



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/018

Jugement n° : UNDT/2010/084

Date : 6 mai 2010

Original : anglais

**Devant :** Juge Vinod Boolell

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** Jean-Pelé Fomété

TEFERRA

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Bernard Adams, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**

Steven Dietrich, Section du droit administratif, BGRH, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant, un fonctionnaire de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) des Nations Unies, conteste la décision prise par la CEA de publier à nouveau l'avis de vacance du poste d'assistant au courrier (superviseur de l'enregistrement), à la classe G-7 (VA 07-ADM-ECA-414274-R-Addis Ababa).

## **Résumé des faits pertinents**

2. Le 23 juillet 2007, après avoir soumis quatre candidats à une entrevue, un Comité consultatif de sélection des candidats créé pour examiner les demandes au titre de l'avis de vacance n° 07-ADM-ECA-414274-R-Addis Ababa a recommandé la nomination du requérant, qu'il estimait être le candidat le plus approprié pour le poste. La Chef de la Section des ressources humaines de la CEA a rejeté cette recommandation sous prétexte d'irrégularités dans le processus de sélection avant de publier à nouveau l'avis de vacance de poste le 25 novembre 2008.

3. Le 10 décembre 2008, la CEA a fait savoir au requérant que c'est à la demande du nouveau chef de service responsable du poste à pourvoir que l'avis de vacance de poste avait été publié à nouveau. Par la suite, le requérant a présenté une demande de réexamen au Secrétaire général et saisi l'ancienne Commission paritaire de recours pour contester la décision de publier à nouveau l'avis de vacance de poste.

## **Travaux du Tribunal du contentieux administratif**

4. Conformément à la circulaire ST/SGB/2009/11 sur les *Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice*, le 1<sup>er</sup> juillet 2009, ce dossier a été transféré de la Commission paritaire de recours au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies pour règlement.

5. Lors de l'audience préliminaire tenue le 9 novembre 2009, le défendeur a fait valoir que la décision contestée n'était pas recevable pour un certain nombre de raisons, y compris, entre autres, que la décision contestée n'était pas une demande

individuelle et qu'elle n'entraînait aucune conséquence légale directe en ce qui concerne les conditions d'emploi du requérant.

6. Dans une décision rendue le 17 décembre 2009, le Tribunal a jugé que la décision contestée était une décision administrative au sens de l'article 2.1 a) du Statut du Tribunal et, par conséquent, l'affaire était recevable.

7. Le Tribunal a tenu une audience le 20 janvier 2010 à Nairobi. Les représentants du requérant et du défendeur y ont participé par audioconférence. Le requérant n'a pas assisté à l'audience. Les deux représentants ont refusé de convoquer des témoins, demandant au Tribunal d'examiner l'affaire à partir du dossier existant.

### **Arguments du requérant**

8. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

i) Ses droits au respect des formes régulières ont été violés et ses perspectives de carrière compromises en raison de l'incapacité de l'Administration à respecter ses propres procédures pendant le processus de sélection.

ii) La décision de publier à nouveau le poste violait ses droits.

iii) Conformément à la circulaire ST/AI/2006/3, il a droit à une procédure de sélection exempte d'ingérence.

iv) Il faudrait empêcher l'Administration de rejeter la recommandation du Comité consultatif de sélection des candidats sous prétexte qu'une telle mesure est nécessaire pour assurer la « transparence et préserver l'intégrité du processus de recrutement ».

9. Compte tenu de ce qui précède, le requérant demande au Tribunal d'ordonner la mesure suivante pour régler le problème :

- i) Que le nouvel avis de vacance de poste concernant l'emploi en question soit retiré;
- ii) Que sa nomination au poste de superviseur de l'enregistrement soit immédiatement confirmée.

### **Arguments du défendeur**

10. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

- i) La décision contestée a été prise dans le cadre de l'exercice légitime du pouvoir discrétionnaire de l'Administration.
- ii) La décision contestée est conforme à la circulaire ST/AI/2006/3 relative au *Système de sélection du personnel*.
- iii) La recommandation du Comité consultatif de sélection des candidats n'était pas une décision sans appel concernant la sélection et, de ce fait, l'affirmation du requérant à savoir que son droit à une procédure régulière aurait été violé est sans fondement.
- iv) L'Administration a le devoir d'intervenir et de redresser un processus de sélection déficient pour faire en sorte que les droits de tous les candidats soient effectivement préservés.

