



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/046
(UNAT 1676)
Jugement n° : UNDT/2011/035
Date : 23 février 2011
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

MARSH

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Kate Lannan

Conseil du défendeur :

Linda Starodub, ONUV/ONU DC

Requête

1. Le 28 février 2009, le requérant a introduit devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies une requête tendant à contester les décisions (i) de nommer un autre candidat que lui sur le poste de classe P-4 de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel à l'Office des Nations Unies à Vienne (« ONUV »), et (ii) de le placer d'office en congé annuel du 3 au 7 octobre 2005. Il demandait au Tribunal de condamner le défendeur à lui verser :

- a. Une somme correspondant à trois ans de traitement de base net en indemnisation du préjudice résultant de l'illégalité de la procédure de sélection ;
- b. Une somme de 50 000 euros en réparation du préjudice subi pour avoir été placé illégalement en congé annuel du 3 au 7 octobre 2005 ;
- c. Les intérêts sur les sommes ci-dessus.

2. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, la requête en instance devant l'ancien Tribunal administratif a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} janvier 2010.

3. Dans le dernier état de ses conclusions en date du 7 février 2011, le requérant demande au Tribunal :

- a. D'annuler la décision de nommer un autre candidat que lui sur le poste susmentionné et d'ordonner au défendeur de mener une nouvelle procédure de sélection ;

b. De fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de lui verser en lieu et place de l'annulation de la décision susmentionnée à deux ans de traitement de base net ;

c. De condamner le défendeur à lui verser 50 000 euros en réparation du préjudice subi pour avoir été placé illégalement en congé annuel du 3 au 7 octobre 2005, soit l'équivalent d'environ un an de son traitement de base net au moments des faits.

Faits

4. Le requérant est entré le 14 septembre 1982 au service de l'Organisation des Nations Unies comme agent de sécurité à la classe S-1, à New York. En 1984, il a obtenu un engagement permanent, et en 1988, il a été promu à la catégorie des administrateurs à la classe P-1 et réaffecté à Bangkok.

5. En juin 1990, il a été muté à l'ONUV à Vienne en tant que Chef adjoint de la Section de la sécurité et de la sûreté. Le 11 novembre 1996, après d'autres promotions et affectations, il a été réaffecté au Service de la gestion des ressources humaines (« SGRH ») de l'ONUV en tant que fonctionnaire chargé de la formation, à la classe P-3. Le 1^{er} juin 1999, son titre fonctionnel a été modifié pour celui de Chef, Groupe du perfectionnement du personnel, toujours à la classe P-3, puis le 1^{er} novembre 2001, pour celui de Spécialiste des ressources humaines. Après une réaffectation à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique de mars à août 2002 comme Chef de la sécurité et de la sûreté, le requérant est retourné au Groupe du perfectionnement du personnel de SGRH en tant que Spécialiste des ressources humaines de classe P-3.

6. Le requérant a été réaffecté de manière temporaire à la Division des opérations de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (« ONUDC »), de mars 2004 à juillet 2005, en tant que Spécialiste de la gestion des programmes, de classe P-3.

7. Le 6 août 2004, un avis de vacance de poste a été publié pour le poste de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel, à la classe P-5, au sein de SGRH. Cette procédure de sélection a ensuite été abandonnée.

8. Le 17 mars 2005, l'avis de vacance 05-HRE-UNODC-406062-R-VIENNA a été publié pour le poste de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel, SGRH, cette fois à la classe P-4. Le délai pour présenter des candidatures a été fixé au 16 mai 2005, soit 60 jours après la publication de l'avis, et le requérant a présenté sa candidature dans le système de recrutement Galaxy le 16 avril 2005, à temps pour être pris en considération dans le délai de 30 jours.

