



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/026/
UNAT/1657
Jugement n° : UNDT/2011/034
Date : 18 février 2011
Original : Français
anglais

Devant : Juge Goolam Meeran
Greffe : New York
Greffier : Santiago Villalpando

KAMAL

contre

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour la requérante :

Duke Danquah, Bureau d'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Alan Gutman, Service du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante est entrée au service de l'Organisation le 14 février 1988 en tant qu'interprète stagiaire (classe P-1) à la Section arabe du Service d'interprétation, Département des services de conférence, devenu le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (« DAGGC »). Le 1^{er} juillet 1988, elle s'est vu offrir un engagement de durée déterminée de deux ans en tant qu'interprète adjointe de première classe, à la classe P-2. Le 1^{er} juillet 1990, elle a obtenu un engagement pour une période de stage en tant qu'interprète à la classe P-3. Elle a été promue à la classe P-4, avec effet à compter du mois d'octobre 1995. Les faits montrent que la prestation de la requérante a été excellente et qu'elle est très appréciée par ses supérieurs. Elle a été promue à la classe P-5 en tant qu'interprète à la Section arabe du DAGGC, avec effet au 14 avril 2005.

2. Le 14 novembre 2008, la requérante a introduit une demande de recours devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies au sujet des circonstances ayant entouré sa promotion à la classe P-5.

3. Le 7 janvier 2010, les parties ont été informées que l'affaire avait été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies conformément au paragraphe 45 de la résolution 63/253 (Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies) de l'Assemblée générale, en date du 24 décembre 2008, et à la section 4 de la circulaire ST/SGB/2009/11 (Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice).

4. Une audience sur le fond a été tenue le 2 janvier 2011.

Questions à examiner

5. Les deux parties à la présente affaire ont consacré beaucoup d'énergie à débattre de plusieurs questions mineures qui, en dernière analyse, n'aident en rien le présent Tribunal à régler les questions principales. Il n'en sera donc pas fait mention.

6. Il convient de prendre comme point de départ les questions qui ont fait l'objet de la demande de recours introduite par la requérante devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies.

7. Au paragraphe 8 de cette demande, la requérante a demandé au Tribunal administratif de juger que :

a) Les deux postes P-5 vacants dans la Section arabe ont été annoncés et pourvus avec des retards excessifs et inexplicables;

b) La décision du défendeur de suspendre le processus de sélection à la demande du Conseil du personnel et de retirer la recommandation concernant la promotion de la requérante de l'ordre du jour du [Conseil central de contrôle (« CCC »)] a été inappropriée et illégale et a causé un préjudice à la requérante en plus de désorganiser le processus de promotion;

c) Le fait de décider d'annuler la vacance de poste et de redémarrer le processus de promotion était injustifié et a porté préjudice à la requérante;

d) [La] [l]ongueur du processus jusqu'à ce qu'il soit pourvu à la vacance de poste au bout de la quatrième et dernière opération de sélection [et] le combat que la requérante a dû mener pour que sa candidature soit dûment prise en considération pendant trois opérations de sélection ont nui à [son] moral et à sa réputation professionnelle.

8. En outre, au paragraphe 9 de sa demande de recours, la requérante a demandé au Tribunal administratif d'ordonner, à titre de réparation :

a) Le versement d'une indemnité financière adéquate pour les retards, le fait de n'avoir pas pris dûment et équitablement en considération sa candidature pendant les deux premières opérations de sélection et l'annulation sans justification de la vacance de poste pour

laquelle la candidature de la fonctionnaire avait été recommandée (troisième avis de vacance);

b) Le versement d'une indemnité financière adéquate pour l'impact négatif sur le moral et la réputation professionnelle de la requérante. L'indemnisation au titre du préjudice subi.

Rappel des faits

9. Ce feuilleton interminable a commencé en avril 2004 avec un avis de vacance concernant un poste P-5 à la Section arabe. Cet avis a été ultérieurement retiré et deux avis de vacance ont été publiés en septembre 2004. Les parties sont en désaccord quant à la question de savoir si les avis de vacance de septembre 2004 concernaient un seul poste ou deux postes, mais cette question n'est pas pertinente en l'espèce.

