



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2009/033/  
JAB/2008/072  
Jugement n° : UNDT/2009/025  
Date : 30 septembre 2009  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Coral Shaw

**Greffe :** New York

**Greffier :** Hafida Lahiouel

JAMES

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS  
UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Duke Danquah, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Steven Dietrich, Groupe du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Remarque : Le format du présent jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.



## **Introduction**

1. En août 2008, le requérant, fonctionnaire de classe G-6 des Nations Unies, a interjeté appel devant la Commission paritaire de recours (« Commission ») dans le but de contester une décision rejetant sa nomination à un poste de classe P-3 pour lequel il avait été sélectionné à la suite d'un entretien. Cette décision a été influencée par celle de l'Administration d'ajouter certaines restrictions à son contrat actuel.

2. Le requérant a demandé à ce que les restrictions ajoutées à ses conditions d'emploi soient supprimées et que l'Administration soit contrainte par ordonnance d'appliquer la décision de le nommer au poste de classe P-3 en question. Il demande également une indemnité financière pour préjudice moral.

3. En juillet 2009, l'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies pour jugement. Les deux parties au dossier ont accepté que celui-ci soit entendu et jugé par le Tribunal sans présenter d'autres preuves ou mémoires que celles fournis à la Commission.

## **Arguments**

4. En l'espèce, les arguments de l'affaire portés devant le Tribunal sont les suivants :

- a. Le requérant était-il éligible à une promotion de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs ?
- b. Était-il légal d'ajouter des restrictions au contrat de travail actuel du requérant ?
- c. Le requérant a-t-il fait l'objet d'un traitement équitable et raisonnable dans le cadre de sa candidature ?

## **Faits**

5. Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en 1992,

au titre d'un engagement de courte durée en tant que commis d'administration de classe G-4. Son engagement a été prolongé jusqu'à décembre 2002, date à laquelle il avait atteint l'échelon VIII de la classe G-6 au sein du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, où il assumait les fonctions de fonctionnaire adjoint chargé des achats.

6. En décembre 2002, il a obtenu un congé spécial sans traitement de plusieurs mois puis a déménagé avec sa femme à Genève, où cette dernière s'était vu octroyer un poste auprès de l'Organisation. En mars 2003, le requérant a accédé à un poste de classe G-5 de courte durée au sein du Bureau de la coordination des affaires humanitaires à Genève. Son engagement, assimilé à un recrutement interne, a été prolongé de septembre 2003 au 31 juillet 2006. À la réaffectation de sa femme à New York, le requérant a quitté ses fonctions à Genève. Il a ensuite recherché un emploi à New York auprès de l'Organisation et de ses diverses institutions.

7. En juin 2007, il a obtenu un contrat de courte durée en tant qu'assistant administratif au Département des affaires politiques. Un poste de classe G-4 lui a d'abord été proposé mais, après avoir demandé l'appui du Bureau de la gestion des ressources humaines, il a finalement accédé à l'échelon I de la classe G-6. Après s'être représenté à plusieurs reprises, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines lui a notifié, le 8 juin 2007, que le niveau du poste offert était de nouveau relevé à l'échelon VIII de la classe G-6. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a exceptionnellement approuvé sa nomination à cette classe, après débat interne concernant la manière de traiter la situation du requérant en tant que conjoint d'un administrateur.

8. Ce débat a été enregistré sous forme d'une série d'e-mails échangés jusqu'à la confirmation de cette nomination. L'un d'entre eux, envoyé le 14 mai 2007 au Département des affaires politiques par le Bureau de la gestion des ressources humaines, s'établit comme suit :

« Le présent e-mail concerne le cas de [le requérant] et l'examen de sa candidature à un poste temporaire de classe G-6 au Département des

affaires politiques.

Nous avons examiné attentivement le cas en question. Compte tenu de l'engagement de l'Organisation à faciliter l'emploi des conjoints des fonctionnaires des Nations Unies en tant que personnel expatrié [...] exceptionnellement les classes et expériences antérieures de [le requérant] dans d'autres lieux d'affectation et/ou d'autres organismes des Nations Unies devaient être reconnues au moment de l'examen de sa candidature au poste temporaire de classe G-6 au Département des affaires politiques et de la détermination de sa classe.