9. La procédure de sélection a commencé pour tous les candidats après le délai de 60 jours, soit le 16 mai 2005.

10. Sur un total de 178 candidats, huit candidats, dont le requérant, ont été présélectionnés et convoqués à une épreuve écrite, que le requérant a passé le 24 mai 2005. Parmi ces huit candidats, trois dont le requérant ont été ensuite convoqués à un entretien le 30 juin 2005 avec un jury de cinq membres comprenant : (i) le Chef de SGRH, en tant que chef de service responsable du poste à pourvoir ; (ii) le supérieur hiérarchique de ce dernier, à savoir le Directeur de la Division de la gestion (« DG ») ; (iii) un fonctionnaire d'une autre division de l'ONUDC, à savoir un spécialiste de la gestion des programmes (hors classe) de la Division des traités ; (iv) un fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies à New York, à savoir le Chef de la Section de la formation, Bureau de la gestion des ressources humaines ; et (v) un fonctionnaire d'une autre organisation internationale, à savoir le Chef de la Section du recrutement et du perfectionnement du personnel de l'Agence internationale de l'énergie atomique, ces deux derniers étant également spécialistes de la discipline du poste.

11. Le 5 juillet 2005, sur la base des recommandations du jury de sélection, le Chef de SGRH a proposé au Comité central de contrôle, par l'intermédiaire du

Directeur de DG, une liste de deux candidates admissibles dans le délai de 30 jours. Le requérant n'en faisait pas partie.

12. Le Comité central de contrôle ayant accepté les deux candidates proposées, le Directeur de DG, a, au nom du Directeur exécutif de l'ONU DC, qui est aussi le Directeur général de l'ONU V, sélectionné le 22 juillet 2005 la candidate retenue qui, bien qu'admissible en principe dans le délai de 30 jours, avait postulé après ce délai.

13. Le 28 juillet 2005, le requérant a été informé verbalement par le Chef de SGRH que le poste avait été pourvu.

14. La candidate retenue a accepté l'offre du poste le 19 septembre 2005 et a pris ses fonctions le 13 octobre 2005.

15. Le 20 septembre 2005, le requérant a demandé à la Commission paritaire des recours de Vienne (« CPR ») de suspendre la décision de nommer un autre candidat que lui sur le poste. Il avait auparavant, le 1^{er} septembre 2005, adressé la même demande au Directeur exécutif de l'ONU DC.

16. Au cours d'une réunion tenue le 28 septembre 2005, le Directeur de DG a informé le requérant qu'à compter du vendredi 30 septembre 2005 au soir, il serait réaffecté dans une autre Division. Cette décision, prise avec l'accord du Directeur exécutif de l'ONU DC, faisait suite aux propos tenus par le requérant dans les demandes de suspension susmentionnées.

17. Par courrier électronique du 29 septembre 2005, le Chef du Groupe du recrutement et du placement a informé le requérant de sa réaffectation de SGRH à la Division des opérations à compter du vendredi 30 septembre 2005 au soir, sur décision du Directeur de DG avec l'accord du Directeur exécutif de l'ONU DC.

18. Par courrier électronique du 30 septembre 2005, le Chef du Groupe du recrutement et du placement a informé le requérant que la Division des opérations n'était pas prête à le recevoir et qu'en conséquence, le Directeur de DG

l' « autorisait » à prendre un congé annuel du 3 au 7 octobre 2005 « conformément à la disposition 105.1(b)(iii) du Règlement du personnel ». Le requérant a pris officiellement ses fonctions à la Division des opérations le 10 octobre 2005.

19. Par mémoire du 24 octobre 2005, le requérant a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen des décisions de ne pas retenir sa candidature pour le poste de Chef (P-4), Groupe du perfectionnement du personnel, et de le placer en congé annuel du 3 au 7 octobre 2005.

20. Le 20 décembre 2005, l'Administratrice chargée du Groupe du droit administratif, Secrétariat des Nations Unies, a informé le requérant de la décision du Secrétaire général de maintenir les décisions contestées.