10. Le 14 avril 2005, ces avis ont été annulés et republiés lorsqu'il a été établi, à la suite d'une plainte de deux fonctionnaires, que les évaluations n'avaient pas été conformes à l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (Système de sélection du personnel) en ce que les états de service des candidats n'avaient pas été pris en considération. Le 10 juin 2005, les critères à appliquer aux promotions à la classe P-5 ont été publiés sur le site Web à des fins de transparence. Cette décision, prise par M^{me} Brigitte Andreassier-Pearl, Chef du Service d'interprétation, a été la mesure appropriée à prendre dans cette situation.

11. Vers le milieu de l'année 2005, la nomination de la requérante et d'un autre fonctionnaire a été recommandée. En octobre 2005, les recommandations ont été transmises au Conseil central de contrôle (« CCC ») pour examen.

12. Le 17 octobre 2005, quatre interprètes ont adressé une plainte écrite au président du Syndicat du personnel, dans laquelle ils exprimaient leurs préoccupations au sujet des procédures et des recommandations et demandaient la suspension du processus et la création d'une équipe mixte personnel/Administration qui serait chargée d'enquêter sur l'opération de sélection.

13. Le 20 octobre 2005, le Conseil du personnel a adopté une résolution proposant de créer une équipe mixte pour déterminer si le règlement en vigueur avait été respecté dans le cas de la présente affaire. Le 6 décembre 2005, le Bureau de la gestion des ressources humaines (« BGRH ») a créé un groupe de travail chargé d'examiner le processus de sélection et de s'entretenir avec les fonctionnaires intéressés, y compris la requérante.

14. À un stade précoce de la procédure devant le Tribunal, la question de la composition de ce groupe de travail s'est posée; en particulier, la requérante a cru voir un conflit d'intérêt parmi ses membres. Lorsque les faits ont été établis, la requérante a retiré sa plainte à ce sujet. On n'y reviendra donc pas. S'est également posée la question des avis de vacance de poste en 2004. Ce grief n'a pas donné lieu à une demande de nouvel examen ou de recours devant la Commission paritaire de recours (« CPR »), et la requérante a, à juste titre, retiré cette partie de sa requête. Il convient de noter que cela a eu pour effet de raccourcir la durée de la procédure et a permis aux parties et au Tribunal de se concentrer sur les véritables questions qu'il restait à examiner.

15. L'identité des deux candidats, y compris la requérante, dont la nomination à un poste P-5 avait été recommandée au CCC était connue au sein du Service d'interprétation.

16. Deux questions préoccupaient la requérante. Elle considérait que, sur le plan des principes, le Conseil du personnel avait eu le tort de se laisser inconsidérément convaincre par des candidats non retenus de prendre une mesure qui lui était préjudiciable. Elle était gravement préoccupée de ce que le Conseil ait adopté une résolution qui demandait en substance la suspension des procédures devant le CCC et la création du Groupe de travail. Elle a dénoncé le fait que les allégations formulées par le Conseil du personnel au sujet des vices de procédure qui auraient émaillé le processus de promotion avaient un impact négatif direct sur sa réputation professionnelle et que les autres fonctionnaires pouvaient en avoir déduit que l'autre

candidat et elle-même n'étaient pas recommandés pour leurs qualités, mais bénéficiaient en fait d'un traitement de faveur, en violation des procédures en vigueur.

17. Dans une lettre adressée à Mme Jan Beagle, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, datée du 26 janvier 2006, le Conseil du personnel a proposé la création d'un groupe de travail et offert de charger l'un de ses membres de l'y représenter.

18. Le 21 avril 2006, la requérante a écrit au Secrétaire général adjoint à la gestion et au Secrétaire général adjoint à l'Assemblée générale et à la gestion des conférences pour s'enquérir des résultats du Groupe de travail et des mesures qui allaient éventuellement être prises au sujet du processus de sélection. Elle n'a reçu aucune réponse.