11. Compte tenu de ce qui précède, le défendeur demande au Tribunal de rejeter la demande du requérant.

### **Questions juridiques**

12. Le Tribunal considère que les questions juridiques suivantes découlent de la demande en question :

**Question 1 :**

13. Déterminer si l'Administration a abusé de son pouvoir discrétionnaire en prenant la décision de mettre fin au processus de sélection concernant l'avis de vacance n° 07-ADM-ECA-414274-R-Addis Ababa et de recommencer depuis le début.

14. L'ancienne instruction administrative ST/AI/2006/3 datée du 15 novembre 2006 définit les procédures applicables au processus de sélection du personnel. La section 7.1 de cette instruction stipule que :

*En examinant les candidatures, les directeurs de programme doivent accorder la priorité aux mutations latérales des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours conformément au paragraphe 4 de la section 5. Si aucun candidat n'a été sélectionné à ce stade, les candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours en vertu du paragraphe 5 de la section 5 sont pris en considération. Le cas échéant, d'autres candidats peuvent être pris en considération dans un délai de 60 jours.*

15. Plus loin, la section 7.3 de l'instruction ST/AI/2006/3 prévoit que :

*Dans le cas des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées qui sont pourvus localement en application de la disposition 104.6 du Règlement du personnel, le recrutement de candidats externes à des postes des classes G-5, S-3, TC-4 et au-delà n'est possible qu'une fois que le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le service du personnel local s'est assuré qu'il n'y a pas de candidats internes qualifiés dans le lieu d'affectation considéré.*

16. Selon le défendeur, le Comité consultatif de sélection des candidats, par l'entremise du chef de service responsable du poste à pourvoir, avait au départ transmis à la Section des ressources humaines une recommandation en vertu de

laquelle deux candidats potentiels convenaient pour le poste. L'un des candidats était une fonctionnaire de l'ONU présentant une demande de mutation latérale, dont la candidature pouvait être prise en considération dans un délai de 15 jours. L'autre candidat était le requérant, dont la demande pouvait être prise en considération dans un délai de 60 jours.

17. Le défendeur fait valoir que le membre d'office du Comité consultatif de sélection des candidats, une spécialiste des ressources humaines de la Section des ressources humaines, avait informé le chef de service responsable du poste à pourvoir du fait que la recommandation portait sur des candidats internes et externes et lui conseillait d'envisager la possibilité de réviser le mémorandum en tenant compte des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. Selon le défendeur, le chef de service responsable du poste à pourvoir a par la suite soumis à la Section des ressources humaines un mémorandum révisé en date du 23 juillet 2007, dans lequel il recommande seulement le requérant et établit que l'autre candidate antérieurement appropriée ne convenait plus désormais pour le poste.

18. Un mémorandum en date du 22 août 2007 adressé à la Chef de la Section des ressources humaines par le chef de service responsable du poste à pourvoir, présenté comme preuve par le défendeur, démontre qu'un document a été soumis à la Section des ressources humaines par le Comité consultatif de sélection des candidats avant la présentation de leur recommandation du 23 juillet 2007. De l'avis du Tribunal, cependant, ce mémorandum ne détermine pas le contenu du mémorandum antérieur. Dans une large mesure, il remet en question l'essentiel du plaidoyer du défendeur du fait qu'il presse la Chef de la Section des ressources humaines « d'écouter les enregistrements des entrevues pendant lesquelles votre section était représentée » et affirme que « cette dernière version est bien celle qui a été convenue et approuvée par les membres du Comité consultatif de sélection des candidats, qui a procédé à l'examen et aux entrevues ». Pourtant, rien ne porte à croire que la chef de la Section des ressources humaines avait suivi le conseil du chef de service responsable du poste à pourvoir et écouté les enregistrements des entrevues, ce qui aurait probablement réglé le problème dans l'œuf.

19. Il est difficile de croire que le chef de service responsable du poste à pourvoir aurait exhorté la Chef de la Section des ressources humaines à écouter les enregistrements des entrevues s'il avait su que les discussions qu'ils contenaient étaient contraires aux conclusions et recommandations figurant dans le mémorandum du 23 juillet 2007. Il convient également de souligner que, même si une copie du mémorandum du 22 août 2007 avait été transmise à la spécialiste des ressources humaines, aucun document dans le dossier ne reflète son désaccord avec une quelconque affirmation du chef de service responsable du poste à pourvoir.