21. Le 3 février 2006, le requérant a présenté un recours incomplet à la CPR, suivi d'un recours complet le 3 mars 2006.

22. La CPR a soumis son rapport au Secrétaire général le 29 janvier 2008. Elle a conclu d'une part que la décision refusant de promouvoir le requérant sur le poste de Chef du Groupe du perfectionnement était légale et d'autre part que celle de le placer en congé annuel du 3 au 7 octobre 2005 constituait un détournement de procédure. Elle a recommandé au Secrétaire général de recréditer cinq jours de congé annuel au requérant et de lui accorder 5 000 euros au minimum à titre d'indemnité.

23. Le 31 mars 2008, la Vice-Secrétaire générale a communiqué au requérant le rapport de la CPR et lui a notifié la décision du Secrétaire général d'accepter les conclusions et recommandations de cette dernière. Le Secrétaire général a ainsi transformé les cinq jours de congés annuels en jours de congé spécial à plein traitement, tout en accordant au requérant une indemnité de 5 000 euros.

24. Le 19 avril 2008, le requérant a accepté un poste de Coordonnateur de projet à Doha de classe L-4 (série 200 du Règlement du personnel alors en vigueur).

25. Le 28 février 2009, après avoir demandé et obtenu trois prorogations du délai et soumis une requête avec une présentation non conforme, le requérant a présenté une requête régularisée devant l'ancien Tribunal administratif, qui l'a enregistrée le 3 mars 2009.

26. Le 2 septembre 2009, après avoir demandé et obtenu du Tribunal administratif une prorogation du délai, le défendeur a soumis sa réponse à la requête. Le requérant a transmis sa réplique le 25 novembre 2009.

27. L'affaire, qui n'a pu être jugée par le Tribunal administratif avant qu'il ne soit dissout le 31 décembre 2009, a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} janvier 2010.

28. Par lettre en date du 20 janvier 2011, le Tribunal a ordonné au défendeur de produire tous les documents relatifs à la procédure de sélection pour le poste de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel.

29. Par ordonnance n° 8 (GVA/2011) du 31 janvier 2011, le Tribunal a informé les parties qu'une audience aurait lieu mais qu'en l'état du dossier, aucun témoin ne serait appelé à comparaître. En outre, il a ordonné au requérant de justifier du préjudice invoqué et des indemnités réclamées dans un délai d'une semaine et il a accordé une semaine supplémentaire au défendeur pour soumettre le cas échéant des commentaires.

30. Egalement le 31 janvier 2011, le défendeur a transmis au Tribunal les documents relatifs à la procédure de sélection, tout en demandant que la confidentialité desdits documents soit préservée. Par ordonnance n° 11 (GVA/2011) du 2 février 2011, le Tribunal a décidé de fournir au requérant une copie des documents qu'il estimait nécessaires pour rendre sa décision en l'espèce, à savoir les comptes-rendus d'entretiens, la proposition au Comité central de contrôle et la décision finale de sélection telle qu'enregistrée dans Galaxy. Par ailleurs, il a ordonné au requérant et à son conseil de préserver la confidentialité desdits documents.

31. Le 7 février 2011, le requérant a fourni des informations supplémentaires pour justifier du préjudice invoqué et des indemnités réclamées. Il a également fait des observations sur les documents relatifs à la procédure de sélection, demandant la production de documents supplémentaires. Le 14 février 2011, le défendeur a répliqué aux dernières écritures du requérant, et il a soumis au Tribunal, à titre confidentiel, l'ensemble des documents réclamés par le requérant.

32. Le 18 février 2011, une audience a eu lieu à laquelle le requérant et son conseil ont participé en personne, et le conseil du défendeur par vidéo-conférence.

