



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/113/R-1

Jugement n° : UNDT/2021/161

Date : 23 décembre 2021

Original : Anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

PONCE-GONZALEZ

v.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
M. George Irving

Conseil du défendeur :
M^{me} Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU
M^{me} Maureen Munyolo, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction et rappel de la procédure

1. Le 5 août 2019, le requérant, Chef du budget et des finances de la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei (FISNUA), a déposé une requête révisée dans laquelle il avance que sa candidature au poste de chef des opérations et de la gestion des ressources à la classe P-5, correspondant à l'avis n° 104637 d'une procédure de recrutement sur liste de réserve, n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable et que l'annulation de la procédure en violation des règles applicables à la suite de sa disqualification illégale constitue un abus d'autorité.
2. Le 6 septembre 2019, le défendeur a déposé une réponse dans laquelle il faisait valoir que la requête était irrecevable.
3. Le 28 mai 2020, le Tribunal a rendu le jugement n° UNDT/2020/079, dans lequel il déclarait la requête irrecevable.
4. Le requérant a fait appel dudit jugement et, le 19 mars 2021, le Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel ») a rendu l'arrêt n° 2021-UNAT-1099, annulant le jugement du Tribunal et renvoyant l'affaire au Tribunal pour complément d'enquête et jugement sur le fond.
5. Le Tribunal a tenu une conférence de mise en état le 7 octobre 2021.
6. Le 8 octobre 2021, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 215 (NBI/2021), dans laquelle il accueillait la demande du requérant de déposer une réplique à la réponse, ainsi que des documents complémentaires, et fixait le délai pour le dépôt des conclusions finales.
7. Les parties ont dûment déposé les documents en question le 29 octobre et les 2 et 12 novembre 2021.

Résumé des faits pertinents

8. Le 9 octobre 2018, l'Administration a publié un avis de vacance pour le poste de chef des opérations et de la gestion des ressources de la FISNUA à la classe P-5 qui portait la référence 18-Administration-UNISFA-104637-J-Abyei, avec un délai de présentation des candidatures fixé au 23 octobre 2018¹.

9. Le requérant a présenté sa candidature à ce poste le 22 octobre 2018.

10. Le 28 janvier 2019, il a été informé que l'avis n° 104637 avait été annulé et qu'il pourrait être publié ultérieurement².

11. Le 18 mars 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision d'annuler la procédure n° 104637. Le 10 avril 2019, il a soumis au Groupe du contrôle hiérarchique un additif à sa requête du 18 mars³.

12. Le 7 mai 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a confirmé la décision attaquée.

Moyens des parties

Requérant

13. Le requérant formule les arguments suivants :

a. Son exclusion de la procédure de sélection dans le cadre du recrutement sur liste de réserve était arbitraire, irrégulière et illégale.

i. Le responsable du poste à pourvoir a enfreint le Statut et le Règlement du personnel ainsi que l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) en ne l'informant pas officiellement du fait qu'il avait été éliminé de la

¹ Requête, annexe 2.

² *Ibid.*, annexe 4.

³ *Ibid.*, annexe 9.

procédure n° 104637. D'emblée, le requérant a été privé du droit dont il disposait, en vertu du Règlement du personnel, de contester sa disqualification et de demander un sursis à exécution de la décision d'annuler ultérieurement ladite procédure, s'il en avait été dûment informé.

ii. L'annulation d'un avis de vacance de poste permanent alors qu'au moins un candidat aurait été jugé apte n'est pas justifiée. Si la candidature du requérant avait bénéficié d'un examen complet et équitable, il ressort des faits que l'intéressé aurait été jugé apte, sur la base des critères publiés pour le poste.

iii. L'annulation d'un avis de vacance devrait avoir lieu aux premières étapes de la procédure de recrutement, avant que les candidats ne soient recensés et présélectionnés. L'annulation de l'avis était illégitime, étant donné qu'elle n'avait pas eu lieu avant l'étape d'évaluation, mais après que le responsable du poste à pourvoir eut évalué sa candidature de manière personnelle et opaque.

iv. Le 11 janvier 2019, le responsable du poste à pourvoir a publié l'avis de vacance de poste temporaire n° 109862 avec un délai de présentation des candidatures fixé au 18 janvier 2019, alors que la procédure n° 104637 était encore ouverte. Pendant 10 jours, deux procédures de recrutement ont été en cours pour le même poste, jusqu'à ce que le responsable du poste à pourvoir finisse par annuler la procédure n° 104637 le 28 janvier 2019. En violation des instructions administratives ST/AI/2010/3 et ST/AI/2010/4 (Administration des engagements temporaires), le responsable du poste à pourvoir a publié un avis de vacance de poste temporaire n° 109862 afin de pourvoir un poste permanent.

v. Le responsable du poste à pourvoir a exclu la candidature du requérant d'un examen équitable par une procédure arbitraire et irrégulière dans le cadre de laquelle il a fait une utilisation abusive de l'autorité de recrutement nouvellement déléguée à la mission pour assumer simultanément les fonctions de responsable du poste à pourvoir et de chef de mission. Alors que l'étendue et le degré de l'autorité subdéléguée à l'intéressé par le chef de mission demeurent peu clairs, le responsable du poste à pourvoir a toutefois conservé un contrôle et une autorité absolus sur l'intégralité du processus de sélection. Cette absence de contrôles internes a permis au responsable du poste à pourvoir de faire une utilisation abusive de son pouvoir discrétionnaire sans respecter les procédures de contrôle visées aux sections 7 et 9 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 afin de disqualifier illégalement le requérant, permettant ensuite l'annulation de la procédure n° 104637 et la publication de l'avis de vacance de poste temporaire.

b. Il existe des preuves claires et convaincantes que le responsable du poste à pourvoir n'a pas examiné le dossier du requérant de manière équitable et impartiale.

i. L'Administration a manipulé la procédure et la publication de l'avis de vacance de poste et n'a pas appliqué les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel en toute équité et transparence, empêchant ainsi la candidature du requérant de faire l'objet d'un examen complet et équitable.

ii. Le requérant a été disqualifié pour des motifs déraisonnables et le responsable du poste à pourvoir n'a pas respecté la section 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 et ne lui pas accordé une chance équitable de voir sa candidature examinée de manière adéquate et impartiale. Il ressort des éléments de preuve que les agissements de

l'Administration dénotent une irrégularité majeure de fond et de procédure et que les règles, les procédures et les directives applicables n'ont pas été respectées.