Veillez noter que cette décision est prise à titre exceptionnel, étant entendu que la politique en vigueur est actuellement examinée en vue d'accorder cette dérogation à d'autres fonctionnaires se trouvant dans le même cas. »

9. Bien que l'engagement du requérant ait été confirmé sans réserve et prolongé jusqu'au 31 décembre 2008, d'autres e-mails révèlent que le Bureau de la gestion des ressources humaines a envisagé de proposer le poste au requérant en y ajoutant certaines restrictions qui l'auraient empêché de répondre à des avis de vacance de poste diffusés en interne pour des postes de classes G-5 et supérieures débouchant sur un engagement d'au moins un an. Le 14 mai 2007, un fonctionnaire du Bureau de la gestion des ressources humaines a communiqué par écrit ce qui suit :

« La nomination de [le requérant] sera strictement limitée à ce poste de classe G-6 au Département des affaires politiques. Étant donné que les procédures établies dans le cadre du système de sélection du personnel n'ont pas été appliquées pour cette nomination, [le requérant] ne sera pas admis à postuler des postes vacants de classes G-5 et supérieures publiés en interne et débouchant sur des engagements d'au moins un an. »

10. Cette proposition a été rejetée dans une autre communication interne du Bureau de la gestion des ressources humaines envoyée le 16 mai 2007 :

« Je tends à penser que l'échelon de la classe G-6 devrait être déterminé de sorte que le titulaire ne perçoive pas une rémunération inférieure à celle correspondant à son poste précédent au sein de l'Organisation. S'agissant des restrictions, il pouvait en effet être contraint de n'occuper que ce poste de classe G-6 au Département des affaires politiques. Toutefois, il me semble comprendre que l'une des principales raisons de la dérogation est de permettre la mobilité du titulaire. Ainsi, je tends à ne pas confirmer son inéligibilité à d'autres

postes à pourvoir par voie de concours.

J'espère que ce raisonnement contribuera à faire progresser le traitement de cette affaire. »

11. Les dossiers disponibles ne révèlent pas l'issue du débat du Bureau de la gestion des ressources humaines. Le 8 juin 2007, le Bureau de la gestion des ressources humaines a envoyé au requérant l'e-mail ci-après au nom de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines :

« Suite à votre e-mail daté du 6 juin 2007, je tiens à vous remercier de votre engagement au sein des Nations Unies ainsi pour les efforts faits pour soutenir la carrière de votre conjointe au sein du système. Soyez assuré que le Bureau de la gestion des ressources humaines met tout en œuvre pour réévaluer les politiques de l'Organisation concernant l'emploi des conjoints dans le but de faciliter et d'encourager la mobilité du personnel.

Compte tenu des raisons fournies dans votre e-mail, une proposition modifiée tenant compte de la classe et des échelons que vous avez occupés au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets en 2001 vous sera bientôt soumise pour signature. »

12. L'année suivante, en février 2008, alors qu'il occupe toujours son poste de classe G-6, le requérant est sélectionné par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires dans le cadre de sa candidature à un poste temporaire d'administrateur de programmes/fonctionnaire des finances de classe P-3. Le Chef de la Section des ressources humaines du Bureau de la coordination des affaires humanitaires a informé le Bureau de la gestion des ressources humaines par écrit de cette sélection et demandé à ce qu'il facilite la réaffectation du requérant du Département des affaires politiques au Bureau de la coordination des affaires humanitaires.

13. Le 11 avril 2008, le Bureau de la gestion des ressources humaines a envoyé au Bureau de la coordination des affaires humanitaires un e-mail qui s'établit comme suit :

« Comme vous le savez, le Bureau de la gestion des ressources humaines a exceptionnellement approuvé la nomination de [le requérant] à la classe G-6 au sein du Département des affaires politiques.

Par inadvertance, les restrictions ajoutées au contrat de [le requérant] n'ont pas été prises en compte dans le premier avenant daté du 8 juin 2007. Le contrat portait sur une période initiale de trois mois seulement.