19. Le Groupe de travail a présenté son rapport en mai 2006. Il a notamment recommandé que le DAGGC assure la diffusion des critères d'évaluation préalablement à tout processus d'entretiens. Cela apparaît avoir été une recommandation éminemment judicieuse et s'imposant d'elle-même.

20. Le 6 juillet 2006, la requérante a écrit au Secrétaire général adjoint à l'Assemblée générale et à la gestion des conférences pour lui faire part de sa préoccupation concernant le retard persistant apporté à l'examen de son dossier. Elle n'a reçu aucune réponse.

21. Le 2 juin 2006, trois fonctionnaires avaient déposé une plainte au sujet de la composition du Groupe de travail et demandé la création d'un nouveau groupe qui serait chargé de reprendre à zéro l'examen du processus de sélection. Ils avaient demandé que soit donnée l'assurance que le Groupe de travail serait régulièrement constitué et examinerait les irrégularités procédurales alléguées. Le groupe de travail n'a pas été reconstitué et le rapport et les procès-verbaux du groupe précédent sont restés inchangés. Cela a également été une réponse appropriée de l'Administration.

22. En novembre 2006, le BGRH et le DAGGC ont décidé conjointement d'annuler les deux avis de vacance de poste de 2005 et de publier un nouvel avis, en précisant que tous les candidats seraient évalués sur la base de la version définitive des critères de sélection établie par le DAGGC et communiquée à tous les intéressés. Il importe de noter qu'aucune des personnes ayant participé aux séries d'entretiens de 2004 et 2005 n'était membre du jury d'entretien mis sur pied pour le processus de promotion révisé.

23. L'opération de sélection finale a été menée à bien. Le 26 décembre 2007, il a été décidé de promouvoir la requérante à la classe P-5 avec effet rétroactif à compter de la date de publication de l'avis de vacance de poste, le 14 avril 2005. Il convient de noter que cette date était antérieure de six mois à celle à laquelle la recommandation de promotion de la requérante avait été adressée au CCC pendant la deuxième opération de sélection .

Considérants

24. Si le Tribunal est favorable à la clarté et à la transparence dans les opérations de promotion, s'agissant en particulier de l'application des critères de sélection, ainsi qu'à l'adoption de mesures appropriées permettant d'éviter les critiques et les soupçons concernant la régularité des décisions en matière de promotion, il convient de faire remarquer qu'il semble que l'on se soit fort peu soucié de l'effet que toutes ces péripéties ont pu avoir sur la requérante, dont la promotion avait été recommandée à la fin de 2005.

25. Le Tribunal accepte l'allégation essentielle formulée par la requérante, selon laquelle les commérages, les rumeurs et la résolution du Syndicat du personnel ont créé dans l'esprit d'autrui l'impression que les recommandations qui avaient été envoyées au CCC n'étaient pas fondées sur le mérite des personnes concernées. On peut comprendre que la requérante ait été traumatisée par ces péripéties. Elle était fondée à supposer que sa réputation et son statut professionnel pouvaient en souffrir,

ce qui a été pour elle une source d'angoisse et de stress. La question qui se pose au Tribunal est celle de savoir si la haute administration s'est montrée incapable ou a omis de prendre de bonne heure des mesures visant à accélérer la finalisation de l'opération de promotion et, dans l'affirmative, si cette incapacité ou cette omission a aggravé le mal-être de la requérante. Le Tribunal considère qu'il y a eu à la fois un retard évitable et une incapacité de prendre rapidement les mesures exigées par les circonstances, ce qui a aggravé le stress de la requérante.