iii. Dans sa réplique, le requérant a fait référence à des moyens qu'il a présentés démontrant que sa candidature satisfaisait aux exigences minimales et souhaitables, ce dont le responsable du poste à pourvoir n'a pas tenu compte quand il a évalué celle-ci. Les éléments de preuve produits par le requérant démontrent également que le responsable du poste à pourvoir n'a délibérément pas tenu compte de 13 années d'expérience pertinente.

iv. La disqualification illégitime du requérant a été effectuée en premier lieu par l'instauration d'une évaluation comparative, ce qui ne correspond pas à la pratique courante dans une procédure de recrutement sur liste de réserve. Alors qu'il était précisé dans les critères d'évaluation publiés dans l'avis de vacance que les candidats inscrits sur liste de réserve ne faisaient pas l'objet d'une évaluation complémentaire, ce critère n'a pas été respecté. Il semble que l'issue irrationnelle et vérifiable de l'évaluation ait été un instrument de mauvaise foi visant à disqualifier le requérant de manière arbitraire et déraisonnable.

v. Le rapport de l'analyse comparée était gravement vicié. L'aptitude du requérant n'a pas été établie en comparant rigoureusement la notice personnelle de l'intéressé et les documents pertinents aux critères visés dans l'avis de vacance de poste. Le responsable du poste à pourvoir a fait preuve d'irrégularité en ajoutant des critères non publiés qui lui ont permis d'exclure le requérant. Parmi les éléments témoignant de la gravité du vice entachant le rapport de l'analyse comparée, on peut citer l'appréciation « répond partiellement aux exigences », donnée à l'issue d'un entretien

qui n'a jamais eu lieu. L'évaluation comparative de la candidature du requérant s'est avérée fantaisiste et contradictoire vis-à-vis de critères rigoureusement identiques entre la procédure de recrutement sur liste de réserve et l'avis de vacance de poste temporaire.

vi. Il ressort des éléments de preuve produits que la procédure de recrutement en question a été intégralement gérée par le responsable du poste à pourvoir, en l'absence d'informations indiquant que le chef de mission avait examiné ou validé la décision de non-sélection. Le défendeur prétend, sans preuve documentaire, que le chef de mission a délégué au responsable du poste à pourvoir sa pleine autorité, ce qui rendrait de fait le poste et la fonction de chef de mission inutile.

vii. En vertu du paragraphe 2.3 de la circulaire ST/SGB/2019/2 (Délégation de pouvoir dans l'application du Statut et du Règlement du personnel et du Règlement financier et des règles de gestion financière), un principe essentiel de la délégation de pouvoir est de rapprocher le pouvoir central de prise de décision du lieu où le service est fourni. Le responsable du poste à pourvoir a interprété ce principe à tort comme l'autorisant à prendre et à mettre en œuvre des décisions dans des conditions que le Siège de l'ONU n'aurait pas validées avant le 1^{er} janvier 2019. Le recours à un avis de vacance de poste temporaire au lieu d'une procédure de recrutement sur liste de réserve en vue de pourvoir un poste permanent en est un parfait exemple. Après avoir disqualifié le requérant le 2 décembre 2018, le responsable du poste à pourvoir a manqué à informer l'intéressé dans le délai imposé de 14 jours, puis a ensuite reporté l'annulation de la procédure de recrutement initiale jusqu'au 27 janvier 2019, publiant dans l'intervalle un avis de vacance de poste temporaire le 11 janvier 2019.

viii. Il n'a pas été possible de confirmer que le responsable du poste à pourvoir disposait effectivement de l'autorité sous-déléguée de

procéder à des nominations jusqu'au grade D-1, le défendeur n'ayant pas produit de pièces aux débats. La lettre d'accompagnement fournie par le défendeur n'est ni authentifiée ni dotée du cachet officiel du bureau du chef de mission. Elle est toutefois enregistrée comme officiellement reçue au bureau du chef de l'appui à la mission de la FISNUA le 7 février 2019. La lettre est ostensiblement antidatée du 11 janvier 2019, date à laquelle le responsable du poste à pourvoir a publié l'avis de vacance de poste temporaire. Par conséquent, les seuls faits que la lettre d'accompagnement permet d'établir avec exactitude sont que le responsable du poste à pourvoir a disqualifié le requérant, publié l'avis de vacance de poste temporaire et annulé la procédure n° 104637, sans disposer à l'époque des faits d'une quelconque sous-délégation de pouvoir, laquelle ne serait parvenue au responsable du poste à pourvoir/bureau du chef d'appui à la mission que le 7 février 2019.

ix. Une autorité sous-déleguée ne peut entrer en vigueur qu'à réception et après acceptation de ces fonctions dans un document à cet effet ayant force obligatoire. Comme établi par la jurisprudence, indépendamment de l'étendue de l'autorité discrétionnaire de l'Administration, le Tribunal est autorisé à tirer les conclusions appropriées du manquement de l'Administration à fournir des preuves documentaires pertinentes.

Réparations

14. Le requérant fait valoir que l'irrégularité a eu pour conséquence une non-sélection manifestement déraisonnable à son encontre, qui l'a privé d'une possibilité unique de promotion et a causé un préjudice et des dommages irréversibles et irréparables à sa réputation professionnelle. Il avance en outre qu'il avait 100 % de chances d'être sélectionné et promu après avoir exercé toute sa carrière au service de l'Organisation si sa candidature avait été examinée de manière équitable, étant donné

qu'aucun autre candidat inscrit sur la liste de réserve ne remplissait les critères, et que, compte tenu de la probabilité qu'il soit ensuite maintenu en fonctions à ce poste jusqu'à son départ à la retraite, cette décision a entraîné un manque à gagner potentiel correspondant à environ cinq ans d'écart de traitement et un préjudice irréparable à sa carrière et à sa réputation professionnelle.

15. Au vu de ce qui précède, le requérant prie le Tribunal de lui accorder les réparations suivantes :

- a. L'annulation de la décision contestée et l'octroi de dommages-intérêts équivalents à deux ans de traitement de base net au titre de la perte de chance et de dommages-intérêts pour préjudice moral au titre de la violation de ses droits et de l'atteinte à sa dignité. Étant donné qu'une annulation de la décision contestée ne permettrait plus de réparer le préjudice permanent et irréparable ainsi causé à sa réputation professionnelle, le requérant prie le Tribunal de lui octroyer une indemnité en conséquence, au titre de l'irrégularité de procédure comme de fond.
- b. La condamnation du défendeur aux dépens au titre de l'abus de procédure constitué par la présente affaire.
- c. Sa promotion à la classe P-5 ou, à titre subsidiaire, le versement de l'écart de salaire entre les classes P-4 et P-5 jusqu'à son départ à la retraite, écart de cotisations de retraite compris.
- d. Une action récursoire visant les fonctionnaires responsables.