20. Le défendeur affirme que le premier document transmis par le Comité consultatif de sélection des candidats recommandait deux candidats valables. Pourtant, le Tribunal n'a pas été saisi de ce document précis pour examen. Au lieu de cela, le défendeur a offert comme preuve de la véracité de la position soutenue :

i) Un mémorandum émanant de la Chef de la Section des ressources humaines en date du 18 février 2009 qui rapporte une conversation qui aurait prétendument eu lieu entre la spécialiste des ressources humaines (c'est-à-dire le membre d'office du Comité consultatif de sélection des candidats) et le chef de service responsable du poste à pourvoir concernant le mélange de candidats interne et externe dans le premier mémorandum du Comité;

ii) Un courriel de la Chef de la Section des ressources humaines en date du 2 août 2007, déclarant qu'elle « croyait comprendre » qu'un premier mémorandum avait été transmis à la Section des ressources humaines, mais qu'il avait par la suite été remplacé. Elle demandait par conséquent que le chef de service responsable du poste à pourvoir soumette à nouveau le mémorandum original recommandant « des candidats » pour le poste en précisant que le deuxième mémorandum (celui du 2 juillet 2007), dont le texte avait été modifié, était inacceptable.

21. Compte tenu du fait que les documents de la Chef de la Section des ressources humaines ne contenaient aucun renseignement dont elle avait été mise au fait personnellement ou dont elle avait une connaissance de première main, le Tribunal

n'a pas été porté à accepter ou à accorder une quelconque valeur probante à l'un ou l'autre de ces documents comme preuve de la véracité du cas que faisait valoir le défendeur. De l'avis du Tribunal, la Chef de la Section des ressources humaines rapportait ce que le chef de service responsable du poste à pourvoir lui aurait dit. Par conséquent, la véracité de sa déclaration était tributaire de la crédibilité du chef de service responsable du poste à pourvoir. À cet égard, le Tribunal note que ces présumées déclarations devraient avoir été sollicitées auprès du chef de service responsable du poste à pourvoir auquel elles ont été attribuées. Cependant, le dossier ne contient aucun document (note au dossier, mémorandum intérieur, courriel, etc.) de la spécialiste des ressources humaines établissant ou confirmant que cette conversation avait effectivement eu lieu ou qu'elle avait même pris connaissance du document qui recommandait, en plus du requérant, un candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, qualifié pour occuper le poste en question. Le Tribunal note également que le défendeur, bien qu'il en ait eu l'occasion, ne s'est pas prévalu de la possibilité de convoquer la Chef de la Section des ressources humaines et la spécialiste des ressources humaines pour les faire témoigner et, par conséquent, les soumettre à un contre-interrogatoire pendant l'audience.

22. En outre, bien qu'en vertu de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3 les gestionnaires de programme doivent accorder la priorité aux mutations latérales des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, le Tribunal note que le défendeur a demandé à ce qu'il soit statué sur le cas sur la base des arguments présentés par les parties, mais qu'il n'a fourni aucun document à cet effet, notamment la liste des candidats du système Galaxy<sup>1</sup> qui contient le statut d'admissibilité de chaque candidat, afin de déterminer s'il y avait effectivement un candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours. En l'occurrence, il incombe au défendeur de démontrer que les dispositions de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3 sont applicables. De l'avis du Tribunal, le défendeur ne s'est pas acquitté de cette obligation. Si, comme le défendeur le fait valoir, cette autre candidate était bien une candidate pouvant être prise en

---

<sup>1</sup> Le recueil des vacances de poste anciennement utilisé par les Nations Unies comme un outil pour le recrutement des fonctionnaires.



considération dans un délai de 15 jours, pourquoi donc a-t-elle été évaluée en même temps qu'un candidat dont la demande pouvait être prise en considération dans un délai de 60 jours, en violation de la section 7.1 de l'instruction ST/AI/2006/3?

23. Par ces motifs, le Tribunal rejette l'assertion du défendeur selon laquelle la Chef de la Section des ressources humaines aurait agi en pleine conformité avec le paragraphe 1 de la section 1 de l'annexe IV de l'instruction ST/AI/2006/3<sup>2</sup> en déclarant le processus de sélection invalide. Malheureusement, ce vice de procédure a entaché le résultat du processus de sélection au point de le rendre discutable sur le plan juridique.

24. Le Tribunal est d'avis qu'il incombait à la Chef de la Section des ressources humaines d'exercer une diligence raisonnable en vérifiant les circonstances de cette affaire avant d'invalider le processus de sélection. Cette diligence raisonnable aurait pu se limiter simplement à écouter les enregistrements des entrevues ou en insistant auprès du chef de service responsable du poste à pourvoir pour qu'il fournisse les documents appropriés.