26. Le Tribunal n'a aucune hésitation à déclarer que, lorsqu'elle reçoit de vives protestations d'un Syndicat du personnel ou de son Conseil du personnel, l'Administration est tenue de prendre note de toute préoccupation légitime. Dans les circonstances de l'espèce, le fait qu'elle se doive de prendre des mesures concrètes pour s'assurer que les critères les plus stricts d'intégrité, de probité et de transparence sont appliqués n'est pas fait pour surprendre, comme le montrent un certain nombre d'affaires dont le présent Tribunal a été saisi. En ce qui concerne les critiques adressées par la requérante à l'Administration pour avoir créé un groupe de travail, le Tribunal les juge non fondées. Le Groupe de travail était composé de personnes indépendantes dont les recommandations étaient raisonnables et il convient de se féliciter que les administrateurs du défendeur aient mis en place un processus transparent, encore qu'ils semblent avoir tardé à agir pour des raisons qui n'apparaissent guère convaincantes. La critique formulée par la requérante selon laquelle certains fonctionnaires, qui y avaient tout intérêt parce qu'ils n'avaient pas été retenus lors de l'opération de promotion, ont été à l'origine de la résolution du Syndicat du personnel n'est pas une critique qui doit être adressée aux administrateurs du défendeur. C'est une question qui concerne le Syndicat du personnel et ses membres. Quels que soient les faits concernant les actes du Syndicat du personnel ou leur valeur intrinsèque, ils ne peuvent pas permettre de formuler un grief valable contre les administrateurs en l'espèce, sauf dans la mesure où ils ont contribué au retard excessif avec lequel le processus a été finalisé.

27. La hiérarchie n'a donné aucun signe d'une volonté de tenir compte dans ses délibérations et décisions des intérêts des fonctionnaires dont la recommandation avait été recommandée. Le simple bon sens permet de comprendre que les circonstances entourant cette affaire ne pouvaient qu'être éprouvantes pour ces derniers. Une fois le rapport du Groupe de travail remis à l'Administration, la hiérarchie a omis de faire ce qu'une administration éclairée aurait fait dans des circonstances telles que celles qui avaient donné naissance à cette affaire. Elle aurait dû adresser aux intéressés une brève déclaration résumant les points essentiels du rapport en question, ne serait-ce que pour expliquer pourquoi elle s'apprêtait à procéder à un nouveau contrôle de l'opération de promotion. Le Tribunal y voit une exigence découlant du principe de bonne foi et d'impartialité. Le fait de reprendre à zéro le processus de promotion dans des circonstances où l'ensemble du processus était discrédité depuis 2004 a bel et bien nui à la réputation de la requérante et a bel et bien aggravé son angoisse.

Retard excessif et inexplicable

28. Le premier grief de la requérante concerne le retard excessif et inexplicable. Elle a précisé à l'audience que, si des explications ont été fournies à ce sujet, elles ne les considère pas comme raisonnables ou légitimes. Elle a admis que la hiérarchie a dû, face aux plaintes pour non-respect des procédures en vigueur, effectuer une enquête. Elle fait valoir que celle-ci a pris beaucoup plus de temps qu'elle aurait dû et que, pendant ce temps-là, elle était en proie à l'angoisse et au stress. Le Tribunal accepte ces deux arguments. La finalisation du processus a pris beaucoup trop de temps. Un retard aussi excessif et le fait que ses demandes de renseignements soient restées longtemps sans réponse a causé à la requérante beaucoup d'angoisse et d'inquiétude. Ce grief est fondé.

Suspension du processus de sélection

29. La résolution du Conseil du personnel en date du 20 octobre 2005 formule un certain nombre d'assertions et d'observations. Elle indique que le système a « institutionnalisé le favoritisme du fait de l'absence de mesures allant dans le sens de la responsabilité personnelle ». Dans la lettre qu'il a adressée le 26 janvier 2006 à la Sous-Secrétaire générale, le Conseil du personnel a fait observer qu'il y avait eu des problèmes avec la même opération de sélection l'année précédente et que la participation des mêmes administrateurs ferait perdre tout confiance dans le processus.