Arguments des parties

33. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. La procédure de sélection est entachée d'irrégularité dès lors que le Directeur de DG était en situation de conflit d'intérêts, au moins en apparence, du fait de ses multiples rôles dans la procédure de sélection ;

b. Un autre conflit d'intérêts existe dès lors que le Directeur de DG et le Chef de SGRH ont été membres du jury de sélection alors qu'ils avaient clairement des préjugés négatifs à l'encontre du requérant et ne pouvaient donc évaluer sa candidature de manière impartiale. En effet, lorsque le poste de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel avait été publié à la classe P-5, tant le Chef de DGRH que le Directeur de DG lui avaient fait comprendre qu'il n'avait que peu de chances d'être sélectionné ;

c. La procédure de sélection n'a pas respecté les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 du 23 avril 2002. En effet, l'Administration a considéré tous ensemble les candidats éligibles, qu'ils réunissent les conditions pour être pris en considération dans un délai de 15, 30 ou 60 jours, en violation de la réglementation existante. Dès lors que la candidate retenue n'avait présenté sa candidature qu'après l'expiration du

délai de 30 jours, elle n'aurait pas dû pouvoir être considérée avec les candidats admissibles dans le délai de 30 jours ayant présenté leur candidature dans ce délai ;

d. Le Directeur de DG ne pouvait légalement lui imposer, contre son souhait, de partir en congé annuel pendant cinq jours. Cela a constitué une mesure de représailles pour avoir contesté la décision refusant de le sélectionner pour le poste de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel ;

e. En ce qui concerne la procédure de sélection avec des candidats à 15, 30 et 60 jours, il y a lieu d'appliquer la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif (voir jugement UNDT/2009/022, *Kasyanov*).

34. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. La candidature du requérant a été examinée de façon régulière et la décision de ne pas le sélectionner a constitué un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ;

b. Il n'y avait pas de candidats réunissant les conditions pour être pris en considération dans un délai de 15 jours pour le poste litigieux. Tant que la candidature des fonctionnaires réunissant les conditions pour être pris en considération dans un délai de 30 jours n'avait pas été examinée par le directeur de programme, rien n'empêchait d'examiner la liste des candidats à 60 jours qui en l'espèce incluait la candidature de la fonctionnaire sélectionnée ;

c. C'est à bon droit que la candidate retenue, bien qu'elle ait présenté sa candidature après le délai de 30 jours, a vu sa candidature examinée en priorité par rapport aux candidats à 60 jours puisqu'elle était une candidate admissible dans le délai de 30 jours ;

d. Le jury de sélection a été constitué en conformité avec les termes de référence de la procédure d'entretien du système de sélection du personnel (Galaxy). Le requérant n'a pas établi que le Directeur de DG et le Chef de SGRH étaient en situation de conflit d'intérêts en participant au jury de sélection. En ce qui concerne les appréciations qu'ils avaient portées auparavant sur le travail du requérant, elles faisaient partie des relations normales entre un fonctionnaire et ses supérieurs hiérarchiques et ne révèlent aucun préjugé négatif à l'encontre du requérant ;

e. Dès lors que la candidature du requérant a été examinée entièrement et régulièrement et de façon impartiale, il ne peut prétendre à aucune indemnité à ce titre. En tout état de cause, l'indemnité demandée par le requérant est bien supérieure à ce que l'ancien Tribunal administratif a accordé dans des cas où la procédure de sélection a été jugée irrégulière ;

f. La somme de 5 000 euros accordée par le Secrétaire général en réparation du préjudice résultant de l'illégalité de la décision de le placer en congé annuel pendant cinq jours est tout à fait suffisante, d'autant plus que cinq jours de congés annuels lui ont été recredités.

Jugement

35. Au préalable, le Tribunal doit se prononcer sur la demande du défendeur de préserver la confidentialité d'un certain nombre de documents relatifs à la procédure de sélection que ce dernier a transmis au greffe de sa propre initiative, c'est-à-dire sans que le Tribunal en ait fait la demande, quatre jours avant l'audience, en réponse aux observations du requérant du 7 février 2011. Le Tribunal ne s'étant pas fondé sur lesdits documents pour rendre sa décision, il considère qu'il n'y a pas lieu de les transmettre au requérant.