L'avenant rectifié est désormais annexé au contrat. »

14. Deux autres restrictions au contrat initial du requérant ont été ajoutées dans l'avenant rectifié en juin 2007 :

« Nomination strictement limitée à ce poste, » et

« Toute prorogation au-delà de onze mois est soumise à l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines et à une période d'interruption de service déterminée »

15. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu à la demande du Bureau de la coordination des affaires humanitaires concernant la nomination du requérant. Dans un e-mail datant du 15 avril 2008, il a indiqué que le système de sélection du personnel n'avait pas été appliqué, conformément à l'instruction ST/AI/2006/3, pour la nomination du requérant au poste de classe G-6 qu'il occupe actuellement au Département des affaires politiques. De ce fait, vu que le requérant bénéficiait d'un contrat à durée déterminée de onze mois, il devrait être considéré comme un candidat externe et ne pouvait prétendre à l'affectation souhaitée. L'e-mail expliquait que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait réexaminé les qualifications du requérant en tant que candidat externe et que, contrairement à l'avis du Bureau de la coordination des affaires humanitaires, il ne possédait pas l'expérience professionnelle requise. L'expérience acquise dans des fonctions de la catégorie des services généraux ne pouvait être prise en compte dans les années d'expérience professionnelle. L'e-mail se terminait comme suit :

« Par copie du présent e-mail [...] j'annule la note que le Bureau de la gestion des ressources humaines a adressée le 9 avril 2008 au Département des affaires politiques demandant à ce dernier d'envisager le détachement de [le requérant] auprès du Bureau de la coordination des affaires humanitaires. »

16. Après en avoir pris connaissance, le requérant a introduit une demande d'examen administratif de cette décision, qui s'est soldé par un échec. L'examen a

conclu que la décision constatant son inéligibilité au poste en question avait été prise conformément aux règles de l'Organisation. Le requérant a alors formé un recours devant la Commission.

### **Argumentation du requérant**

17. Le requérant fait valoir ce qui suit :
  - a. La décision de la Sous-Secrétaire générale datant du 8 juin 2007 a effectivement rétabli son statut de fonctionnaire bénéficiant des avantages et des prestations qui lui étaient précédemment accordés au titre de ses seize années de service au sein du système des Nations Unies, et ce sans les restrictions ultérieurement imposées par le Bureau de la gestion des ressources humaines. En outre, il aurait dû être considéré comme un candidat interne dans le cadre de sa candidature au poste vacant en question.
  - b. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a violé son droit à une procédure régulière en modifiant ses conditions d'emploi et en imposant des restrictions sur sa mobilité. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait acte de discrimination à son égard en autorisant sciemment le Chef de la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux à méconnaître la dérogation accordée par la Sous-Secrétaire générale.
  - c. Le 11 avril 2008, les modifications apportées à l'avenant au contrat du requérant allaient à l'encontre de la décision de la Sous-Secrétaire générale en date du 8 juin 2007.
  - d. Le Bureau de la gestion des ressources humaines refuse d'accorder au requérant le statut dont il jouissait (en tant que fonctionnaire de l'échelon VIII de la classe G-6) avant de s'installer à Genève en raison de son long séjour hors de New York. Il s'agit là d'une violation de

l'instruction administrative ST/AI/273 relative à l'emploi des conjoints, qui vise à encourager la mobilité.

### **Argumentation du défendeur**

18. Le défendeur soutient ce qui suit :

- a. Du fait que sa candidature n'a pas été traitée dans le cadre du système de sélection du personnel en juin 2007, le requérant aurait dû être considéré comme un candidat externe postulant des postes au sein des Nations Unies. Conformément à la disposition 104.11 du Règlement du personnel, les candidats internes sont des fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions 104.14 et 104.15 du Règlement. Du fait qu'il était un candidat externe de la catégorie des services généraux, le requérant n'était pas admis, aux termes de disposition 104.15, à postuler un poste relevant de la catégorie des administrateurs.
- b. Même si le Bureau de la gestion des ressources humaines a établi l'avenant après la sélection du requérant en février 2008, ce dernier ne pouvait ignorer que sa nomination était de nature temporaire et limitée au Département des affaires politiques dans la mesure où il n'avait pas été officiellement recruté par le biais du système de sélection du personnel.
- c. En tout état de cause, le Bureau de la gestion des ressources humaines a conclu que le requérant n'était pas apte à occuper le poste faute de l'expérience et des qualifications requises.
- d. Le 15 mai 2008, les responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines se sont entretenus avec le requérant afin de lui expliquer son statut et de lui présenter des excuses pour l'erreur administrative commise en omettant de mentionner les restrictions d'emploi dans sa lettre d'engagement au sein du Département des

affaires politiques.