30. Le principal grief de la requérante est que la recommandation transmise au CCC n'aurait pas dû être annulée sur la base de la plainte du Conseil du personnel. Elle estime que cela lui a porté préjudice. Le Tribunal considère qu'étant donné la persistance des problèmes au sein de la Section arabe et les plaintes pour non-respect des garanties d'une procédure régulière, la hiérarchie était fondée à annuler le renvoi pour avis au CCC et à ouvrir une enquête indépendante. Les critiques de la requérante au sujet du rôle des candidats non retenus n'est pas une question dont la hiérarchie doit répondre et celle-ci ne peut pas non plus être tenue responsable du fait qu'une résolution ait été adoptée par le Conseil du personnel et transmise à l'Administration. Ce grief est rejeté.

Annulation et reprise du processus de sélection

31. Pour les motifs qui ont été expliqués dans les conclusions du Tribunal, l'annulation et la reprise du processus de sélection ont été, vu les circonstances, appropriées. Ce grief est rejeté. Cela étant, le Tribunal en reconnaît le bien-fondé dans la mesure où il se rapporte au retard excessif avec lequel le processus a été finalisé et au préjudice que ce retard a causé à la requérante.

Préjudice causé au moral et à la réputation professionnelle

32. Le Tribunal reconnaît que le processus a pris beaucoup plus de temps qu'il n'était raisonnable. On notera que telle a également été la conclusion du jury de la CPR, lequel a, au paragraphe 31 de son rapport, indiqué ce qui suit :

[L]e jury constate qu'il a fallu environ six mois pour mener à bien l'enquête ouverte sur les problèmes dont il est question ici. Il n'y voit rien d'illégal, mais considère cela comme bel et bien injuste, d'autant plus que la requérante a finalement été sélectionnée pour le poste P-5 lors de la troisième opération de sélection. Néanmoins, il prend note du fait que, selon le défendeur, il a été décidé de la promouvoir avec effet rétroactif à compter d'avril 2005 Bien qu'elle n'ait pas droit à réparation, le jury fait observer que cela devrait remédier en partie à l'injustice ayant découlé des retards susvisés.

33. Le conseil pour le défendeur, M. Gutman, a indiqué qu'en anticiquant sa nomination avec effet rétroactif au 14 avril 2005, le défendeur avait suffisamment indemnisé la requérante pour ses pertes de traitement et les intérêts s'y rapportant, en considération du déroulement tortueux de cette opération de promotion. Toutefois, cette indemnisation ne tenait pas compte de l'angoisse que la requérante avait pu éprouver. À l'audience, M. Gutman a fait observer que la rétroactivité de la promotion ne devait pas être considérée comme la reconnaissance par le défendeur d'une faute quelconque ni du fait que le moral ou la réputation professionnelle de la requérante avait pu être atteint.

34. La requérante fait valoir que la création d'un groupe de travail chargé d'enquêter sur des allégations d'irrégularité et la reprise de l'opération de sélection auraient renforcé l'opinion ou l'impression selon laquelle elle avait bénéficié d'un processus de sélection irrégulier. Vu les circonstances, la hiérarchie aurait dû publier le rapport du groupe de travail ou expliquer pourquoi l'opération de promotion était reprise. La requérante a témoigné de façon convaincante au sujet du stress causé par le retard et par l'impact du processus sur sa réputation auprès de ses collègues. La

hiérarchie aurait ainsi pu dissiper les rumeurs qui la mettaient en cause. Le Tribunal reconnaît le bien-fondé de cet aspect de son recours.

Le CCC

35. La section 8 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 (Système de sélection du personnel) décrit comme suit le rôle du CCC :

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.

36. L'une des questions qui préoccupaient le Tribunal a été la décision de retirer la recommandation qui avait déjà été transmise au CCC. Le Tribunal a donc ordonné au défendeur de produire un témoin, qui serait en mesure d'expliquer le rôle du CCC et les circonstances dans lesquelles un administrateur peut décider de retirer une recommandation qui a déjà été transmise au CCC. Le Tribunal a entendu le témoignage de M. Suren Shahinyan, Chef des Services du recrutement et de l'affectation des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du BGRH. Celui-ci occupe son poste actuel depuis le printemps 2009 et est au service de l'Organisation depuis 15 ans. Avant d'occuper son poste actuel, il a été Chef du Secrétariat du CCC à partir de 2006. Le Tribunal a jugé intéressant son témoignage en ce qui concerne les procédures et accepte son explication.