Défendeur

16. Les moyens du défendeur sont résumés comme suit :

- a. *La décision contestée était régulière.*

i. La décision attaquée était conforme à l'article 101 de la Charte des Nations Unies, aux dispositions 4.1 et 4.2 du Règlement du personnel et à l'instruction administrative ST/AI/2010/3.

ii. La FISNUA a publié le poste pendant 14 jours, entre le 9 octobre et le 23 octobre 2018, et a reçu six actes de candidature, dont celui du requérant. Conformément à la section 7 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, la FISNUA a examiné toutes les candidatures afin de vérifier que les candidats satisfaisaient aux exigences de l'avis de vacance. Le responsable du poste à pourvoir a évalué les candidats au regard des exigences requises et souhaitables de l'avis de vacance et établi qu'aucun des candidats au poste ne remplissait l'ensemble des exigences requises et souhaitables. En application de la section 7.6 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, le responsable du poste à pourvoir a consigné son évaluation dans un rapport de l'analyse comparée. S'agissant du requérant, le responsable du poste à pourvoir a établi que celui-ci satisfaisait partiellement à l'exigence d'expérience professionnelle figurant dans l'avis de vacance.

iii. L'appréciation par le requérant lui-même de son expérience est sans effet sur l'issue de la procédure de recrutement. Cette tâche incombe au responsable du poste à pourvoir. En l'espèce, celui-ci a établi que le requérant ne disposait pas d'une expérience suffisante en matière de gestion et d'évaluation de la performance organisationnelle, de prestation de services, et de gestion/d'évaluation des ressources et des gains d'efficacité.

iii. L'argument du requérant selon lequel il n'aurait pas dû être soumis à une évaluation puisqu'il figurait sur la liste des candidats présélectionnés est dénué de fondement. Le poste était présenté comme une procédure de recrutement sur liste de réserve et tous les candidats

étaient effectivement inscrits sur liste de réserve. En outre, l'inscription sur liste de réserve ne signifie pas nécessairement qu'un fonctionnaire remplit les conditions ou possède les qualifications nécessaires pour une vacance de poste. L'Administration doit déterminer si un fonctionnaire est apte pour le poste en question. L'inscription du requérant sur une liste de candidats présélectionnés ne le dispensait pas de participer à une évaluation afin de déterminer son aptitude.

iv. Il n'existe aucune obligation d'évaluer des candidats à un poste au moyen d'entretiens. Le responsable du poste à pourvoir peut choisir parmi plusieurs modalités d'évaluation. Le requérant n'a produit aucun élément de preuve venant réfuter la présomption de régularité ou démontrer que la décision contestée était arbitraire ou entachée par un motif illégitime. Il a présenté plusieurs allégations selon lesquelles le responsable du poste à pourvoir aurait fait preuve de partialité et qu'il existerait un conflit d'intérêts. Cependant, il n'a apporté aucune preuve pour étayer ces allégations.

v. Peu importe que le responsable du poste à pourvoir ait présélectionné le requérant dans le cadre d'un avis de vacance totalement distinct, à savoir l'avis de vacance de poste temporaire n° 109862. Les questions dont est saisi le Tribunal dans le cas de l'espèce sont celles de savoir si la FISNUA a correctement exercé le pouvoir discrétionnaire dont elle disposait d'annuler l'avis de vacance et si la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Les questions relatives à l'évaluation des qualifications du requérant dans le cadre de l'avis de vacance de poste temporaire font l'objet d'une procédure distincte actuellement pendante devant le Tribunal d'appel.

vi. La décision de la FISNUA de recevoir le requérant en entretien au titre de l'avis de vacance de poste temporaire ne permet pas d'établir

l'existence d'une erreur de la part du responsable du poste à pourvoir quant à l'examen par celui-ci de la candidature du requérant dans le cadre de la procédure de recrutement sur liste de réserve. L'avis de vacance de poste temporaire n'étant destiné qu'à pourvoir un poste à court terme, le responsable du poste à pourvoir a décidé d'élargir le vivier de candidats et de présélectionner les candidats uniquement sur la base du critère de l'expérience professionnelle requise. Le requérant a été convié à un entretien au titre de l'avis de vacance de poste temporaire au motif qu'il possédait l'expérience professionnelle requise, alors qu'il ne satisfaisait pas au critère d'expérience souhaitable prévu par la procédure de recrutement sur liste de réserve. Pour les vacances de poste temporaires, l'exigence en matière de qualifications est moindre par rapport aux postes permanents, compte tenu de leur courte durée et du faible risque. À ce titre, les éléments pris en compte dans le cadre des vacances de postes temporaires sont plus nombreux, compte tenu de la nécessité d'élargir le vivier de candidats.

b. L'annulation de la procédure de recrutement sur liste de réserve était régulière et a été effectuée dans le cadre d'une délégation de pouvoir adéquate.

i. La FISNUA jouissait du pouvoir discrétionnaire de recruter parmi les candidats inscrits sur liste de réserve et d'annuler un avis de vacance de poste.

ii. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, à la réponse du défendeur à l'ordonnance n° 215 (NBI/2021) étaient jointes à la fois la délégation de pouvoir du Secrétaire général au chef d'entité de la FISNUA et la sous-délégation de pouvoir du chef d'entité de la FISNUA au chef de l'appui à la mission. À la lettre du 11 janvier 2019 était joint l'instrument portant sous-délégation du chef d'entité par intérim de la FISNUA à la date des faits au chef de l'appui à la mission de la FISNUA, tandis que l'instrument du 28 avril 2021 porte délégation

de l'actuel chef d'entité par intérim au chef de l'appui à la mission de la FISNUA.

iii. L'avis de vacance de poste a été annulé le 27 janvier 2019. L'instrument de sous-délégation applicable à la date de l'annulation de l'avis était celui joint à la lettre du 11 janvier 2019. Celui-ci confirme que le chef de l'appui à la mission avait autorité pour effectuer des sélections jusqu'à la classe D-1 incluse et que la FISNUA avait autorité pour annuler la procédure de recrutement sur liste de réserve. L'instrument du 28 avril 2021 portant sous-délégation ne s'applique pas de manière rétroactive.

c. *Le requérant ne peut prétendre aux réparations demandées.*

i. Le requérant n'a pas prouvé que ses droits avaient été violés sur le fond ou sur le plan de la procédure et n'a pas non plus fourni de preuve d'un préjudice.

ii. Il ne peut être octroyé d'indemnité pour préjudice qu'en présence d'éléments de preuve suffisants permettant d'établir l'existence effective d'un préjudice. Une allégation de violations de procédure et de violations fondamentales doit être étayée par des faits solides et corroborée par des éléments de preuve indépendants.

d. *La demande d'action récursoire du requérant devrait être rejetée.*

i. Le requérant n'a pas prouvé l'existence de défauts graves, de partialité, de représailles ou d'abus d'autorité de la part des responsables de la FISNUA.

ii. Le Tribunal d'appel a établi que l'exercice du pouvoir de renvoi aux fins d'action récursoire devait s'exercer avec parcimonie et

uniquement lorsque la violation ou le comportement en question revêt un certain degré de gravité.

