candidat ultérieurement sélectionné, au Conseil central de contrôle qui a approuvé le candidat proposé; le fait que le requérant n'ait pu réfuter les informations fournies au Conseil central de contrôle est conforme à la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies qui reconnaît la nécessité de préserver le caractère confidentiel des processus de nomination et de promotion et, comme la Commission paritaire de recours l'a déclaré dans son rapport du 10 novembre 2008, il n'y a pas obligation de présenter les évaluations effectuées par les groupes d'évaluation aux candidats en vue de « réfutation »;

- e. C'est le manque de qualifications du requérant, et non l'allégation du pouvoir discrétionnaire du défendeur, qui a abouti à la non-sélection du requérant; le défendeur a prouvé que le requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable; le requérant n'a pas été considéré comme approprié pour le poste ni apte à être inscrit sur la liste de vacances de poste similaires dans l'avenir;
- f. Du fait que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable et qu'il n'a pu prouver que la décision prise par le défendeur obéissait à des mobiles déplacés, le requérant n'a pas souffert de dommages qui pourraient faire l'objet d'indemnité; le requérant n'a pas présenté de preuve établissant l'existence d'un quelconque dommage ni du lien de cause à effet entre les dommages présumés et les mesures prises par le défendeur;
- g. La requête du requérant tendant à rendre publics des documents supplémentaires n'est pas pertinente, ne prouve rien et doit être rejetée dans sa totalité; il en va de même pour les observations du requérant concernant les qualifications du candidat sélectionné;

27. Le défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

### **Considérants**

28. L'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a considéré qu'« il n'appartient pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général mais qu'il s'agit simplement de déterminer si celui-ci s'est raisonnablement acquitté de son devoir de procéder à un examen complet et équitable de toutes les candidatures [voir jugement n° 828, *Shamapande* (1997)]. Le présent Tribunal a décidé que, sauf en cas d'erreur flagrante, il n'incombe pas au juge de décider si un candidat convient à un poste donné (UNDT/2010/065, *Krioutchkov*). L'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a en outre décidé que « si le Tribunal ne

substitue pas son jugement au pouvoir discrétionnaire du défendeur, ce dernier doit néanmoins respecter ses propres règles » [voir jugement n° 943, *Yung* (1999)]. Le présent Tribunal a confirmé la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies qui déclarait que : « les procédures officielles sont des garanties qui doivent être strictement respectées. Le fait que le défendeur n'ait pas respecté ses propres règles, dont l'adhésion est strictement et uniquement en son pouvoir, représente une irrégularité qui équivaut à une violation du droit du requérant à une procédure régulière » [UNDT/2010/009, *Allen*, citant le jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003), qui cite le jugement n° 1047, *Helke* (2002)]. En outre l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a déclaré que « la première et la plus importante garantie contre un préjudice est le respect des conditions requises en matière de procédure, qui sont contenues dans tous les règlements du personnel et dont l'objectif principal est d'exclure des facteurs risquant d'influencer indûment une décision administrative... La preuve du préjudice devient inutile lorsque les conditions requises en matière de procédure n'ont pas été respectées » (voir le jugement n° 1060, *Baddad* (2002) citant le jugement n° 495, *Olivares Silva* (1982) du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail).

29. Dans le cas à l'examen, les faits prouvent sans aucun doute que le requérant possédait les compétences requises pour le poste de chef du Service des produits de base de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base de la CNUCED, et il aurait donc dû être inscrit sur la liste des candidats recommandés, comme l'a décidé initialement le groupe d'évaluation lorsqu'il a inscrit le nom du requérant sur la première liste des candidats recommandés présentée au Conseil central de contrôle. Cependant il n'est pas nécessaire pour le Tribunal de procéder à une analyse détaillée des divers arguments présentés par les parties concernant les qualifications du requérant du fait que le processus de sélection avait été entaché par une grave irrégularité de procédure qui a eu des répercussions sur le droit du requérant à un examen complet et équitable de sa candidature.