**Question 1 : Recrutement de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs**

19. La disposition 104.15 du Règlement du personnel concerne le recrutement de personnel de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. Elle établit la constitution de jurys d'examen chargés de formuler des recommandations à l'intention du Secrétaire général en ce qui concerne les nominations de fonctionnaires. La disposition précise quelles nominations doivent se faire exclusivement par voie de concours. S'agissant du recrutement de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, elle prévoit ce qui suit :

« [L]es agents des services généraux et des catégories apparentées qui sont lauréats des concours appropriés sont, dans les limites fixées par l'Assemblée générale, recrutés à la catégorie des administrateurs. *Ces recrutements se font exclusivement par voie de concours.* » [Italiques ajoutés par l'auteur.]

20. L'instruction ST/AI/2006/3, citée dans l'e-mail du Bureau de la gestion des ressources humaines datant du 15 avril 2008 comme étant l'une des raisons de l'inéligibilité du requérant au poste qu'il avait postulé, est une instruction administrative portant application de la disposition 104.15 du Règlement du personnel. Elle n'en constitue pas la source.

21. Le système des concours pour un tel recrutement a été contesté dans plusieurs affaires portées devant le Tribunal administratif des Nations Unies. Dans le jugement n° 851 (1997), le Tribunal décide que « les moyens de servir l'Organisation en tant qu'administrateur ont été mis en œuvre de manière impartiale. Chaque candidat, qu'il soit interne ou externe, doit participer au même concours afin de devenir un administrateur des classes P-1 ou P-2. » Dans le jugement n° 1303 (2006), le Tribunal signale que « la mutation de ces candidats [fonctionnaires de la catégorie des services généraux] est limitée aux classes P-1 et P-2, et se fait exclusivement par voie de concours. »

22. La disposition 104.15 du Règlement du personnel impose que les promotions de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs se font obligatoirement par voie de concours. Même si la disposition 104.11 précise qu'elle s'applique aux candidats internes, la disposition 104.15 est générale et n'est pas expressément limitée aux candidats internes ou externes. Le Tribunal considère que, en application de la disposition 104.15, le requérant (qui était en service dans la catégorie des services généraux) serait en principe inéligible à un recrutement dans la catégorie des administrateurs s'il ne se soumettait pas au concours approprié.

### **Question 2 : Les restrictions ajoutées au contrat du requérant**

23. Bien que le requérant demande au Tribunal de reconnaître le caractère discriminatoire de l'ajout de restrictions à son contrat par l'Administration, il s'agit en réalité d'une violation de ses droits contractuels. Selon l'un des principes fondamentaux du droit des contrats, un contrat ne peut être modifié sans le consentement des deux parties.

24. En l'espèce, l'Administration a voulu unilatéralement ajouter des restrictions au contrat de travail initial en vertu duquel le requérant avait été engagé un an plus tôt. La lettre notifiant ces modifications à ce dernier a été adressée deux jours après que le Bureau de la gestion des ressources humaines a reçu la recommandation du Bureau de la coordination des affaires humanitaires. Il en découle manifestement que ces restrictions ont été imposées dans le but d'étayer les raisons avancées par Bureau de la gestion des ressources humaines pour refuser la nomination et, à ce titre, l'allégation du requérant selon laquelle il a fait l'objet de discrimination n'est pas totalement infondée.

25. Ces restrictions peuvent également avoir été contraires à la décision prise au moment de sa nomination et constatant que la nature exceptionnelle de son emploi ne devrait pas l'empêcher de postuler d'autres postes. Le dossier présenté au Tribunal n'indique pas de façon claire si des restrictions devaient être appliquées au moment considéré; toutefois, n'ayant eu connaissance d'aucune restriction de ce type, le

requérant a accepté le contrat qui lui était alors offert, et ce sans condition.