17. Au vu de ce qui précède, le défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête du requérant.

Examen

18. Lors de l'examen de décisions de sélection contestées, le rôle du Tribunal est de répondre aux questions suivantes :

- a. Les règlements et règles en vigueur ont-ils été appliqués ?
- b. Ont-ils été appliqués de manière équitable, transparente et non discriminatoire ?
- c. La candidature du requérant a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

19. Le Tribunal est conscient des principes directeurs ci-après. Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa décision à celle de l'Administration⁴. Les actes officiels sont présumés avoir été effectués de manière régulière, mais cette présomption est toutefois réfragable⁵. Si l'Administration est en mesure d'apporter une preuve que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Par la suite, la charge de la preuve formelle incombe au requérant qui doit démontrer de façon claire et convaincante qu'une chance équitable d'être promu lui a été refusée. Un candidat qui conteste le refus de promotion doit donc prouver qu'il existe des motifs de révision appropriés pour réfuter la présomption de régularité. En règle générale, si la candidature a fait l'objet d'un examen équitable, dans le cadre d'un processus conforme aux règles applicables et

⁴ Arrêt *Krioutchkov* (2017-UNAT-712), par. 17 ; Arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 31.

⁵ Arrêt *Rolland* (UNAT 2011-122).

exempt de toute discrimination ou partialité, après prise en considération de tous éléments utiles, la sélection ou la promotion devrait être confirmée⁶.

20. L'article 101.1 de la Charte des Nations Unies et le paragraphe c) de la disposition 1.2 et la disposition 4.1 du Règlement du personnel donnent une grande latitude au Secrétaire général en matière de sélection du personnel.

21. L'argument principal du requérant est que sa candidature au titre de l'avis n° 104637 n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable et que la procédure de sélection pour cet avis a été indûment annulée. Le requérant entend démontrer l'existence de plusieurs irrégularités de procédure à l'appui de ce grief.

22. Le requérant fait valoir qu'alors qu'il satisfaisait aux exigences minimales de la procédure n° 104637, une évaluation indue effectuée par le responsable du poste à pourvoir a justifié un rejet irrégulier de sa candidature, puis l'annulation ultérieure de la procédure de sélection. Il affirme que le responsable du poste à pourvoir a méconnu des informations essentielles et qu'il a évalué sa candidature au regard de critères non publiés.

23. Le requérant entend se fonder sur des renseignements communiqués dans sa notice personnelle qui, selon lui, démontrent qu'il satisfaisait aux conditions d'éligibilité et aux exigences minimales et souhaitables figurant dans l'avis de vacance de poste. Sur ce fondement, il soutient qu'un examen complet et équitable de sa candidature aurait conclu à son aptitude pour le poste en vertu des règles applicables aux procédures de recrutement sur liste de réserve.

24. Le défendeur affirme que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable et que le responsable du poste à pourvoir l'a évaluée sur la base de l'expérience professionnelle décrite par le requérant dans sa candidature, au regard des critères de sélection publiés. En outre, bien que le responsable du poste à pourvoir ait estimé que le requérant disposait de l'expérience professionnelle requise pour le

⁶ Arrêt *Ngokeng* (2017-UNAT-747), par. 33. Confirmé dans l'arrêt *Kinyanjui* (2019-UNAT-932), citant l'arrêt *Verma* (2018-UNAT-829), par. 14.

poste, il a conclu que le requérant ne démontrait pas qu'il possédait l'expérience souhaitable. Il est avancé que le responsable du poste à pourvoir a estimé que le requérant ne démontrait pas qu'il disposait de l'expérience professionnelle souhaitable en matière de planification et d'administration de ressources organisationnelles complexes dans un environnement instable. Citant la section 9.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, le défendeur soutient que le responsable du poste à pourvoir a exercé régulièrement son pouvoir discrétionnaire de ne pas recommander la sélection du requérant ni d'aucun autre candidat inscrit sur la liste de réserve. Aucun de ces candidats ne remplissait les critères d'expérience professionnelle requise et souhaitable.

25. Le Tribunal résoudra les questions sous-jacentes que posent les arguments des parties avant de se prononcer sur les questions de fond. Les questions sous-jacentes sont les suivantes :

- a. Le responsable du poste à pourvoir a-t-il invoqué des critères de sélection publiés ou non publiés pour évaluer la candidature du requérant ?
- b. Le requérant remplissait-il, voire dépassait-il, les critères de sélection publiés ?
- c. L'Administration a-t-elle dûment annulé la procédure de sélection ?

Le responsable du poste à pourvoir a-t-il invoqué des critères de sélection publiés ou non publiés pour évaluer la candidature du requérant ?

26. Le requérant affirme que le responsable du poste à pourvoir a invoqué plusieurs critères d'évaluation qui ne figuraient pas dans l'avis n° 104637. Il soutient également que l'appréciation portait indûment sur la gestion de la performance en tant qu'unique critère d'exclusion. Il affirme en outre que le responsable du poste à pourvoir a invoqué la gestion et la mesure de la performance organisationnelle, critères improvisés au cours de l'évaluation afin de disqualifier le requérant et d'annuler la procédure de recrutement sur liste de réserve.

27. Les questions soulevées par le requérant sont des questions de fait et, conformément à la jurisprudence établie⁷, elles seront tranchées sur la base des informations figurant dans des documents tels que l'avis de vacance de poste et le rapport de l'analyse comparée.

28. Selon l'avis de vacance de poste, les critères souhaitables (les seuls faisant l'objet du litige) étaient notamment l'expérience en matière de planification et d'administration de ressources organisationnelles complexes dans un environnement instable et l'expérience de mise en œuvre de pratiques et de politiques administratives et/ou financières du régime commun des Nations Unies. Or, d'après les informations figurant dans le rapport de l'analyse comparée, le responsable du poste à pourvoir a établi qu'à l'exception de la budgétisation axée sur les résultats, le requérant ne possédait pas d'expérience notable en matière de gestion et de mesure de la performance organisationnelle, de prestation de services et de gestion/d'évaluation des ressources et des gains d'efficacité.