37. Une fois que le CCC a reçu une recommandation, il faut compter plusieurs semaines pour que les arrangements administratifs soient pris. À n'importe quel moment entre la réception de la recommandation et la saisine officielle d'un jury du CCC, il est loisible à l'administrateur chargé du recrutement de retirer la candidature s'il estime qu'il existe une raison valable de le faire. Le Tribunal a jugé le témoignage de M. Shahinyan utile en ce qui concerne les procédures suivies par le CCC et, en

particulier, les circonstances dans lesquelles une recommandation transmise officiellement à cet organe peut être retirée. Ce fonctionnaire a expliqué que l'administrateur chargé du recrutement agissait en vertu des pouvoirs qui lui étaient délégués par le Chef du Département.

38. Il n'appartenait pas au CCC de vérifier la validité d'une demande de retrait d'une recommandation. Soixante-sept pour cent des recommandations qui lui étaient transmises étaient approuvées sans faire l'objet d'une demande d'éclaircissements ou d'informations supplémentaires. Dans le cas d'environ un tiers des recommandations, le CCC posait des questions supplémentaires. Avant la mise en place du système Galaxy (le portail des emplois des Nations Unies), il s'écoulait en moyenne quelque 275 jours entre la publication d'un avis de vacance de poste et la décision finale. Galaxy a permis de ramener cette moyenne à 174 jours. Il est prévu de la faire descendre encore jusqu'à 120 jours.

39. Compte tenu de cette explication, le Tribunal accepte que le retrait de la recommandation en l'espèce n'a pas été une erreur de procédure. L'erreur qui a bel et bien été commise a été le retard avec lequel l'opération de sélection a été finalisée, ce qui ne relevait pas de la responsabilité du CCC, mais des administrateurs compétents du DAGGC et du BGRH. Dans la présente affaire, le retard dépasse de loin les délais évoqués par M. Shahinyan.

40. M^{me} Janett Beswick, qui a comparu en tant que témoin pour le défendeur, est Chef adjoint du Service administratif du DAGGC depuis octobre 2008. Elle a 19 ans d'expérience des questions relatives au personnel. En octobre 2008, lorsqu'elle est devenue Chef adjoint du Service administratif, elle a pris en charge la Section. Le DAGGC est le département le plus important du Secrétariat. Le témoignage de M^{me} Beswick n'a eu qu'un intérêt limité pour le Tribunal car elle n'a joué aucun rôle dans la présente affaire et son témoignage reposait sur un examen du dossier. Elle a confirmé qu'il fallait désormais, en moyenne, 120 jours pour finaliser une opération de sélection. En réponse à une question du Tribunal, elle a dit que les circonstances

de l'espèce étaient exceptionnelles en ce qu'elle n'avait jamais rencontré auparavant et n'a pas rencontré depuis un cas dans lequel l'opération ait à ce point traîné en longueur et ait donné lieu à des suspensions et à des redémarrages de la procédure. Elle a indiqué que la requérante était très appréciée par le Chef de section et que ses rapports d'évaluation et de notation électroniques (« e-PAS ») portaient l'appréciation « Performance dépassant fréquemment les attentes » ou une appréciation supérieure.

Indemnité

41. En matière d'indemnisation, le paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose ce qui suit :

Dans son jugement, le Tribunal peut notamment ordonner :

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 présent paragraphe;

b) Le versement d'une indemnité 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 plus élevée.

42. Dans l'affaire *Wu* 2010-UNAT-042, le Tribunal d'appel des Nations Unies a confirmé l'indemnisation accordée par le Tribunal du contentieux administratif au motif que le retard avec lequel le résultat d'un processus de sélection avait été notifié à l'appelant avait été pour lui une source de stress. En particulier, le Tribunal d'appel a indiqué ce qui suit au paragraphe 33 de son arrêt :

Le Tribunal du contentieux administratif a accordé à *Wu* une indemnité en vertu de l'alinéa *b*) du par. 5 de l'article 10 de son Statut pour préjudice moral découlant de la violation de son droit à une

procédure régulière pendant le processus de sélection. Il n'est pas contesté qu'une indemnité peut être octroyée pour préjudice moral. Si une violation du droit à une procédure régulière ne débouche pas nécessairement sur une indemnité, le Tribunal du contentieux administratif a jugé en l'espèce que Wu avait subi un préjudice, sous la forme de délaissement et de stress émotionnel, pour lequel il a droit à une indemnité. L'indemnisation pour préjudice moral ne revient pas à octroyer des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs qui viseraient à sanctionner l'Organisation et éviter que des fautes soient commises à l'avenir.

43. Le conseil pour la requérante, M. Danquah, a fait valoir que le délai de trois ans et huit mois était excessif et avait provoqué un état de stress et d'angoisse chez sa cliente. Sa demande d'indemnisation pour mal-être se rapportait non seulement à l'injustice découlant d'un retard d'aussi longue durée, mais aussi à ses conséquences psychologiques.

44. Le conseil pour le défendeur, M. Gutman, a reconnu que, rétrospectivement, l'opération aurait pu être mieux gérée. Toutefois, il a fait valoir qu'une indemnité ne pourrait être motivée que si le défendeur avait commis une erreur de droit, en enfreignant une disposition réglementaire. Il a ajouté qu'il n'existait aucune disposition réglementaire fixant un délai pour le recrutement et que ce qui importait, c'était la question de savoir si l'intégrité du processus avait été assurée, si l'Administration avait fait preuve de mauvaise foi et si sa décision était arbitraire. Il a indiqué que cette décision avait été prise en réponse à de sérieux griefs formulés par les trois quarts de la Section et à la résolution du Conseil du personnel. L'Administration se devait d'examiner tout cela.

45. M. Gutman a argué que le versement à titre rétroactif revenait à reconnaître non pas une erreur, mais la nécessité d'indemniser la requérante même si les actes et décisions de l'Administration étaient justifiés par de solides raisons. Ce versement n'était donc pas la reconnaissance d'un acte ou d'une décision illégal. Il a invoqué l'arrêt rendu en l'affaire *Andrysek* 2010-UNAT-070 (par. 17) à l'appui de la thèse

selon laquelle il n'existait absolument aucun droit à une promotion et, partant, aucun droit à une promotion finalisée rapidement.

46. Sur ce point, le Tribunal estime que l'argumentation de M. Gutman fait l'impasse sur un point pourtant simple : une fonctionnaire qui a fait acte de candidature en vue d'une promotion et dont la promotion est ensuite recommandée a dû subir l'épreuve d'un retrait de cette recommandation et d'une double reprise de l'opération de sélection. Qui plus est, en dépit du fait que le défendeur a pu avoir une solide raison de suspendre l'opération de promotion en présence d'un nombre aussi important de plaintes, il n'en avait pas moins le devoir d'agir rapidement. Concrètement, la requérante savait, tout comme ses collègues de la Section, que sa promotion avait été recommandée. On peut raisonnablement inférer du témoignage de M. Shahinyan, selon lequel 67 % des recommandations sont approuvées sans donner lieu à des demandes d'éclaircissements et le tiers restant le sont une fois ces éclaircissements obtenus, qu'un(e) candidat(e) dont la promotion a été recommandée et qui le sait peut s'attendre à être promu(e), selon toute probabilité, dans un délai raisonnable. Le défendeur avait l'obligation de prendre les dispositions voulues pour faire en sorte que ce délai soit le plus court possible. Les éléments d'information à la disposition du Tribunal donnent à penser que le processus s'est déroulé à un rythme plutôt désinvolte et sans avoir vraiment été placé sous le signe de l'urgence. Ce qui importe en l'espèce, ce n'est pas que la fonctionnaire ait ou non droit à une promotion et, partant, à une promotion finalisée rapidement, c'est qu'une fonctionnaire dont la promotion a été recommandée a droit à ce qu'une décision finale soit prise rapidement.

47. Le Tribunal juge établi que la requérante avait des raisons valables de juger angoissants la manière dont les administrateurs concernés ont conduit l'opération de sélection et le retard excessif qui s'est écoulé entre le moment où sa nomination a été recommandée et l'application finale de la décision de nomination. Le Tribunal estime que, s'il n'y a pas eu perte de revenus, la requérante n'en a pas moins le droit d'être

indemnisée pour le mal-être psychologique aggravé par le manque de communication adéquate avec elle en tant que fonctionnaire directement et légitimement intéressée par le résultat de l'opération. On notera que la réputation professionnelle de la requérante n'a pas durablement souffert et que ses sentiments d'anxiété et d'angoisse, justifiés, ont disparu. Le fait qu'elle se soit remise et se soit acquittée de manière exceptionnelle de ses fonctions est tout à son honneur et tient à la résilience de sa personnalité. Elle a obtenu les meilleures appréciations possibles dans ses rapports d'évaluation et de notation et est très appréciée par ses supérieurs. L'indemnité que le Tribunal lui accorde concerne la période écoulée entre le moment où elle a su que sa promotion avait été recommandée et la date à laquelle elle a été nommée, ainsi qu'une courte période postérieure à cette date dans la mesure où des sentiments d'indignation et d'angoisse ne peuvent pas naître et disparaître à volonté. Ils ne peuvent disparaître que progressivement. De l'avis du Tribunal, le retard a été excessif et doit donc donner lieu à indemnisation, suivant le principe établi par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. En particulier, en matière d'indemnité pour préjudice moral, le Tribunal administratif a systématiquement renvoyé au jugement n° 353, *El-Bokany* (1985), qui indiquait qu'un délai excessif « non seulement nuit à l'administration de la justice, mais peut aussi parfois infliger angoisse et souffrances inutiles à un requérant », et qu'« en raison de la lenteur et de la désinvolture avec lesquelles [le] cas [de la requérante] a été traité, [elle] a droit à une indemnité ». En l'espèce, le retard a été tout à fait excessif. Aucun sentiment d'urgence et aucune marque de sollicitude ou de sensibilité n'ont fait écho aux préoccupations légitimes de la requérante. Qui plus est, le fait que la hiérarchie n'ait pas répondu à ses demandes répétées et normales d'informations concernant sa candidature et la lenteur avec laquelle elle a conduit le processus de sélection ont imposé à la requérante une longue période d'incertitude et d'angoisse doublée de la perte de la considération de ses collègues.

48. Le Tribunal peut bien imaginer des affaires beaucoup plus graves que celle-ci dans lesquelles une indemnité pour mal-être et angoisse pourrait d'une façon tout à

fait justifiée atteindre le montant maximal pouvant être accordé en pareil cas, en particulier lorsqu'il y aurait perte de revenus et d'autres avantages. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

49. Le Tribunal apprécie l'exposé mesuré de M. Gutman, en tant que conseil pour le défendeur, et sait gré à M. Danquah, en tant que conseil pour le requérant, d'avoir aidé à ramener les questions à examiner à un petit nombre de points pertinents et bien circonscrits qui ont fait l'objet du présent jugement.

Conclusion

50. Le Tribunal accorde à la requérante un montant de 10 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnité pour le mal-être et l'angoisse qu'elle a éprouvés. Ce montant doit être versé dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le jugement deviendra exécutoire, période au cours de laquelle s'appliquera un intérêt au taux de base américain en vigueur à la date en question. Si le montant n'est pas payé au cours de la période de 60 jours susvisée, le taux de base américain sera majoré de 5 % jusqu'à la date du paiement.

51. Toutes autres conclusions sont rejetées.

(Signé)
Juge Goolam Meeran

Ainsi jugé le 18 février 2011

Enregistré au greffe le 18 février 2011

(Signé)
Santiago Villalpando, Greffier, Tribunal du contentieux administratif
des Nations Unies, New York