Légalité de la promotion de la candidate retenue

36. Ensuite, il y a lieu pour le Tribunal de rejeter la demande du requérant tendant à l'annulation de la décision de nommer un autre candidat que lui sur le poste litigieux. En effet, si devant le Secrétaire général le requérant a contesté la décision de nommer un autre candidat, lorsqu'il a introduit sa requête devant l'ancien Tribunal administratif en février 2009, il s'est borné à demander à être indemnisé du préjudice résultant de l'illégalité de la procédure de sélection. Ce n'est que deux ans plus tard, dans le dernier état de ses conclusions devant le présent Tribunal, que le requérant a demandé l'annulation de la décision contestée. Cette demande d'annulation est donc tardive dès lors que le requérant ne l'a pas faite dans le délai statutaire du recours contentieux.

Légalité du refus de promotion

37. Pour établir que la procédure de sélection pour le poste de classe P-4 de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel a été irrégulière, le requérant soutient tout d'abord que le jury de sélection a été irrégulièrement composé dès lors qu'il comprenait le Chef de SGRH et le Directeur de DG.

38. L'instruction administrative ST/AI/2002/4 relative au système de sélection du personnel dans sa rédaction applicable à la date de la sélection contestée dispose :

2.3 Les sélections sont opérées par le chef du département ou du bureau une fois que l'organe central de contrôle s'est assuré que les critères d'évaluation ont été correctement appliqués et que les procédures en vigueur ont été respectées. Si une liste de candidats qualifiés a été approuvée, le chef du département ou du bureau peut choisir l'un de ces candidats pour occuper le poste annoncé.

...

7.4 Le directeur de programme évalue les nouveaux candidats et les candidats inscrits sur le fichier dont les noms sont communiqués par le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le service du personnel afin d'être pris en considération au titre des délais de 15, 30 ou 60 jours, sur la base des critères préapprouvés par l'organe central de contrôle.

7.5 Des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés tels qu'épreuves écrites ou autres techniques d'évaluation sont requis pour les nominations et les promotions dans les délais de 30 et de 60 jours des candidats qui, de l'avis du directeur de programme, réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises, et sont conseillés dans le cas de mutations latérales dans un délai de 15 jours. Dans la mesure du possible, les entretiens devraient porter sur les compétences et être dirigés par un jury spécial.

7.6 Pour chaque poste vacant, le directeur de programme établit un dossier 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.

7.7 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 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.

...

9.1 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...

9.2 Le chef de département ou de bureau choisit le candidat qu'il juge le plus qualifié pour exercer les fonctions compte tenu des buts et objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'énoncés dans le plan d'action du département intéressé en la matière, notamment en ce qui concerne la répartition géographique et la parité, et après que les candidatures internes ont été dûment prises en considération.

39. L'annexe I (Responsabilités du chef de département ou de bureau) de l'instruction administrative précitée dispose en outre :

3. Dans l'exercice de ses responsabilités relatives à l'exécution des activités et des programmes prescrits, le chef de département ou de bureau travaille en étroite coopération avec les directeurs de

programme et autres fonctionnaires responsables du département ou bureau concerné afin de s'assurer que :

...

b) Les candidats les plus qualifiés pour exercer les fonctions attachées au poste sont sélectionnés dans le strict respect des dispositions prévues dans le cadre du nouveau système, compte tenu des objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'énoncés dans le plan d'action du département en la matière, en particulier en ce qui concerne la répartition géographique et la parité, et après que les candidatures internes ont été dûment prises en considération...