29. L'évaluation ci-dessus n'a absolument rien à voir avec les critères publiés. Cet élément conforte le grief selon lequel le défendeur a invoqué plusieurs critères d'évaluation qui ne figuraient pas dans l'avis de vacance n° 104637. L'affirmation du défendeur (au paragraphe 13 de la réponse) selon laquelle le responsable du poste à pourvoir a évalué la candidature du requérant sur la base de l'expérience professionnelle décrite par l'intéressé dans sa candidature et des critères publiés dans l'avis de vacance de poste est factuellement incorrecte. Le Tribunal souscrit à l'argument du requérant et conclut que les critères publiés n'ont pas été invoqués et qu'au contraire, des critères non publiés ont été utilisés au cours de l'évaluation du requérant.

Le requérant remplissait-il, voire dépassait-il, les exigences de l'avis de vacance de poste ?

⁷ Arrêt *Ross* (2020-UNAT-1054), par. 29.

30. L'affirmation du requérant selon laquelle il remplissait, voire dépassait, les exigences de l'avis de vacance est fondée sur l'interprétation que fait l'intéressé de la signification de l'avis en question. Les critères visés dans l'avis de vacance de poste étaient les suivants :

Au moins 10 années d'expérience professionnelle, à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés, dans un ou plusieurs des domaines suivants, sont requis : gestion des ressources humaines, finances et budget, gestion de la performance, technologies, administration générale ou domaine(s) connexe(s). Une expérience d'encadrement d'une équipe diverse est requise. Une expérience en matière de planification et d'administration de ressources organisationnelles complexes dans un environnement instable est souhaitable. Une expérience de mise en œuvre de pratiques et de politiques administratives et/ou financières du régime commun des Nations Unies est souhaitable (non souligné dans l'original).

Il ressort clairement de l'extrait ci-dessus qu'une expérience était requise dans un ou plusieurs domaines et non dans les cinq domaines, ainsi que l'affirme le défendeur. Sur ce fondement, le Tribunal souscrit à l'argument du requérant selon lequel l'intention exprimée par le défendeur était que les candidats n'avaient besoin de posséder une expérience que dans l'un des cinq domaines visés (gestion des ressources humaines, finances et budget, gestion de la performance, technologies, administration générale), en tant que critère minimum.

31. Il convient de noter que le défendeur reconnaît (au paragraphe 10 de sa réponse) que le requérant possédait une expérience pertinente dans plusieurs domaines (à savoir, les technologies [gestion de projets TIC, génie télécom ; sécurité et chiffrement du réseau pour la Banque du Canada ; projets de conseil TIC auprès du PNUD], l'administration générale [en tant que fonctionnaire d'administration au sein de l'équipe opérationnelle intégrée de la MINUAD pendant deux ans], et le budget et les finances [au sein de la FISNUA depuis février 2012]).

32. Le Tribunal estime toutefois que l'expérience d'encadrement d'une équipe diverse est un point à part, qui ne figure pas dans les cinq domaines visés dans l'exigence générique. Dès lors, en plus du ou des domaines d'expérience, le candidat

doit démontrer qu'il possède une expérience d'encadrement d'une équipe diverse. Or, le responsable du poste à pourvoir n'a pas jugé que la candidature du requérant laissait à désirer sur ce point (et le Tribunal en convient), sur le fondement des informations figurant dans la notice personnelle de l'intéressé, eu égard à ses fonctions de responsable des finances et du budget et de fonctionnaire d'administration, qui témoignent de l'expérience requise.

33. En lien étroit avec les questions ci-dessus, le requérant fait grief au défendeur de ne pas avoir tenu compte d'éléments à sa disposition qui lui auraient permis d'obtenir une évaluation positive. Sur ce point, le requérant fait particulièrement référence à des informations relatives à son expérience professionnelle de Chef du budget du 21 février 2012 au 13 septembre 2014 (page 6 de l'annexe 3) et affirme que ce poste témoigne de l'expérience requise au regard des critères souhaitables non publiés à l'aune desquels il a reçu une évaluation négative.

34. Le Tribunal partage l'avis du requérant sur ce point. Au vu de la description des fonctions du requérant pendant la période susmentionnée, telles que présentées dans sa notice personnelle, à savoir [traduction non officielle],

[...] assurer la gestion, le suivi et le contrôle effectif et efficace des allocations budgétaires et procéder au redéploiement de crédits en tant que de besoin [...] suivre les engagements/dépenses [...] finaliser les rapports de performance [...] encadrer et former les fonctionnaires de rang inférieur et évaluer leur travail [...] assurer l'interface avec les chefs de section et homologues du Siège de l'ONU afin de garantir une gestion effective et efficace des ressources conformément au mandat approuvé [...],

il ne fait aucun doute que ces informations témoignent d'une expérience qui satisfait au critère requis de gestion et de mesure de la performance organisationnelle, de prestation de services et de gestion/d'évaluation des ressources et des gains d'efficacité.

35. Le Tribunal souscrit à l'argument du requérant selon lequel son expérience en matière de finances et de budget, associée à son expérience d'encadrement d'une

équipe diverse, suffisait à lui assurer une évaluation positive. Le Tribunal convient également avec le requérant qu'étant donné que celui-ci justifiait d'une expérience dans les cinq domaines visés, sa candidature dépassait les critères publiés pour le poste.

36. Sur le fondement des conclusions qui précède, le Tribunal établit que le requérant remplissait et dépassait les critères figurant dans l'avis de vacance de poste.

Le défendeur a-t-il dûment annulé la procédure de sélection ?

37. La raison invoquée pour l'annulation de la procédure de sélection était qu'aucun des candidats inscrits sur liste de réserve ne remplissait l'ensemble des critères requis et souhaitables visés dans l'avis de vacance de poste (paragraphe 10 de la réponse). Or, il s'avère qu'au moins un des candidats inscrits sur liste de réserve (le requérant) remplissait et dépassait l'ensemble des critères. Le Tribunal conclut que le défendeur a indûment annulé la procédure de sélection.

38. Le requérant avance en outre que sa candidature a fait l'objet d'une évaluation irrégulière, au motif qu'alors que conformément au manuel des recruteurs (page 18 sur 269, section 11, point c)), il était précisé dans l'avis de vacance de poste que les candidats déjà inscrits sur liste de réserve ne feraient l'objet d'aucune évaluation supplémentaire, le responsable du poste à pourvoir avait cependant improvisé un rapport de l'analyse comparée avant d'évaluer sa candidature.

39. L'argument du requérant selon lequel il n'aurait pas dû être soumis à ce type d'évaluation puisqu'il figurait sur la liste des candidats présélectionnés est dénué de fondement. Aux termes de la section 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, « [l]es candidats à un poste vacant sont présélectionnés au vu des renseignements résultant de leur acte de candidature, à l'effet de vérifier qu'ils satisfont aux exigences minimales du poste ». Il est admis de part et d'autre que tous les candidats étaient inscrits sur liste de réserve. Ils avaient dû subir une évaluation afin d'établir leur aptitude pour le poste. Il est également vrai que l'inscription sur liste de réserve ne

signifie pas nécessairement qu'un fonctionnaire remplit les conditions ou possède les qualifications nécessaires pour une vacance de poste⁸.

40. De fait, ainsi qu'il ressort du libellé de l'avis de vacance de poste, une évaluation n'est pas totalement exclue, contrairement à ce que laisse entendre le requérant. Le passage indiquant que les candidats présélectionnés ne seraient pas invités à un examen supplémentaire étaye ce point de vue. De toute évidence, le défendeur n'avait à l'esprit que des méthodes d'évaluation ne nécessitant pas la présence des candidats, le rapport de l'analyse comparée en étant une. Son utilisation n'était dès lors pas exclue. Le Tribunal souscrit à l'argument du défendeur selon lequel le responsable du poste à pourvoir a exercé régulièrement le pouvoir discrétionnaire que lui confère la section 7 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 d'étudier les actes de candidature afin de vérifier qu'ils satisfont aux critères de l'avis de vacance de poste.

41. Le requérant fait également valoir que le défendeur a créé de toutes pièces des données et une expérience professionnelle erronée qui lui ont été attribuées. À cet égard, le requérant a cité des informations extraites de la réponse à sa requête aux fins de sursis à exécution (par. 16 de l'annexe 7 à la requête) selon lesquelles [traduction non officielle]

le candidat possède 20 ans d'expérience au sein du Secrétariat dans les domaines des finances et du budget (fonctionnaire des finances [adjoint de 1^{re} classe], chef de la paie et fonctionnaire du budget à la MINUBH de 1997 à 1999), gestion des ressources humaines (fonctionnaire d'administration et fonctionnaire responsable, UNSCO, de 2001 à 2005 ; chef du personnel civil à la FNUOD de 2005 à 2008 ; fonctionnaire responsable des ressources humaines à la MONUC de 2008 à 2009 ; spécialiste des ressources humaines au PNUD de 2009 à 2014 ; fonctionnaire d'administration régional au sein de la MINUSCA de 2015 à 2018). Le candidat n'a pas d'expérience en matière de gestion de la performance ou de veille/analyse économique.

⁸ Arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 29 ; arrêt *Krioutchkou* (2016-UNAT-807), par. 29 ; arrêt *Charles* (2014-UNAT-416), par. 28 ; instruction administrative ST/AI/2010/3, sect. 7.

Le requérant affirme à bon droit que ces informations ne correspondent pas à sa notice personnelle. Le défendeur confirme cette affirmation (au paragraphe 15 de la réponse), mais explique que les informations en question concernent un autre candidat et qu'elles ont été sans incidence sur l'évaluation de la candidature du requérant. Le Tribunal accepte cette explication. Dès lors, tous les griefs reposant sur ces informations sont dénués de fondement et sans objet.

42. Le requérant appelle l'attention sur les présumées irrégularités de procédure qui ont entaché le processus de recrutement sur liste de réserve. Sur ce point, il souligne la publication le 11 janvier 2019 d'un avis de vacance de poste temporaire n° 109862, avec date limite de réception au 18 janvier 2019, pour le même poste, alors que la procédure n° 104637 était toujours officiellement en cours. Il ajoute que, pendant 10 jours, deux procédures étaient en cours pour le même poste, jusqu'au 28 janvier 2019, date à laquelle la procédure de recrutement sur liste de réserve a été annulée. Son autre grief porte sur le fait que le délai fixé pour postuler à l'avis de vacance de poste temporaire a expiré 10 jours avant qu'il ait été informé de l'annulation de la procédure n° 104637.

43. Le défendeur ne nie pas les faits susmentionnés, mais avance qu'étant donné que l'analyse du responsable du poste à pourvoir avait été saisie dans Inspira en décembre 2018 et qu'Inspira indique le statut « recrutement terminé » pour tous les candidats à un poste quand leurs candidatures sont toutes soit rejetées soit non recommandées, en décembre 2018, tous les candidats au poste vacant, dont le requérant, auraient été en mesure de constater le changement de statut.

44. En formulant cet argument, le défendeur reconnaît avoir maintenu de manière irrégulière deux procédures de recrutement parallèles pour le même poste et admet que l'avis n° 104637 a été annulé le 27 janvier 2019 et que le requérant en a été informé le lendemain. Il admet également ne pas avoir informé le requérant de son élimination, comme le lui impose pourtant la section de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (« Les autres candidats qui, après évaluation, n'ont été ni sélectionnés ni inscrits au fichier sont informés de la décision par le responsable du poste à pourvoir ou le

responsable du groupe professionnel, selon le cas, dans les 14 jours qui suivent la date à laquelle la décision finale est prise par écrit. Les candidats écartés avant toute évaluation sont informés de cette décision... »). Sur le fondement de ces aveux, le Tribunal conclut que les griefs en question sont avérés.

45. Le requérant formule des griefs quant au rôle du responsable du poste à pourvoir dans la procédure de sélection sur liste de réserve. Le premier d'entre eux est que le responsable du poste à pourvoir a agi sans y être habilité. Or, le défendeur soutient que le 1^{er} janvier 2019, la FISNUA s'est vu conférer une délégation de pouvoirs eu égard à la sélection de fonctionnaires jusqu'à la classe D-1 incluse. À cet égard, il entend se fonder sur l'instrument de délégation émanant du Secrétaire général (joint à sa réponse à l'ordonnance n° 215 [NBI/2021]) pour démontrer que le responsable du poste à pourvoir a agi dans le cadre des pouvoirs qui lui étaient délégués au moment des faits faisant l'objet de la présente requête.

46. Le requérant formule toutefois des observations valables quant au fait que les documents invoqués par le défendeur font uniquement état de l'instrument de délégation du Secrétaire général au chef de mission par intérim de la FISNUA, qui comprend le pouvoir conféré au chef de mission de procéder à des nominations jusqu'à la classe D-1, conformément à la circulaire ST/SGB/2019/2. Les documents ne comportent pas le détail ni le périmètre du pouvoir sous-délégué par le chef de mission par intérim au chef de l'appui à la mission, ainsi qu'il est avancé au deuxième alinéa de la lettre d'accompagnement, à savoir que les documents joints précisent les domaines et les conditions dans lesquels le chef d'appui à la mission dispose d'un pouvoir délégué.

47. Sur le fondement de ce qui précède, le Tribunal souscrit aux observations formulées par le requérant, à savoir que la lettre d'accompagnement du défendeur ne comporte pas les pièces jointes correspondantes et n'indique pas les domaines et les conditions du pouvoir sous-délégué dans chacun des quatre domaines, et notamment celui des ressources humaines. Le Tribunal convient avec le requérant qu'aucun élément ne prouve la date de prise d'effet de la sous-délégation. Aucun élément ne

prouve non plus le périmètre des pouvoirs susceptibles d'avoir été sous-délégués au chef de l'appui à la mission et de ceux conservés par le chef de mission. Il s'avère en outre que la seule preuve écrite dûment promulguée est celle prenant effet au 28 avril 2021, qui définit clairement les domaines dans lesquels le chef de l'appui à la mission s'est vu déléguer le pouvoir de procéder à des nominations, se limitant aux classes P-3/FS-6 et inférieures. C'est bien le chef de mission qui a conservé le pouvoir de procéder à des nominations à partir des classes P-4/FS-7 et jusqu'à la classe D-1. La sous-délégation du 28 avril 2021 est étayée par une lettre officiellement enregistrée et portant un numéro de référence, ainsi que le cachet officiel du chef de mission, éléments qui manquent tous dans la lettre du 19 janvier 2012 produite par le requérant.

48. Étant donné que le défendeur n'a pas fourni ou a refusé de fournir les informations relatives à la délégation qui faisait l'objet de l'ordonnance n° 215 (NBI/2021), le Tribunal accepte les affirmations du requérant selon lesquelles le responsable du poste à pourvoir a agi sans y être habilité⁹.

49. Le défendeur n'a pas répondu aux allégations selon lesquelles, au cours de la procédure de sélection sur liste de réserve finalement annulée, le responsable du poste à pourvoir se trouvait en situation de conflit d'intérêts, étant donné qu'il a agi en qualité de chef d'entité chargé de prendre la décision et en qualité de responsable du poste à pourvoir chargé de l'exécuter, en violation du principe de séparation des tâches visé à la section 2.3 de la circulaire ST/SGB/2019/2 (« ... [l]'exercice d'un pouvoir délégué, qui consiste à prendre une décision en vertu du pouvoir délégué, est distinct de l'exécution de la décision, qui peut requérir une capacité administrative particulière... »). La situation était également contraire à l'alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel (le fonctionnaire est tenu de signaler un risque de conflit d'intérêts au chef de bureau et doit, à moins que le Secrétaire général ne l'en dispense, renoncer officiellement à jouer dans l'affaire en question un rôle, quel

⁹ Arrêt *Bertucci* (2011-UNAT-121), par. 51 ; Arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110), par. 20.

qu'il soit, qui serait susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts). Le Tribunal accepte les affirmations du requérant comme étant incontestées.

50. Le Tribunal en vient à présent aux questions principales que posent la présente requête, à savoir :

- a. Les règlements et règles en vigueur ont-ils été appliqués ?
- b. Ont-ils été appliqués de manière équitable, transparente et non discriminatoire ?
- c. La candidature du requérant a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

Sur le fondement des éléments de preuve présentés et des conclusions du Tribunal, à savoir que les critères souhaitables n'ont pas été invoqués pour procéder à la disqualification du requérant, mais aussi que le requérant a fait l'objet d'une évaluation induite au regard de critères non publiés et que les exigences visées à la section 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Les candidats à un poste vacant sont présélectionnés au vu des renseignements résultant de leur acte de candidature, à l'effet de vérifier qu'ils satisfont aux exigences minimales du poste) n'ont pas été respectées, le Tribunal estime que les dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel n'ont pas été respectées dans le cadre de la procédure de sélection.

51. Sur le fondement des conclusions du Tribunal, à savoir que la candidature du requérant a été indûment évaluée au regard de critères non publiés, qu'il a été fait une utilisation abusive du pouvoir discrétionnaire d'annuler l'avis de vacance de poste et que le requérant n'a pas bénéficié d'une chance équitable de voir sa candidature examinée de manière adéquate et impartiale, le Tribunal conclut que les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel n'ont pas été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

52. Sur le fondement de l'ensemble des conclusions ci-dessus et de la conclusion selon laquelle le requérant remplissait et dépassait les exigences visées dans l'avis de vacance de poste, mais que la procédure de recrutement sur liste de réserve a été dûment annulée, le Tribunal estime que la présomption de régularité des actions du responsable du poste à pourvoir a été réfutée et que la candidature du requérant n'a pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

Réparations

53. Le requérant demande les réparations suivantes :

- a. L'annulation de la décision contestée ;
- b. L'octroi de dommages-intérêts équivalant à deux ans de traitement de base net au titre de la perte de chance ;
- c. L'octroi de dommages-intérêts pour préjudice moral au titre de la violation de ses droits et de l'atteinte à sa dignité ;
- d. Sa promotion à la classe P-5 ou le versement de l'écart de salaire entre les classes P-4 et P-5 jusqu'à la retraite, écart de cotisations de retraite compris :
et
- e. Une action récursoire visant les fonctionnaires responsables.

54. Le droit applicable (paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal) prévoit que le Tribunal ne peut ordonner que l'une des deux mesures suivantes, ou les deux dites mesures :

- a. L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée 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 administrative contestée ou de l'exécution de

l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10.

b. Le versement d'une indemnité pour préjudice avéré qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité pour préjudice avéré plus élevée.

Annulation de la décision contestée

55. Le requérant soutient qu'une ordonnance d'annulation de la décision contestée ne permettrait plus de réparer le préjudice permanent et irréparable à sa réputation et à sa carrière professionnelles. Le Tribunal estime toutefois qu'une telle ordonnance se justifie, étant donné que la décision contestée était illégale, irrationnelle, irrégulière sur le plan de la procédure et arbitraire. En conséquence, il est ordonné l'annulation de la décision contestée. Toutefois, conformément au droit applicable, le Tribunal doit fixer le montant de l'indemnité que le Secrétaire général peut décider de verser en lieu et place de l'annulation.

56. Une indemnité versée en lieu et place d'une annulation doit compenser sur le plan économique l'absence d'une décision administrative favorable¹⁰. Le Tribunal établit que le défendeur peut verser la somme équivalente à l'écart de salaire du requérant entre les classes P-4 et P-5 à compter de la date de nomination du candidat sélectionné au titre de l'avis de vacance de poste temporaire n° 109862 jusqu'à la date du départ à la retraite du requérant, écart de cotisations de retraite compris.

Domages-intérêts au titre de la perte de chance

57. Le Tribunal convient avec le requérant qu'étant donné qu'aucun des autres candidats inscrits sur liste de réserve ne satisfaisait pleinement aux exigences du poste, la probabilité qu'il soit recommandé pour le poste si sa candidature avait été

¹⁰ Arrêt *Mihai* (2017-UNAT-724), par. 19.

équitablement examinée était de 100 %. L'argument du requérant selon lequel l'irrégularité a eu pour conséquence une non-sélection manifestement déraisonnable à son encontre, qui l'a privé d'une possibilité unique de promotion en fin de carrière est valable. Le requérant affirme à bon droit que la décision attaquée a causé un préjudice irréparable aux perspectives de carrière et aux prestations de retraite futures auxquelles il pouvait légitimement prétendre. Il avance également à juste titre qu'en raison d'une non-sélection irrégulière, il peut prétendre à une indemnité étant donné la probabilité qu'il serait resté au poste en question jusqu'à son départ à la retraite, ce qui représente un manque à gagner potentiel d'environ cinq ans d'écart de salaire. La jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies¹¹ établit le principe selon lequel un requérant ayant irrégulièrement été privé d'une possibilité de promotion du fait d'une non-sélection irrégulière peut prétendre à une indemnité.

58. Afin de quantifier la valeur financière d'une telle perte de chance, le Tribunal s'en remet à sa propre jurisprudence et à celle du Tribunal d'appel. Dans l'arrêt *Zhao, Zhuang et Xie*¹², le Tribunal d'appel a confirmé l'octroi d'une indemnité de 4 000 dollars au bénéfice d'une candidate dont il a été conclu qu'elle avait de bonnes chances d'être sélectionnée à un poste de classe P-5 et le versement du même montant au titre des dommages-intérêts pour préjudice moral. Dans l'arrêt *Asariotis*¹³, le Tribunal d'appel a confirmé l'octroi d'une indemnité de 8 000 dollars au bénéfice d'une candidate qui avait une chance sur sept d'être sélectionnée à un poste de classe D-1 et le versement du même montant au titre des dommages-intérêts pour préjudice moral. Dans le jugement *Ross*¹⁴, il a été conclu que l'intéressé avait une chance sur cinq d'obtenir une promotion et une indemnité de 5 000 dollars lui a été accordée. Gardant à l'esprit les arguments susmentionnés et les principes établis, le Tribunal estime que la somme de 40 500 dollars, soit la moyenne du montant de

¹¹ Arrêt *Ross* (2019-UNAT-926), par. 47 et 48.

¹² Arrêt *Zhao, Zhuang and Xie* (2015-UNAT-536).

¹³ Arrêt *Asariotis* (2015-UNAT-496).

¹⁴ Jugement *Ross* (UNDT/2018/108).

l'indemnité octroyée dans les deux derniers arrêts cités si les requérants avaient eu 100 % de chances d'être sélectionnés, est appropriée en l'espèce¹⁵.

Dommages-intérêts pour préjudice moral au titre de la violation des droits et de l'atteinte à la dignité

59. Le Tribunal n'est pas fondé à octroyer des dommages-intérêts pour préjudice moral. Selon la jurisprudence établie¹⁶, le témoignage du requérant doit être corroboré par des preuves indépendantes (fournies par un expert ou une autre source) établissant l'existence d'un préjudice non pécuniaire ; or, il n'existe pas de preuves de cet ordre en l'espèce. La demande d'octroi de dommages-intérêts pour préjudice moral au titre de la violation de droits et d'atteinte à la dignité est rejetée.

Promotion à la classe P-5 ou versement de l'écart de salaire entre les classes P-4 et P-5 jusqu'au départ à la retraite, écart de cotisations de retraite compris

60. Cette mesure de réparation ne figure pas parmi celles que le Tribunal est autorisé à accorder (paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal). Par conséquent, cette demande est rejetée.

Action récursoire visant les fonctionnaires responsables

61. Il est de jurisprudence constante¹⁷ que le Tribunal doit faire usage de la possibilité de déférer une affaire aux fins d'action récursoire, aux termes du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut, avec parcimonie et uniquement lorsque la violation ou le comportement en question revêt un certain degré de gravité. Le principal comportement fautif en l'espèce était que le responsable du poste à pourvoir a commis plusieurs erreurs dans la procédure de recrutement qui ont entraîné, pour le requérant, une perte de chance de promotion à un stade stratégique de sa carrière. Certes, le requérant a subi un préjudice grave ; toutefois, le Tribunal n'est pas convaincu, au vu

¹⁵ Calculée comme suit : moyenne de (8 000 x 7) + (5 000 x 5).

¹⁶ Arrêt *Kallon* (2017-UNAT-742).

¹⁷ Arrêt *L'appelante* (2021-UNAT-1137), par. 66, citant l'arrêt *Cohen* (2017-UNAT-716), par. 46 ; Arrêt *Igbinedion* (2014-UNAT-410), par. 37 ; Arrêt *Finniss* (2014-UNAT-397), par. 37 et 38.

des circonstances de l'espèce, qu'un tel préjudice relève d'une situation susceptible d'être déferée au Secrétaire général. Un renvoi aux fins d'action récursoire n'est pas justifié.

Dispositif

62. La requête est accueillie. Le Tribunal accorde au requérant les réparations suivantes :

- a. La décision contestée est par la présente annulée.
- b. En lieu et place de l'annulation, le défendeur peut choisir de verser au requérant l'écart de salaire entre les classes P-4 et P-5 à compter de la date de nomination du candidat sélectionné au titre de l'avis de vacance de poste temporaire n° 109862 et jusqu'à la date de départ à la retraite du requérant, écart de cotisations de retraite compris.
- c. Le Tribunal octroie au requérant 40 500 dollars de dommages-intérêts pour perte de chance.
- d. L'indemnité susmentionnée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de 60 jours au-delà de cette date.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi ordonné le 23 décembre 2021

Enregistré au Greffe le 23 décembre 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi