



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/006/
JAB/2007/050
Jugement n° : UNDT/2010/040
Date : 5 mars 2010
Original : anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York.
Greffier Hafida Lahiouel

KOH

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**JUGEMENT SUR UNE DEMANDE DE
DOMMAGES-INTÉRÊTS**

Conseil pour le requérant :

H. Esther Shamash, Bureau de l'aide juridique au personnel
Brian Gorlick, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils pour le défendeur :

Natalie Boucly, PNUD
Peri Johnson, PNUD

Introduction

1. Le 20 novembre 2009, le Tribunal a rendu un jugement en matière de responsabilité (UNDT/NY/ 2009/078), concluant que le défendeur avait violé son contrat de travail avec le demandeur et mettant en délibéré la question des dommages-intérêts, dans l'attente d'observations complémentaires sur cet aspect de l'affaire. Les faits sont suffisamment exposés dans ce jugement et n'ont pas besoin d'être répétés, à l'exception de quelques détails. Le requérant était un haut responsable qui occupait un poste supprimé et qui cherchait un autre emploi au sein de l'Organisation des Nations Unies pendant qu'il était en congé spécial sans traitement. Il avait conclu un accord de séparation, l'une des conditions dudit accord étant que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) l'aide, par des moyens définis, à obtenir un autre poste. Le requérant avait été candidat à un nombre important de postes pour lesquels il n'avait pas été choisi. D'autre part, il admet (et je l'accepte) qu'il n'était pas apte à occuper bon nombre de ces postes, en raison de la nature spécialisée de ses titres au regard des conditions requises. Deux postes susceptibles de convenir ont été annoncés, le délai de soumission des candidatures ayant été réduit à sept jours, alors que la période minimale prévue par les principes directeurs pertinents est de deux semaines. Dans ces conditions (actuellement sans intérêt), le requérant n'était pas en mesure de soumettre sa candidature en temps opportun.

2. En substance, il n'a pas eu l'opportunité de concourir pour l'emploi rémunéré pour lequel il réunissait les conditions requises. La question à trancher concerne le manque à gagner qui en résulte.

Observations du requérant

3. Le requérant fait valoir que s'il avait été inscrit sur la liste restreinte des candidats, il y aurait eu trois candidats pour chacun des deux postes et il aurait eu, par conséquent, une chance sur trois de se voir attribuer l'un des ces postes. En toute probabilité, le contrat aurait été prolongé pour une période supplémentaire de deux ans, après une période initiale de douze mois, comme cela s'est effectivement produit.

4. En ce qui concerne la probabilité d'une admission à concourir, le requérant est fondé, en vertu de la disposition 109.1 c) i) du Règlement du personnel, à se prévaloir d'un traitement préférentiel, sous réserve « de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté » de l'intéressé. La cessation de service du requérant est intervenue alors que ce dernier était de la classe P-5, échelon X, après avoir servi de manière irréprochable pendant plus de dix-huit années et accumulé une solide expérience à des postes dans le domaine de la communication au sein d'organismes des Nations Unies. Son intégrité ne fait aucun doute. Des quatre candidats figurant effectivement sur la liste restreinte, trois avaient moins d'ancienneté que le requérant, aucun d'eux n'avait autant d'expérience de la supervision que lui, l'un d'eux n'était

pas un candidat interne et les trois autres n'avaient que des engagements pour une durée déterminée, le poste de l'un d'eux ayant été supprimé.

5. Le revenu annuel total du requérant, après déduction de l'impôt, sur une période de 48 mois, allant du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2009 équivalait à 72 860 dollars É.-U. Si l'indemnisation doit être évaluée en pourcentage des émoluments en question, le revenu salarial ne devrait être considéré comme facteur limitant que sur une base proportionnelle et uniquement dans la mesure où il coïncide avec la chronologie et est proportionnel à la durée de la période pour laquelle cette indemnisation doit être examinée.

6. L'indemnisation devrait être calculée en se fondant sur le fait que le requérant a perdu à la fois son salaire de base et l'indemnité de poste pour New York. Depuis 2003, l'épouse du requérant était inscrite à un programme de doctorat à l'Université Columbia, à New York, et a donc été obligée d'y rester pour terminer ses études. Le requérant et son épouse ne pouvaient déménager dans les délais qu'un départ normal à la retraite en fin de carrière aux Nations Unies aurait permis. Il n'avait pas le droit de travailler aux États-Unis en dehors du système des Nations Unies et a dû aller travailler à Singapour, ce qui l'a contraint, par conséquent, à entretenir deux ménages et de voyager souvent durant les années passées à Singapour.

Observations du défendeur

7. Même si le défendeur reconnaît que le requérant aurait été présélectionné pour les entretiens, dans l'impossibilité de déterminer avec certitude les résultats qu'il aurait obtenus à l'issue des entretiens et les qualités dont les autres candidats pouvaient faire preuve, on ne peut émettre, dans le meilleur des cas, que des hypothèses quant à ses chances de succès. Une indemnisation ne peut donc être accordée en se fondant sur le motif que le requérant aurait été nommé à l'un des postes. En fait, il ne doit être indemnisé que pour la perte de chance d'être candidat résultant l'erreur de procédure.

8. Même si les deux postes sont toujours financés, l'indemnisation du requérant devrait être calculée en fonction de l'hypothèse selon laquelle il s'agissait d'une nomination d'un an, conformément à l'avis de vacance de poste. Outre les incertitudes de fond entourant la probabilité que le requérant obtienne une nomination, son comportement professionnel, son choix personnel de poursuivre son activité, son état de santé et des cas fortuits personnels devaient être pris en compte. L'Organisation elle-même pouvait engager une procédure de résiliation en vertu de l'article 9.1 si l'une de ces circonstances pertinentes se présentait.

9. S'agissant des revenus du requérant, il y a lieu de prendre en compte non seulement sa rémunération effective, mais également celle qu'il aurait pu obtenir : *Dicantro* (1982) ILOAT 480, *Rosescu* (1980) ILOAT 431, *Dupuy* (1973) UNAT 174.

10. Dans le cadre de l'accord de cessation de service conclu avec le requérant en mai 2006, celui-ci a reçu un total de dix-huit mois d'indemnités de licenciement, ainsi

qu'une somme forfaitaire couvrant ses cotisations et celles de l'Organisation à la caisse des pensions pour 12 mois, soit d'avril 2006 à avril 2007. Quatre-vingt pour cent des indemnités de licenciement ont été payés en mai 2006 et le solde en mai 2007. L'accord de cessation de service précise ce qui suit :

Vous êtes lié par les règles du PNUD relatives au rengagement de membres du personnel qui ont quitté l'Organisation à la suite d'une cessation de service par consentement mutuel. En vertu de ces règles, les membres du personnel ne peuvent solliciter un rengagement à plein temps au sein du système des Nations Unies. Un ancien fonctionnaire ne peut être rengagé pendant une période équivalente au nombre de mois d'indemnité de départ et, le cas échéant, de traitement en lieu et place du préavis qui lui auront été versés, à moins de rembourser les sommes reçues au titre de la période qui reste à courir. Le remboursement au prorata est calculé grâce à la formule « un pour un ». Un mois d'indemnité peut être retenu pour chaque mois écoulé depuis la date de cessation de service (cob). Aucun remboursement des indemnités reçues n'est requis si vous êtes employé au bout du même nombre de mois (21 au maximum). Vous êtes tenus d'informer le PNUD si vous êtes rengagé au sein du système des Nations Unies.

11. Si le Tribunal décide de se fonder sur le fait que le requérant aurait probablement été nommé à l'un des postes, le montant des indemnités de départ déjà reçu doit être pris en compte. La date probable à laquelle le requérant aurait repris le travail serait intervenue au mois de décembre 2006, étant donné qu'il s'agissait d'un recrutement d'urgence. Par conséquent, l'équivalent d'environ quatre à cinq mois (de décembre 2006 à avril 2007) d'indemnités de départ versées à 80 % devrait être pris en compte dans toute décision d'indemnisation : voir *Purifoy* (1997) UNAT 810.

12. Le requérant ne devrait pas recevoir plus de trois mois de traitement de base net et 8 % d'intérêts en sus, d'octobre 2006 à la date du présent jugement. Cette indemnisation serait conforme à ce qui est habituellement accordé par le Tribunal administratif des Nations Unies (*Hain* (2009) UNAT 1458, *Sirois* (2004) UNAT 1190) lorsqu'il n'y a pas de mauvaise foi, d'arbitraire, de partialité ou de violations systématiques des droits (*Karmel* (1998) TANU 879, *Fagan* (1994) UNAT 679, *Thacker* (1998) UNAT 875, *Mucino* (1997) UNAT 840, 1326, *Zoubanov* (2007) UNAT 1326, *Perkin* (2008) UNAT 1353).

13. Contrairement à la perte de gains, l'indemnisation pour erreur de procédure est presque systématiquement calculée plutôt en fonction du traitement de base, y compris l'indemnité de poste, que du salaire net.

Qualifications du requérant

14. Les deux emplois auxquels le requérant aurait dû avoir la possibilité de postuler sont : chef de l'Équipe des communications externes (P-5) et coordonnateur de l'Équipe des communications externes (P-4). Il n'est pas vraiment contesté que le requérant a une expérience considérable et un comportement professionnel

impressionnant qui auraient fait de lui un candidat sérieux pour chacun de ces deux postes. Il n'est pas nécessaire de s'appesantir sur cette question ici. Auparavant, le requérant n'avait pas réussi à obtenir, pour des raisons qui ont été identifiées lors des entretiens, le poste de chef du Groupe des communications (P-4), pour lequel ses qualifications semblaient également tout à fait convenables.

Jurisprudence du TANU

15. Il n'est pas utile, dans ce cas, d'analyser les jugements du Tribunal administratif des Nations Unies invoqués par le défendeur. Ils ne contiennent aucun débat de fond sur la nature ou les caractéristiques, sans parler des principes pertinents, d'une indemnisation. Le montant de l'indemnisation accordée dans ce cas reflète une conclusion globale quant à la somme appropriée, associant la nature des lacunes du processus et la mesure de la faute à l'origine de la décision inopportune. L'accent n'est pas mis sur l'importance de la perte économique subie par le requérant, le cas échéant, et sur la manière dont elle devrait être calculée. Un autre élément de ces décisions semble en contradiction avec l'obligation de n'accorder aucune indemnisation punitive.

16. Un système de justice nécessite une approche rationnelle, non seulement pour l'établissement des faits, mais également pour le calcul de l'indemnisation et, à mon avis, le Tribunal doit aborder ces deux questions en appliquant les principes d'équité et de bon sens ancrés dans le monde réel et de manière aussi transparente que le processus le permet. Je me trouve, par conséquent, insuffisamment informé des jugements du Tribunal administratif cités par le requérant pour en appliquer les conclusions à l'affaire considérée.

Perte d'une chance

17. Je pense qu'il serait utile de définir quelques principes généraux concernant l'évaluation de la valeur de la perte d'une chance, car cet aspect de l'indemnisation se situe au centre de la présente affaire.

18. L'impossibilité fréquente, dans les procédures judiciaires, de déterminer avec certitude ce qui s'est produit dans le passé, encore moins ce qui aurait pu ou ce qui va se produire, a entraîné la nécessité d'appliquer un certain nombre de règles subsidiaires permettant d'établir la perte qu'une partie contractante (en l'occurrence, le requérant, membre du personnel) a effectivement subie en raison d'une rupture de contrat pour laquelle une indemnisation doit être accordée. L'une de ces règles subsidiaires fait peser sur le requérant l'obligation d'établir l'importance de la perte subie en se fondant sur la prépondérance des probabilités. Dans de nombreux cas, la preuve de l'ampleur réelle de la perte subie nécessite l'établissement des éléments de fait afin de tirer des conclusions finales positives et détaillées en fonction de la prépondérance des probabilités. Toutefois, Il est des cas où des considérations de justice ou les limites de la méthode judiciaire rendent les conclusions finales sur ce qui aurait pu ou ce qui va se produire irréalisables ou inadaptées. Dans de tels cas, la compensation doit être évaluée sur une base autre que les conclusions concernant ce

qui se serait finalement produit si la rupture du contrat n'avait pas eu lieu ou l'incidence précise en fin de compte de la situation qui prévaut après la rupture. En particulier, il peut être préférable d'évaluer le préjudice par référence aux probabilités ou à ce qui aurait pu se produire ou qui risque de se produire, plutôt que de supposer que les probabilités se seraient concrétisées ou vont se concrétiser. Si, par exemple, la perte de chance du requérant en raison de la rupture de contrat est inférieure à 50 % mais n'en demeure pas moins une chance réelle et, par conséquent, non négligeable d'être nommé dans des circonstances où le Tribunal peut décider qu'un chiffre proportionnel reflète approximativement la chance de réussir mais ne peut que conjecturer sur la question de savoir si, en l'absence d'une rupture du contrat par le défendeur, le requérant aurait effectivement réussi, il serait contraire à la justice de soutenir que le requérant n'a droit à aucune indemnisation pour la perte de chance de tenter d'obtenir la nomination. Dans un tel cas, des considérations de justice exigent que le requérant recouvre la valeur de la chance perdue elle-même et que le défendeur ne puisse pas profiter des effets de son propre fait illicite pour échapper à sa responsabilité en faisant valoir qu'il est théoriquement plus probable qu'une chance de réussir de moins de 50 % conduise à l'échec.

19. Ce n'est pas seulement la valeur positive de la possibilité d'un gain qui devrait, lorsque les circonstances l'exigent, être prise en considération dans l'évaluation des dommages-intérêts pour rupture de contrat. La perte qu'entraîne le fait d'être exposé à un risque important de préjudice peut également justifier, en soi, l'octroi d'une indemnité. Si, par exemple, les espoirs de promotion d'un requérant ont été contrariés ou sa promotion retardée par la rupture de contrat et que le Tribunal ne peut que spéculer sur ce qui aurait vraiment pu se produire, le requérant peut se voir accorder des dommages-intérêts pour ce risque de subir un préjudice, même si aucun élément ne permet de conclure que la probabilité que le problème se pose effectivement par la suite est supérieure à 50 %.

20. Aucune règle universelle ne peut être mise à profit pour définir les circonstances dans lesquelles il convient d'évaluer l'indemnisation d'une perte de chance ou d'une possibilité de gain distincte du gain lui-même. Dans le cas d'espèce, il suffit de dire que l'indemnité doit être évaluée en fonction du premier critère car, même si les chances de succès du requérant sont incertaines par nature et ne peuvent être déterminées, le bon sens permet de les estimer. Des événements à venir ou hypothétiques ne peuvent être prédits avec exactitude et il n'est pas juste de les ignorer, tout simplement parce que la probabilité serait inférieure à 50 % ou parce qu'il n'est pas possible de dire si elle est ou non supérieure à 50 %.

21. Le fait que le Tribunal, dans le souci de déterminer ce qui s'est effectivement produit dans le passé, estime qu'une probabilité est certaine lorsqu'elle est supérieure à 50 % et sans importance lorsqu'elle est inférieure à 50 % ne saurait justifier l'adoption d'une approche similaire pour déterminer ce qui va se passer ou ce qui se serait passé dans l'hypothèse contraire de ce qui s'est effectivement produit. La détermination d'évènements à venir ou hypothétiques est susceptible d'entraîner davantage de spéculations que celle de ce qui s'est réellement passé et la méthode

selon laquelle la probabilité de 50 % représente une ligne de démarcation entre la certitude et la non-existence ou la non-pertinence d'un fait conduirait inévitablement à l'injustice et à un certain degré d'absurdité si elle est appliquée à un événement hypothétique ou à venir.

22. Le corollaire de cette méthode est qu'une probabilité supérieure à 50 % qu'un événement hypothétique ou à venir se produise ne devrait pas être traitée comme une certitude. Le montant de l'indemnité devrait refléter le degré de probabilité qu'un fait se produise, que cette probabilité soit supérieure ou inférieure à 50 %. Dans ce cas, une fois qu'il est constaté que le requérant avait des chances réelles ou sérieuses d'être sélectionné, le Tribunal a le devoir de le dédommager pour cette perte, en faisant de son mieux pour mesurer la probabilité. Autrement, le seul moyen dont il dispose pour réparer la rupture du contrat par le défendeur sera injustement contesté.

23. (Par ces précisions, j'ai essayé d'aborder la question à partir des premiers principes. Bien sûr, il est très rare de nos jours que des questions véritablement nouvelles se posent. Le problème de l'évaluation d'une compensation pour la perte d'une chance a été examiné pendant de nombreuses années par diverses juridictions mais, comme l'ont montré les recherches du conseil à ce jour, non par le Tribunal administratif des Nations Unies ou par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. Je dois à la vérité de dire que les termes de la discussion ci-dessus sont tirés, pour l'essentiel, de l'arrêt *Commonwealth v. Amann Aviation Pty Ltd* de la Haute Cour d'Australie [1991] HCA 54; (1992) 174 CLR 64, à laquelle j'exprime mon respect et ma gratitude. Ma conviction est que la logique de la discussion est profondément convaincante, et c'est la seule raison pour laquelle je l'ai adoptée. Les systèmes rationnels résolvent souvent des problèmes similaires par des moyens semblables, et je ne voudrais pas que l'on suppose, à tort, que j'ai tenté de réinventer la roue.)

Évaluation de la perte de chance du requérant

24. La principale difficulté à laquelle le requérant est confronté est que, bien qu'il ait largement apporté la preuve de ses propres compétences, nous ne savons que peu ou rien du curriculum vitæ des autres candidats auxquels il se serait mesuré si sa demande avait été faite à temps. Toutefois, il n'est pas soutenu que le requérant aurait réussi, mais plutôt qu'il avait de grandes chances de réussir et que la rupture de contrat par le défendeur l'en a empêché. Le défendeur fait preuve de franchise et d'objectivité lorsqu'il reconnaît que le requérant remplissait les conditions pour occuper le poste et qu'il aurait donc figuré sur la liste restreinte des candidats, ce qui, soit dit en passant, milite largement en faveur du requérant.

25. Un autre aspect à prendre en compte est que les éléments de preuve concernant les qualifications des autres candidats sont largement dans le champ de connaissance du requérant et auraient pu être invoquées par le défendeur s'il avait pensé pouvoir les mettre à profit. Sans doute, les questions de confidentialité doivent être résolues, mais, au moins, la présentation de ces éléments au Tribunal n'aurait posé aucun

problème. En conséquence, je pense qu'on peut en déduire qu'il n'y a rien dans les documents concernant les candidats en lice qui aille à l'appui des prétentions du défendeur. Cette déduction est renforcée par le fait que ces prétentions à l'égard des chances de succès du requérant se limitent à signaler les incertitudes liées à la composante du processus relative aux entretiens.

26. La prétention du requérant selon laquelle ses chances de succès étaient au moins les mêmes que celles des autres candidats ou comparables a été utilisée pour retenir qu'il avait une chance sur trois. Cependant, cette justification ne tient pas compte, me semble-t-il, de la nécessité de lui accorder la priorité s'il avait été évalué comme étant aussi qualifié, ou presque, que les autres candidats.

27. Même si les éléments de preuve concernant les autres candidats étaient disponibles, il y aurait encore eu des lacunes substantielles dans le cheminement ayant conduit à la détermination précise des chances de succès du requérant, à savoir non seulement, bien entendu, comment il se serait comporté lors des entretiens par rapport aux autres candidats, mais également quelle aurait été l'attitude des membres du jury en ce qui concerne aussi bien les exigences du poste que les qualités des candidats. Toutefois, ce n'est pas fondamentalement une question de logique. Il s'agit plutôt d'appliquer le bon sens, de façon réaliste, en pesant les divers éléments pertinents sans aucune prétention à une précision arithmétique, afin de parvenir à une solution rationnelle et, par conséquent, juste.

28. À mon avis, le requérant avait des chances réelles et sérieuses d'être nommé dans une fourchette qui se situe aux alentours autour de la moyenne. Puisqu'il est nécessaire de choisir la probabilité, je trouve que ses chances de succès étaient de 50 %.

29. L'autre question pertinente qui concerne la nomination, est sa durée probable de celle-ci. Le défendeur soulève un certain nombre de points qui poussent à se demander si le requérant, en cas de nomination, serait resté à ce poste pendant les trois années qu'il envisageait de l'occuper. Il aurait pu avoir à prendre sa retraite pour raisons de santé ou à la suite d'un accident, et des mesures auraient pu être prises, quoi qu'il en soit, pour résilier son contrat. Il n'est pas prouvé que le requérant avait des problèmes de santé. Bien sûr, des accidents peuvent arriver, et si l'on examine la question sur une décennie ou plus, une indemnité devrait être accordée pour cet état de fait et d'autres vicissitudes de la vie et, dans les juridictions de *common law*, elle est traditionnellement accordée. Toutefois, sur une période aussi brève, je ne pense pas que l'éventualité d'un accident qui aurait pu entraîner la retraite prématurée du requérant devrait être considérée comme suffisamment importante pour entrer dans le calcul de la perte. En ce qui concerne une éventuelle résiliation de l'engagement pour raisons de santé, conformément à l'article 9.1 a) du Statut du personnel, la possibilité d'y recourir peut être fondée sur les nécessités du service entraînant une suppression du poste, des services ne donnant pas satisfaction, une incapacité, une conduite répréhensible ou des faits antérieurs entachés d'un vice. Le poste n'a pas été supprimé et ne le sera vraisemblablement pas, le comportement professionnel du

requérant a été constamment jugé plus que satisfaisant et ce dernier apte, par hypothèse, à l'occuper, il n'y a aucune raison de douter de son état de santé et pas la moindre trace de faits antérieurs entachés d'un vice. L'éventualité d'une résiliation peut être rejetée comme étant nulle.

30. S'agissant de l'entrée en fonctions, la nomination était urgente, le requérant n'avait pas déménagé à Singapour, il était activement à la recherche d'un emploi, il avait un domicile à New York et était visiblement prêt à démarrer dans un très court délai. Les avis de vacance de poste ont été publiés le 26 octobre et les candidatures devaient être déposées dans un délai de sept jours. La date de démarrage (distincte de la date à laquelle le contrat a été conclu) devait intervenir sept jours après la première sélection. Cette information ne figure pas dans les éléments de preuve et doit être fournie par le défendeur dans un délai de sept jours et la date convenue notifiée au greffe.

31. En conséquence, il me semble, en faisant de mon mieux, que le requérant a perdu 50 % de chances d'obtenir un emploi de niveau P-5 pour la période allant de la date notifiée par le défendeur en 2006 au 16 janvier 2010. Le montant qu'il aurait dû recevoir était, bien entendu, son traitement intégral, y compris les indemnités de poste, déduction faite des contributions du personnel. Le requérant a proposé un montant, mais je ne suis pas sûr qu'il reflète cette somme. Les parties disposent d'un délai de sept jours pour convenir d'un montant et le soumettre au greffe. En l'absence d'accord, chaque partie peut présenter un mémoire écrit dans le même délai et je vais trancher cette question.

Prélèvements

32. Les prétentions du requérant concernant les montants versés à la cessation de service devraient être acceptées. Pour l'essentiel, cet ajustement doit être effectué pour éviter un double paiement. Toutefois, les montants effectifs qui devraient être déduits pour la période allant de la date de démarrage à avril 2007 n'apparaissent pas dans les éléments de preuve fournis. Les parties disposent de sept jours pour soumettre un montant. À défaut d'accord, les mémoires doivent être déposés dans le même délai, et je vais trancher la question.

33. Il n'y a aucune raison de supposer que le requérant avait des possibilités de gagner un revenu supérieur à la somme indiquée et, en conséquence, aucun montant supérieur ne devrait être pris en compte. Je ne vois aucun fondement logique ou juste pour réduire cet ajustement tout simplement parce que le candidat ne sera pas indemnisé pour la perte complète du traitement correspondant à la classe P-5. La totalité du montant (net d'impôts) gagné par le requérant de la date de démarrage au 16 janvier 2010 devrait être pris en compte.

34. L'article 10.5 du statut du Tribunal limite le versement d'une indemnité normalement à deux années de traitement de base net, vraisemblablement du requérant, ou, le cas échéant, du poste qui lui a été refusé à tort. Ce montant est à considérer comme une limite quasi-juridictionnelle et n'apporte pas d'éléments

d'information sur l'évaluation de l'indemnisation. Si, en fin de compte, le calcul de la perte donne un montant plus élevé, le Tribunal doit alors examiner la question de savoir si le cas est exceptionnel avant d'accorder ce montant. Si le cas n'est pas exceptionnel, le traitement de base net doit être calculé pour une période de deux ans et l'indemnisation limitée à ce montant.

Perte du droit de travailler à New York

35. Dans l'affaire *Kasyanov* (UNDT/ 2010/026), j'ai indiqué la règle générale selon laquelle le droit à une nomination est un droit précieux dont la violation justifie une indemnisation. Dans cette affaire, l'employé a perdu le droit à une nomination tandis que dans le cas d'espèce, le requérant n'a pas pu exercer le droit de présenter sa candidature.

36. La possibilité d'être nommé à l'un des postes annoncés suppose le droit de vivre aux États-Unis et, puisque le lieu d'affectation est New York, de vivre avec son épouse. La violation par l'Organisation de ses obligations contractuelles a eu pour résultat d'empêcher le requérant de vivre et de travailler aux États-Unis et de l'obliger d'aller travailler à Singapour. Cependant, bien qu'il s'agisse d'une conséquence directe de la rupture de contrat, le fait que le requérant n'ait pu vivre et travailler normalement aux États-Unis n'était pas envisagé (de manière implicite) par les parties et n'était donc pas une conséquence importante de la rupture. Le requérant s'est retrouvé à Singapour de manière tout à fait fortuite, et le fait qu'il ne soit pas retourné à New York n'est pas un résultat important de la rupture. Cette situation est très différente de l'affaire *Kasyanov*, dans laquelle l'obligation contractuelle particulière concernait une mutation de New York à Genève. En conséquence, seule une réparation symbolique du préjudice est légitime et j'octroie la somme de 2 000 dollars É.-U. pour la violation du droit elle-même.

37. Ce chef de préjudice ne correspond pas à la perte de revenu mais à la perte de chance de travailler à l'ONU, à New York, dans un rôle utile et important. Cette perte est nécessairement une conséquence directe et prévisible de ce que à quoi j'ai fait allusion en disant que les parties ne l'envisageaient pas de manière implicite et est susceptible d'indemnisation car, comme je l'ai indiqué dans l'affaire *Kasyanov*, l'indemnisation ne se limite pas à la simple perte économique. Dans le même temps, il n'y a aucune base substantielle pour établir une distinction entre la nature et les caractéristiques de l'emploi qu'il aurait autrement obtenu ou qu'il était susceptible d'obtenir et le travail envisagé au sein des Nations Unies.

Décision

38. Les parties doivent soumettre la date de démarrage et le montant, comme convenu, dans un délai de sept jours à compter de la date de la présente décision ou, à défaut d'accord, des observations écrites dans le même délai.

(*Signé*)
Juge Michael Adams

Le 5 janvier 2010

Enregistré au greffe le 5 janvier 2010

(*Signé*)
Hafida Lahiouel, greffier, New York