26. Sur la base des informations que le Bureau de la gestion des ressources humaines a fournies au requérant (en particulier l'e-mail envoyé le 8 juin 2007 au nom de la Sous-Secrétaire générale), ce dernier avait des motifs raisonnables de croire qu'aucune restriction ne s'appliquait à sa nomination. L'argument du défendeur selon lequel le requérant devait certainement savoir que certaines restrictions s'appliquaient à son contrat n'est tout simplement pas dûment justifié.

27. Le Tribunal conclut que les conditions d'emploi du requérant (sans les restrictions que l'Administration a tenté d'ajouter en avril 2008) avaient été convenues en 2007 entre ce dernier et l'Organisation, et avaient force obligatoire pour les deux parties.

**Question 3 : Les mesures prises par l'Organisation étaient-elles équitables et raisonnables ?**

28. L'employé et l'employeur ont tous deux l'obligation universelle d'agir en toute bonne foi l'un envers l'autre. On entend notamment par « bonne foi » le fait d'agir rationnellement, équitablement, honnêtement et conformément aux obligations de procédure régulière.

29. Le Tribunal est d'avis que certains de ces éléments faisaient défaut dans le comportement de l'Administration à l'égard du requérant.

30. Si le Bureau de la coordination des affaires humanitaires avait clairement expliqué au requérant la signification de la disposition 104.15 du Règlement du personnel et les incidences de celle-ci sur ses chances de réussite au moment de sa candidature au poste de classe P-3, cela aurait certainement suffi à le dissuader de postuler ou à l'encourager à passer le concours requis. Toutefois, l'Administration s'est abstenue de le faire. Il est fort possible que cela ait été dû à une négligence ou à un désir feint d'aider le requérant. Il en résulte néanmoins que ce dernier s'est soumis à l'intégralité de la procédure de sélection sans savoir qu'il n'avait aucune chance d'être retenu. Il a passé un entretien; le Bureau de la coordination des affaires

humanitaires a décidé qu'il était le candidat le plus apte à occuper le poste; et sa nomination a été recommandée. Il est donc parfaitement logique qu'il ait escompté être affecté au poste qu'il avait postulé avec succès. En ne se montrant pas honnête à son égard, l'Administration lui a donné de faux espoirs, qui plus est irréalistes. À ce titre, elle n'a pas respecté son obligation d'équité envers le requérant.

31. Même si, en vertu de la disposition 104.15 du Règlement du personnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines était en droit de rejeter la nomination recommandée du requérant au poste d'administrateur, sa manière de lui justifier sa décision était incorrecte et contraire à la procédure régulière.

32. Premièrement, ce n'est qu'après qu'il a postulé et été sélectionné pour le poste de classe P-3 que le requérant a été informé qu'il n'était pas un candidat interne en raison des prétendues restrictions figurant dans son contrat. Cette notification était contraire à ses précédentes conditions d'emploi. En outre, seule la mention de l'instruction ST/AI/2006/3 renvoie à l'obligation pour le requérant de passer un concours, et ce sans aucune explication de la manière dont cette instruction administrative s'applique à sa situation.

33. Deuxièmement, le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a examiné les qualifications et l'expérience du requérant pour le poste qu'après que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires l'a sélectionné. Cet examen ayant été effectué à l'insu du requérant, ce dernier n'a donc pas eu l'occasion de faire part de ses observations à cet égard ou de répondre aux conclusions en sa défaveur qui s'opposaient à celles du jury de sélection. Il s'agit là clairement d'une violation de procédure régulière.

34. Il n'est dès lors pas surprenant que le requérant ait eu l'impression que ses droits étaient bafoués et qu'il faisait l'objet de discrimination de la part de l'Administration qui, il croit avec raison, a agi sans tenir compte des dérogations accordées en juin 2007 par la Sous-Secrétaire générale.

## **Jugement**

35. Vu que la disposition 104.15 du Règlement du personnel interdit le recrutement du requérant de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs sans passer le concours approprié, sa demande d'affectation au poste de classe P-3 ne peut être recevable.

36. En tentant d'ajouter des restrictions aux conditions d'emploi actuelles du requérant sans son consentement, le Bureau de la gestion des ressources humaines a violé le contrat de travail de ce dernier et commis un acte illégal. Les restrictions énoncées dans le mémorandum datant du 11 avril 2008 sont de nul effet et doivent être supprimées.

37. La candidature du requérant au poste de classe P-3 a été traitée d'une manière on ne peut plus négligée. Il n'était pas équitable de le soumettre à l'intégralité de la procédure de sélection sachant que son profil ne pouvait être pris en considération quelle que soit son expérience antérieure au sein de l'Organisation. Cela l'a conduit à nourrir des espoirs vains.

38. La réponse du Bureau de la gestion des ressources humaines à la nomination recommandée du requérant au poste considéré violait le droit de ce dernier à un traitement de bonne foi, équitable et conforme aux règles et procédures de l'Organisation. Sur la foi des dernières restrictions ajoutées au contrat du requérant, le Bureau de la gestion des ressources humaines lui a attribué la qualité de candidat externe et s'est servi de cet élément pour justifier la décision de son inéligibilité au poste litigieux. Dans la lettre qu'il lui a adressée, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires fait mention d'une instruction administrative sans prendre le soin d'en reprendre les termes ou de citer les dispositions pertinentes du Règlement du personnel servant de fondement à la justification de sa décision. Vu qu'il s'agissait d'informer le requérant de son inéligibilité à un poste pour lequel il venait d'être sélectionné, cette manière de lui communiquer une information certainement inattendue et déconcertante, dont il n'est nullement responsable, était contraire à l'équité.

39. Il en résulte que non seulement le requérant a été déçu de ne pas obtenir le poste auquel il avait été amené à tort à croire qu'il serait affecté, mais son angoisse s'est également ravivée à l'idée de ne pas conserver la classe et l'échelon qu'il occupe actuellement. Il a perçu les restrictions que le Bureau de la gestion des ressources humaines a tenté d'ajouter à son contrat de travail comme un obstacle aux dérogations qu'il s'était si ardemment efforcé d'obtenir un an plus tôt. À l'époque, il avait exposé avec succès ses arguments en faveur de l'examen adéquat de sa situation au regard des directives énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/273 du 4 mars 1980 relative à l'emploi des conjoints.

40. Le Tribunal considère que le requérant a subi une tension et une angoisse inutiles et évitables en raison de la manière dont a été traitée sa candidature à un poste de classe P-3 et de la réponse donnée par le Bureau de la gestion des ressources humaines suite à sa sélection. Les excuses que lui a présentées le Bureau de la gestion des ressources humaines en sont une reconnaissance partielle. Ceci étant, en se limitant à une simple admission de l'erreur commise par le Bureau, elles ne suffisent pas à pallier le préjudice causé au requérant.

41. Vu que la disposition 104.15 du Règlement du personnel sous-entendait qu'il n'avait quasiment aucune chance d'être affecté au poste qu'il avait postulé, le requérant n'a nullement été privé de cette opportunité. Il n'est donc pas fondé à obtenir une indemnité au titre de sa non-nomination ou une ordonnance contraignant l'Administration à appliquer la recommandation du Bureau de la coordination des affaires humanitaires en faveur de sa nomination au poste litigieux de classe P-3. Le Tribunal considère néanmoins que le requérant est en droit d'obtenir, au titre du préjudice moral causé par l'Organisation, une indemnité s'élevant à trois mois de salaire calculée sur la base des taux en vigueur pour l'échelon VIII de la classe G-6 à la date du jugement.

### **Décision**

Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

42. Le Secrétaire général est prié de supprimer les restrictions ajoutées au contrat de travail du requérant (conclu le 12 juin 2007) par mémorandum daté du 11 avril 2008 et prenant effet à compter de cette même date.

43. Le Secrétaire général est condamné à verser au requérant une indemnité correspondant à trois mois de traitement de base net correspondant à l'échelon VIII de la classe G-6 et calculée sur la base des taux en vigueur à compter de la date du jugement.

*(Signé)*

Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 30 septembre 2009

Enregistré au greffe le 30 septembre 2009

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York