25. À défaut de fournir le document qui, prétendument, recommandait les deux candidatures comme acceptables, le Tribunal considère que le défendeur n'a pas réussi à établir un fondement adéquat pour l'invalidation du processus de sélection relatif à l'avis de vacance de poste n° 07-ADM-ECA-414274-R-Addis Ababa. Par conséquent, la décision de la Section des ressources humaines de mettre un terme au processus de sélection sans avoir bien démontré que les procédures de recrutement n'étaient pas suivies à la lettre constituait un abus du pouvoir discrétionnaire de l'Administration.

26. Bien que le défendeur mette l'accent dans son argumentation sur le fait que l'Administration disposait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de

---

<sup>2</sup> Selon le paragraphe 1 de la section 1 de l'annexe IV de l'instruction ST/AI/2006/3, le Bureau de la gestion des ressources humaines est investi de la responsabilité de conseiller les chefs de département ou de bureau, les gestionnaires de programme, les organes centraux de contrôle (ainsi que les membres d'office de ces organes) et les fonctionnaires au sujet de l'application appropriée du nouveau système.

nomination et de promotion des fonctionnaires et de dotation des postes vacants<sup>3</sup>, le Tribunal tient à lui rappeler que ce pouvoir discrétionnaire doit être appliqué judicieusement et de bonne foi. Dans le jugement *Kasmani*, le Tribunal a noté que « le pouvoir discrétionnaire ne peut être considéré comme illimité au sens où il dispenserait systématiquement le décideur de la nécessité de peser soigneusement dans la balance les conséquences de la décision. Le mythe de la discrétion illimitée est incompatible avec les principes de la primauté du droit »<sup>4</sup>.

## Question 2 :

27. Malgré le fait que le Tribunal juge que l'Administration a abusé de son pouvoir discrétionnaire en décidant d'interrompre le processus de sélection relatif à l'avis de vacance n° 07-ADM-ECA-414274-R-Addis Ababa, l'analyse de ce cas ne peut s'arrêter là. Le Tribunal doit déterminer si les droits du requérant ont été violés par la décision prise par l'Administration de mettre fin au processus de sélection. Avant de se prononcer définitivement sur cette question dans ce cas précis, le Tribunal doit d'abord examiner la possibilité d'établir une distinction entre le fait d'être « recommandé » pour un poste et celui d'être « sélectionné » pour un poste.

28. La section 7.6 de l'instruction ST/AI/2006/3 prévoit que :

*Pour chaque poste vacant, le directeur de programme établit un dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables aux fins d'examen par l'organe central de contrôle et/ou de décision par le chef du département ou du bureau.*

29. La section 7.7 de l'instruction ST/AI/2006/3 prévoit que :

*Les directeurs de programme communiquent leurs propositions concernant un candidat ou, de préférence, une liste de candidats qualifiés non classés à l'organe central de contrôle, par l'intermédiaire du chef du département ou du bureau, après l'expiration du délai de 15, 30 ou 60 jours. Le chef du*

<sup>3</sup> Jugements n° 362, *Williamson* (1986), et n° 1209, *El-Ansary* (2005), du Tribunal administratif des Nations Unies.

<sup>4</sup> *Kasmani* contre Secrétaire général des Nations Unies, 11 septembre 2009, UNDT/2009/017.

*département ou du bureau formule sa proposition en veillant à prendre en considération les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de la répartition géographique et de la parité, et communique une attestation en ce sens à l'organe central de contrôle. Aucun organe consultatif mixte n'intervient au niveau du département ou du bureau avant la communication de la proposition à l'organe central de contrôle.*

30. Conformément à la section 8 de l'instruction ST/AI/2006/3 :

*Les organes centraux de contrôle examinent la candidature à un poste vacant proposée par le département ou le bureau concerné pour s'assurer que les candidatures ont été évaluées selon les critères d'évaluation préalablement approuvés et que les procédures en vigueur ont été respectées, conformément aux paragraphes 1 à 6 de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2002/6.*

31. Conformément à la partie pertinente de la section 9.1 de l'instruction ST/AI/2006/3 :

*Une fois que l'organe central de contrôle s'est assuré que les critères d'évaluation ont été appliqués et les procédures en vigueur respectées, le chef de département ou de bureau concerné prend la décision de sélection. Conformément aux dispositions du paragraphe 6 de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2002/6, si l'organe central de contrôle estime que les critères d'évaluation n'ont pas été convenablement appliqués ou que les procédures en vigueur n'ont pas été respectées, la décision est prise par le responsable habilité à cet effet par le Secrétaire général.*

32. Conformément au passage pertinent de la section 10.2 de l'instruction ST/AI/2006/3 :

*La sélection d'un candidat prend effet au moment où la décision est communiquée à l'intéressé.*

33. Le requérant affirme qu'après s'être soumis au processus d'entrevue et après que sa candidature eut été dûment recommandée aux fins de la sélection par le Comité consultatif de sélection des candidats, l'Administration, en ne tenant pas compte du résultat de ses propres procédures, grâce auxquelles il avait été « nommé » au poste concerné, avait violé son droit à une procédure régulière.

34. Le défendeur fait valoir que le droit du requérant à une procédure régulière n'a pas été violé, car la recommandation du Comité consultatif de sélection des candidats n'était pas une décision sans appel sur le choix du candidat. Le défendeur affirme que le rôle du Comité est de fournir une proposition concernant une décision de sélection et non pas de prendre cette décision qui relève exclusivement du fonctionnaire identifié à la section 9 de l'instruction ST/AI/2006/3, qui est habilité à agir au nom du Secrétaire général.

35. Au jugé des dispositions pertinentes de l'instruction ST/AI/2006/3, à la suite d'une entrevue ou de toute autre procédure d'évaluation appropriée, le gestionnaire de programme formule une proposition (c'est-à-dire une recommandation) qui identifie un ou des candidats compétents pour occuper un poste précis. À la suite d'un examen effectué par un organe central de contrôle, la décision de choisir (c'est-à-dire sélectionner) un candidat en particulier pour combler un poste est finalement prise par le chef de département ou de bureau. La décision de sélection n'est donc pas prise par le jury d'entretien ou le gestionnaire de programme.

36. En l'espèce, le candidat a passé un entretien et a ultérieurement été recommandé ou proposé par le chef de service responsable du poste à pourvoir (également le gestionnaire de programme) comme le candidat le plus compétent pour occuper le poste. En vertu des dispositions de la section 8 de l'instruction ST/AI/2006/3, l'étape suivante du processus de sélection aurait dû être un examen par un organe central de contrôle. L'organe central de contrôle n'a cependant pas eu l'occasion d'examiner la recommandation du chef de service responsable du poste à pourvoir, du fait que le processus de sélection a été paralysé et finalement annulé par la Section des ressources humaines, sur la foi de ce que le Tribunal considère comme

des informations inexactes. En conséquence, une décision de sélection n'a jamais été prise par le chef de département ou de bureau conformément à la section 9.1, ni aucune mesure en application de la section 10.2.

37. Par conséquent, même si le requérant fait valoir qu'il a été « nommé » au poste, conformément aux règlements applicables, il n'a pas été sélectionné ni nommé pour occuper ledit poste. Il n'a été que recommandé par le chef de service responsable du poste à pourvoir.

38. Dans son jugement n° 1052, *Bonder* (2002), l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies déclarait que :

*Selon le degré de méconnaissance des procédures, et l'existence de perspectives plus ou moins sérieuses de renouvellement, le Tribunal pourra arriver soit à la conclusion que les irrégularités procédurales n'ont pas fondamentalement entaché la décision prise et que le requérant n'a donc droit qu'à une certaine compensation pour le traitement inadéquat de son dossier; soit à la conclusion que, bien qu'il n'y avait pas de droit au renouvellement du contrat, les irrégularités procédurales sont tellement graves ou pertinentes par rapport à la décision de non-renouvellement que la décision de non-renouvellement doit être considérée comme illégale et que l'employé a droit au renouvellement de son contrat, ou à l'indemnisation qui en tient lieu si l'Administration refuse d'obtempérer. Cette dernière solution ne sera en principe retenue que pour les cas où existent à la fois des violations graves et manifestes des droits du fonctionnaire et où ses chances de voir renouveler son contrat peuvent être considérées, pour des raisons à la fois générales et/ou particulières, comme particulièrement sérieuses.*

39. Dans le jugement n° 914 de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, *Gordon et Pelanne* (1999), les requérants soutenaient que l'omission de l'Administration de distribuer des avis de vacance avait « violé leur droit à être pris équitablement et objectivement en considération » pour deux postes D-1. Dans ce dossier, le Tribunal était d'avis que l'urgence alléguée par le défendeur pour justifier

la non-distribution des avis de vacance n'était pas exceptionnelle au point de justifier que l'Administration contourne les procédures auxquelles tous les fonctionnaires sont en droit de s'attendre. Le Tribunal a conclu que les requérants « avaient été automatiquement exclus de toute possibilité de se porter candidats aux postes », à cause de la procédure irrégulière utilisée par le défendeur. Plus loin, le Tribunal a conclu que « la méconnaissance des procédures régulières par le défendeur a été préjudiciable au déroulement de la carrière des requérants et a été pour eux une cause de déception et de souffrance morale, vu que leur candidature à des postes pour lesquels ils étaient peut-être qualifiés n'avait pas été prise en considération ».

40. En outre, dans le jugement n° 779 de l'ancien Tribunal administratif, *Maia-Sampaio* (1996), la requérante a postulé deux fois au poste d'attaché de recherche (hors classe). Le premier processus de recrutement a été annulé et, à l'issue du deuxième processus de recrutement, un autre candidat a été désigné. Elle a par la suite fait valoir qu'elle n'avait pas été pleinement et équitablement prise en considération pour le poste du fait que le Bureau de la gestion des ressources humaines favorisait une autre candidate. Le Tribunal a estimé que les nominations et les promotions relevaient du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Il était cependant d'avis que les faits matériels de l'affaire soulevaient la question de savoir « si les procédures avaient été régulières, si des considérations étrangères au service étaient intervenues dans la procédure de sélection et si la décision avait été prise sur la base d'informations inexactes ». Le Tribunal a établi par la suite que :

*Nul ne peut dire quel aurait été le sort de la candidature de la requérante si les procédures relatives au choix du futur titulaire du poste qui ont fait suite à la publication du deuxième avis de vacance de poste n'avaient pas été fautives. Mais la requérante a établi, à la satisfaction du Tribunal, que les procédures ont été viciées par l'immixtion hautement inappropriée du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines dans le processus, immixtion dont l'objet était de favoriser la nomination de M<sup>me</sup> X au détriment de tous les autres candidats et du processus de sélection dans son ensemble.*

*Cette immixtion a porté atteinte au droit de la requérante à ce que sa candidature fasse l'objet d'un examen complet et équitable.*

41. En l'espèce, le Tribunal ne peut qu'être en accord avec les décisions de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies dans les affaires *Gordon et Pelanne* et *Maia-Sampaio*. Le Tribunal ne peut conclure que, si la procédure appropriée avait été respectée et si la candidature du requérant avait été examinée par l'organe central de contrôle, il aurait été choisi pour combler le poste en question, mais il considère que le requérant avait toutes les chances d'être choisi, car il était le seul candidat jugé qualifié pour le poste par le Comité consultatif de sélection des candidats. Par conséquent, la décision de la Section des ressources humaines de mettre un terme au processus de sélection sans motifs clairement établis, l'avait effectivement privé de l'occasion d'être choisi pour le poste, en violation de son droit aux garanties d'une procédure régulière.

42. Dans son jugement n° 1052, *Bonder* (2002), l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies déclarait que :

*Selon le degré de méconnaissance des procédures, et l'existence de perspectives plus ou moins sérieuses de renouvellement, le Tribunal pourra arriver soit à la conclusion que les irrégularités procédurales n'ont pas fondamentalement entaché la décision prise et que le requérant n'a donc droit qu'à une certaine compensation pour le traitement inadéquat de son dossier; soit à la conclusion que, bien qu'il n'y avait pas de droit au renouvellement du contrat, les irrégularités procédurales sont tellement graves ou pertinentes par rapport à la décision de non-renouvellement que la décision de non-renouvellement doit être considérée comme illégale et que l'employé a droit au renouvellement de son contrat, ou à l'indemnisation qui en tient lieu si l'Administration refuse d'obtempérer. Cette dernière solution ne sera en principe retenue que pour les cas où existent à la fois des violations graves et manifestes des droits du fonctionnaire et où ses chances de voir renouveler*

*son contrat peuvent être considérées, pour des raisons à la fois générales et/ou particulières, comme particulièrement sérieuses.*

### **Conclusion**

43. Par ces motifs, le Tribunal conclut que le droit du requérant à une procédure régulière a été violé.

### **Réparation**

44. Compte tenu de ce qui précède, les parties sont priées de présenter leurs observations écrites au Tribunal, au plus tard le 14 mai 2010, pour déterminer quelle serait la réparation appropriée en l'espèce.

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le {...} avril 2010

Enregistré au greffe le {...} avril 2010

Jean-Pelé Fomété, Greffier, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies,  
Nairobi