30. Lors de l'audience le défendeur lui-même a concédé que dans le cas à l'examen le Conseil central de contrôle avait outrepassé le mandat qui lui avait été conféré par la disposition 104.4 de l'ancien Règlement du personnel et la Section 5.5 de la circulaire ST/SGB/2002/6 qui prévoyait ceci :

« Lorsque le Conseil central de contrôle a des questions ou des doutes sur l'application appropriée des critères d'évaluation ou des procédures applicables, il demandera les informations nécessaires au chef du département ou du bureau, au directeur du programme ou au membre de droit représentant le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le bureau local du personnel, le cas échéant. Si les réponses sont apportées aux questions et que les doutes sont dissipés à la satisfaction du Conseil central de contrôle, cet organe procédera conformément à la section 5.4 ».

31. La section 5.6 de la circulaire ST/SGB/2002/06 prévoit également que :

« Si, après avoir obtenu les informations supplémentaires, le Conseil central de contrôle conclut que les critères d'évaluation n'ont pas été appliqués de façon appropriée ou que les procédures applicables n'ont pas été respectées, il communiquera ses conclusions et recommandations au fonctionnaire habilité à prendre la décision au nom du Secrétaire général... »

32. Il résulte des dispositions susmentionnées que la compétence du Conseil central de contrôle se limite à demander des informations complémentaires lorsqu'il a des questions ou des doutes. Ces dispositions ne lui donnent pas le droit de demander la suppression du nom d'un candidat de la liste des candidats recommandés comme solution de rechange à des précisions. Le Conseil central de contrôle a outrepassé son mandat qui lui a été conféré en vertu de la section 5.5 de la circulaire ST/SGB/2002/6 lorsqu'il a demandé que, soit le nom [du requérant] soit supprimé de la liste des candidats recommandés, soit la chef de service responsable du poste à pourvoir explique pourquoi le requérant était considéré comme répondant à tous les critères d'évaluation définis. La chef de service responsable du poste à pourvoir a donc choisi la première option et supprimé le nom du requérant de la liste des candidats recommandés. Cette mesure constitue clairement un non-respect des procédures applicables, qui a eu des conséquences immédiates sur le droit du requérant à un examen complet et équitable et qui constituait une violation de ce droit.

33. Nonobstant ce qui précède, le Tribunal a estimé que l'argument du requérant selon lequel le candidat sélectionné n'était pas qualifié pour le poste considéré n'était pas pertinent. Comme déjà mentionné plus haut, en l'absence d'erreur flagrante, il n'incombe pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général dans la question de savoir si un candidat possède les compétences requises pour un poste donné. Dans le cas à l'examen, rien dans le dossier ne permet de conclure que le candidat sélectionné ne possédait pas ces compétences et que le requérant était le seul candidat qualifié et que si l'irrégularité de procédure ne s'était pas produite, il aurait été sélectionné.

34. Le Tribunal a déjà conclu que l'inobservation des dispositions juridiques, précisée à l'article 2.1 des statuts du Tribunal, entraînait l'illégalité de la décision contestée, indépendamment de la gravité de l'inobservation (UNDT/2010/009, *Allen*). Il a également déclaré qu'en vertu de l'alinéa a) de l'article 10. 5 des Statuts et qu'en règle générale il était nécessaire d'annuler la décision contestée une fois que le Tribunal en avait établi le caractère illégal (voir UNDT/2010/009, *Allen*; UNDT/2010/070, *Farraj*). Il n'y a aucune raison, dans le cas à l'examen, de faire une exception à cette règle. Du fait que la présente requête concerne une promotion, le Tribunal est tenu, en vertu de l'alinéa a) de l'article 10. 5 de ses statuts, de fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée.

35. Sans préjudice des considérations mentionnées au paragraphe 33 plus haut, l'indemnité prévue aux termes de l'alinéa a) de l'article 10. 5 des Statuts du Tribunal doit être calculée sur la base de la différence entre le traitement de base net du requérant au niveau P-5 au moment de la décision contestée et le traitement de base net au niveau D-1 applicable pour la période entre la date de nomination du candidat sélectionné et la cessation de l'indemnité de fonction au niveau D-1, à savoir le 1<sup>er</sup> août 2007, et la date de retraite obligatoire du requérant, à savoir le 31 octobre 2009. À la demande du Tribunal, le Groupe des états de paie de l'ONUG a fourni les chiffres pertinents au Tribunal. Compte tenu du fait que le requérant était l'un des

deux candidats appropriés, cette différence de traitement doit être divisée par deux, ce qui s'élève à approximativement 4 900 dollars des États-Unis.

36. Par ailleurs, le requérant a droit à une indemnité en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10. Le présent Tribunal a déclaré dans le jugement UNDT/2009/028, *Crichlow*, que la quantification des dommages-intérêts compensatoires était une science inexacte et il a établi des principes directeurs pour leur calcul. En vertu de ces principes, les indemnités ne peuvent être versées que pour compenser les conséquences négatives d'une infraction avérée et le montant accordé par le juge doit être proportionnel au dommage subi.

37. En ce qui concerne le calcul du montant de la compensation financière, le Tribunal a déjà rappelé les paramètres élaborés par la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies dans les cas de nomination et de promotion : dans son jugement n° 122 *Lopes Braga* (2003), concernant un cas de promotion, l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a considéré qu'une indemnité équivalant à six mois du traitement de base net du requérant devait lui être versée en compensation de l'inobservation par le défendeur de ses propres procédures et de la violation du droit du requérant à une procédure régulière par suite de ces irrégularités de procédure.

38. Le Tribunal estime qu'il est approprié d'appliquer au cas à l'examen les critères établis par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies dans l'affaire *Lopes Braga*. La suppression du nom du requérant de la liste des candidats recommandés a eu pour effet de l'exclure de tout nouvel examen. Cette exclusion, fondée sur la supposition que le requérant ne répondait pas à tous les critères d'évaluation, a affecté gravement sa réputation professionnelle. Cette conséquence négative sur sa réputation a dû être encore plus importante au sein du service que le requérant a dirigé en tant que responsable pendant plusieurs mois. Étant donné toutes ces circonstances, il n'y a pas de raison de douter que le requérant a subi une détresse émotionnelle qui avait été causée par une procédure de sélection entachée d'irrégularités. En conséquence, étant donné l'irrégularité de procédure

susmentionnée, le requérant doit bénéficier d'une indemnité par le versement d'un montant forfaitaire de 48 000 dollars des États-Unis, qui prend en compte son traitement de base net au niveau P-5 (échelon XIII), en compensation de la violation de ses droits.

### **Conclusion**

39. Au vu de ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE :

- a. Que la décision de sélection pour le poste de chef du Service des produits de base de la Division du commerce international des biens et services, et des produits de base de la CNUCED est annulée et que comme solution de rechange, il est versé au requérant un montant de 4 900 dollars des États-Unis en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 des Statuts du Tribunal. Au cas où le défendeur choisit de verser l'indemnité en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10, ce montant sera versé au requérant dans les 60 jours suivant la date de publication du présent jugement, avec des intérêts de 8 % par an jusqu'au paiement intégral de cette indemnité;
- b. Il est en outre versé au requérant un montant forfaitaire de 48 000 dollars des États-Unis en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10. Ce montant devra également être versé au requérant dans les 60 jours suivant la date de publication du présent jugement avec des intérêts de 8 % par an jusqu'au paiement intégral de ce montant;

c. Tous les autres arguments sont rejetés.

*(Signé)*Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 12 juillet 2010

Enregistré au Greffe le 12 juillet 2010

*(Signé)* Victor Rodriguez, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Genève