40. En application des dispositions précitées qui prévoient cette possibilité, un jury spécial a été constitué pour évaluer la compétence des candidats, sur la base d'une épreuve écrite d'abord, puis d'un entretien. Or, à la date de la sélection contestée, aucun texte ne réglementait la composition dudit jury, à l'exception des « Termes de référence de la procédure d'entretien du système de sélection du personnel (Galaxy) », dont il n'existe pas de traduction française, qui stipulait :

Each interview panel is composed of a minimum of three members:

a) the programme case officer...

b) a member from a non-related office within UNOV/UNODC or a member from another UN Agency who: i) is normally at the same or a higher level of the post... iii) who should be a staff member of UNODC in the case of a vacancy in UNOV...;

c) a member from a related office within UNOV/UNODC.

41. Il ressort des faits tels qu'ils sont décrits ci-dessus, et notamment au paragraphe 10, que le jury de sélection a été constitué en conformité avec les dispositions précitées.

42. Si le requérant soutient que le Directeur de DG était en situation de conflit d'intérêts, au moins en apparence, du fait de ses multiples rôles dans la procédure de sélection, à savoir comme membre du jury de sélection d'une part et d'autre part comme responsable agissant au nom du chef de département pour la transmission des recommandations au Comité central de contrôle, puis pour la décision de sélection finale, le Tribunal relève que s'il eût sans doute été préférable d'éviter une telle situation, aucun texte ne l'interdisait. Par ailleurs, l'indépendance et l'impartialité du

jury de sélection étaient garanties par la présence en son sein de trois membres sans rapport hiérarchique avec le Directeur de DG, dont deux extérieurs à l'ONUV et à l'ONUDC et qui plus est spécialistes de la discipline du poste litigieux, à savoir le Chef de la Section de la formation, Bureau de la gestion des ressources humaines, du Secrétariat des Nations Unies et le Chef de la Section du recrutement et du perfectionnement du personnel de l'Agence internationale de l'énergie atomique.

43. Le requérant soutient en outre que le Chef de SGRH et le Directeur de DG, en participant au jury de sélection, se sont placés dans une autre situation de conflit d'intérêts. En effet, le requérant précise que ces derniers avaient antérieurement à l'ouverture de la procédure de sélection émis leur opinion sur la qualité de son travail et ses chances de succès pour obtenir le poste de Chef du Groupe du perfectionnement du personnel. S'il ressort des pièces versées au dossier par le requérant qu'au moins un des deux fonctionnaires précités avait manifesté des doutes sur l'aptitude du requérant à obtenir le poste susmentionné quand sa vacance avait une première fois été publiée en 2004 à la classe P-5, il ne ressort aucune animosité particulière à l'encontre du requérant dans ces opinions qui apparaissent être des commentaires ou appréciations normaux émis par des supérieurs hiérarchiques dans le cadre de leur travail dans le même service.

44. Ainsi, le requérant n'a pas établi que le jury de sélection a été composé irrégulièrement.

45. Toutefois, le requérant soutient de plus que l'instruction administrative ST/AI/2002/4 n'a pas été respectée dès lors que la candidature de la fonctionnaire finalement sélectionnée a été examinée avec celle des candidats admissibles dans le délai de 30 jours et ayant présenté leur candidature dans ce délai, alors qu'elle aurait dû être examinée, s'il y avait lieu, avec celle des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 60 jours.

46. L'instruction administrative ST/AI/2002/4 dispose :

4.5 ... Dans le cadre des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, la date limite est normalement de 60 jours francs suivant la publication... Les fonctionnaires sont encouragés à faire acte de candidature le plus tôt possible, étant donné que les candidatures des fonctionnaires remplissant les conditions énoncées au paragraphe 4 de la section 5 seront examinées 15 jours francs après la publication de l'avis de vacance et celles des fonctionnaires qui réunissent les conditions énoncées au paragraphe 5 de la section 5, 30 jours francs après la publication de l'avis de vacance.

...

Conditions d'admission dans un délai de 30 jours

5.5 Les fonctionnaires ci-après peuvent être pris en considération dans un délai de 30 jours :

a) Dans le cas d'une promotion à un poste de la classe immédiatement supérieure :

i) Les candidats internes dont la nomination n'est pas limitée à un bureau donné peuvent être pris en considération pour tout poste du Secrétariat;

...

b) Dans le cas d'une promotion à un poste de la classe immédiatement supérieure à celle du fonctionnaire ... de fonctionnaires qui ne sont pas candidats internes mais appartiennent aux catégories suivantes:

i) Les fonctionnaires nommés à la classe P-3 dont le statut est régi par la série 100 du Règlement du personnel, occupant un poste imputé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix au Siège, ou dont le statut est régi par la série 100 ou la série 300 dans des missions de maintien de la paix ou d'autres missions sur le terrain, peuvent être pris en considération pour des postes vacants de la classe P-4; ...

ii) Une fonctionnaire titulaire d'une nomination de quelque type que ce soit à la classe P-3 ou L-3 peut être prise en considération pour des postes vacants de la classe P-4; ...

...

6.2 Les candidatures des personnes réunissant les conditions d'admission dans un délai de 15 jours, mais qui sont reçues dans un délai de 30 jours, sont néanmoins soumises au département ou bureau... Les candidatures à un poste vacant assorti d'un délai de 60 jours de fonctionnaires réunissant les conditions d'admission dans un délai de 30 jours, mais qui sont reçues plus tard, sont soumises avec toutes les autres candidatures reçues avant l'expiration du délai.

...

7.1 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.

47. L'annexe III (Responsabilités des fonctionnaires faisant acte de candidature) de l'instruction administrative précitée dispose également :

4. Les fonctionnaires peuvent se porter candidats à un poste vacant à n'importe quel moment avant la date limite de dépôt des candidatures, mais sont encouragés à le faire le plus tôt possible étant donné que les candidatures des fonctionnaires remplissant les conditions énoncées aux paragraphes 4 et 5 de la section 5 seront examinées respectivement 15 et 30 jours après la publication de l'avis de vacance.

48. L'avis de vacance en question lui-même précisait :

Il est vivement recommandé à tous les candidats de présenter leur candidature aussi tôt que possible après la publication de l'avis de vacance de poste, et cela bien avant la date limite indiquée. Ceux qui sont fonctionnaires à l'ONU ont intérêt à présenter la leur dans les 15 jours ou dans les 30 jours, car ces candidatures sont examinées en premier - sous réserve que les conditions énoncées dans le document ST/AI/2002/4 soient remplies et que la candidature ait été présentée en temps voulu.

49. Il ressort des documents relatifs à la procédure de sélection que huit candidats réunissant les conditions d'admission dans un délai de 30 jours ont été appelés à passer une épreuve écrite, puis que trois d'entre eux, dont le requérant et la candidate qui a finalement obtenu le poste, ont été convoqués à un entretien.

50. Le requérant soutient que c'est à tort que la candidate finalement sélectionnée a été intégrée dans le groupe des fonctionnaires réunissant les conditions d'admission dans un délai de 30 jours dès lors qu'elle n'avait pas présenté sa candidature dans ce délai.

51. A cet égard, les dispositions de la section 6.2, rappelées ci-après, sont claires : « Les candidatures à un poste vacant assorti d'un délai de 60 jours de fonctionnaires réunissant les conditions d'admission dans un délai de 30 jours, mais qui sont reçues plus tard, sont soumises avec toutes les autres candidatures reçues avant l'expiration du délai. » Ces dispositions excluent donc qu'un candidat admissible dans un délai de 30 jours mais qui présente sa candidature passé ce délai puisse voir sa candidature examinée dans le même groupe que celles des candidats qui ont respecté ce délai.

52. En outre, il résulte clairement des termes mêmes des dispositions précitées, et plus particulièrement des sections 4.5 et 7.1 et du paragraphe 4 de l'annexe III, que dès lors qu'il y avait des candidats admissibles dans le délai de 30 jours et ayant présenté leur candidature dans ce délai, leur candidature devait être examinée tout d'abord et ce n'est que si aucun d'entre eux n'était reconnu comme qualifié que les candidats admissibles dans le délai de 60 jours, y compris la candidate sélectionnée, auraient pu être pris en considération. Le Tribunal s'est d'ailleurs déjà prononcé dans ce sens dans les jugements UNDT/2010/153, *Verschuur*, et UNDT/2010/154, *Contreras*, du 26 août 2010.

53. Par conséquent, le requérant est en droit de soutenir que la candidate retenue a été sélectionnée à la suite d'une procédure irrégulière et de demander l'indemnisation du préjudice subi.

Indemnisation

54. Il convient tout d'abord de rappeler que le Tribunal d'appel a déclaré dans ses arrêts n° 2010-TANU-044, *Solanki*, et 2010-TANU-052, *Ardisson* :

Nous considérons que, pour la fixation de l'indemnité, le TCANU doit être guidé par deux considérations. La première est la nature de l'irrégularité qui a conduit à l'annulation de la décision administrative contestée. La seconde est l'appréciation de la chance sérieuse qu'aurait eu le fonctionnaire d'être promu si la procédure avait été régulière.

55. Il appartient donc au Tribunal d'apprécier les chances qu'aurait eues le requérant d'obtenir le poste litigieux si la procédure avait été respectée.

56. Après l'épreuve écrite, le requérant et deux candidates ont été sélectionnés pour un entretien. A la suite de l'entretien, le requérant a été exclu de la procédure de sélection et seules les deux candidates ont été recommandées pour le poste, l'une étant finalement nommée et l'autre placée sur le fichier de candidats pouvant être pris en considération pour occuper des postes équivalents. Cette dernière était une candidate admissible dans le délai de 30 jours et ayant présenté sa candidature dans ce délai. Ainsi, à supposer que la procédure ait été respectée, il ressort que le requérant n'aurait eu que peu de chances d'être sélectionné pour le poste. En revanche, ses chances d'être recommandé, et donc d'être placé sur le fichier, auraient été sensiblement accrues.

57. Le Tribunal considère donc que, compte tenu de ce qui a été dit ci-dessus, il sera fait une juste appréciation du préjudice matériel subi par le requérant, qui est seulement celui d'avoir perdu, d'une part, une faible chance d'être promu et d'autre part, une chance plus sérieuse d'être placé sur le fichier, en lui accordant une indemnité de 2 500 EUR, tous intérêts compris, somme à laquelle il y a lieu d'ajouter 2 500 EUR au titre du préjudice moral.

Placement d'office en congé annuel

58. En ce qui concerne la décision de placer d'office le requérant en congé annuel du 3 au 7 octobre 2005, le défendeur a admis l'illégalité de cette décision, qui a constitué en effet un détournement de procédure ayant porté préjudice au requérant.

59. Le Tribunal doit déterminer si le requérant a été justement indemnisé du préjudice subi. Il relève d'une part que le requérant n'a subi aucun préjudice matériel du fait de la décision contestée, étant donné que les cinq jours de congé annuel qui lui ont été imposés lui ont été recredités par décision du Secrétaire général. D'autre part, le Tribunal considère que la somme de 5 000 EUR octroyée au requérant, soit 1 000

EUR par jour de congé forcé, constitue une indemnisation largement suffisante du préjudice moral subi.

Décision

60. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- 1) Le défendeur est condamné à verser au requérant la somme de 5 000 EUR ;
- 2) L'indemnité susmentionnée sera majorée d'intérêts au taux de base des Etats-Unis à compter de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité. Une majoration de cinq pour cent sera ajoutée au taux de base des Etats-Unis 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire ;
- 3) Toutes les autres demandes sont rejetées.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 23 février 2011

Enregistré au greffe le 23 février 2011

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève