



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/020
(UNAT 1607)
UNDT/GVA/2010/024
(UNAT 1616)
Jugement n° : UNDT/2011/129
Date : 14 juillet 2011
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

MURATORE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Néant

Conseil du défendeur :
Myriam Foucher, ONUG

Avertissement : Ce jugement a été rectifié conformément à l'article 31 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Requête

1. Par requêtes en date des 16 juin et 28 juillet 2008 enregistrées auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, le requérant conteste les décisions refusant de le sélectionner pour les postes publiés sous les avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé (classe P-4), 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva (classe P-4), 05-HRI-OHCHR-407031-R-Geneva (classe P-3) et 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé (classe P-3).

2. Il demande :

a. Une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi supérieure à ce qui lui a été accordé par le Secrétaire général;

b. Que toutes ses candidatures visant des postes au sein des Nations Unies aux classes P-3, P-4 et P-5 reçoivent priorité pendant les 24 mois suivant la date de la décision du Tribunal ;

c. Que le défendeur procède à l'évaluation de sa performance selon le système d'évaluation et de notation « PAS » (de par sa désignation anglaise *Performance Appraisal System*).

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

Faits

4. Le requérant a rejoint l'Organisation le 19 juillet 2004, en tant que spécialiste des droits de l'homme (classe P-3), au sein de l'Unité pour l'Afrique, Service du renforcement des capacités et des opérations hors siège (« CBB » de par sa désignation anglaise *Capacity Building and Field Operations Branch*),

Haut-Commissariat aux droits de l'homme (« HCDH »), sur la base d'un engagement de courte durée de trois mois. Son engagement a été renouvelé plusieurs fois jusqu'en juin 2006.

5. Le 29 novembre 2004, le fonctionnaire chargé du CBB a demandé au requérant, qui remplissait les fonctions de responsable de secteur géographique de la République démocratique du Congo, Unité pour l'Afrique, de préparer une note sur la situation du bureau de la République démocratique du Congo. La Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique, supérieure directe du requérant, qui était elle-même sous l'autorité du fonctionnaire chargé du CBB, a été mise en copie de cette demande. Le requérant a répondu à cette demande en adressant une copie de son courrier à sa supérieure hiérarchique directe.

6. Le même jour, la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique a adressé un message au requérant pour attirer son attention sur le fait que le contenu du message envoyé au fonctionnaire chargé du CBB aurait dû faire l'objet de discussions au niveau de l'équipe.

7. Le requérant a envoyé un courrier électronique à la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique le 30 novembre 2004 pour l'informer qu'il n'avait pris aucune initiative personnelle à ce sujet mais qu'il s'était contenté de répondre à une demande du fonctionnaire chargé du CBB, et qu'il n'avait pas eu l'intention de ne pas respecter la voie hiérarchique.

8. Le 1^{er} décembre 2004, le requérant a écrit au fonctionnaire chargé du CBB pour se plaindre de ce que la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique aurait tenu, plus tôt dans la journée, des propos injurieux à propos de sa nationalité.

9. La Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique a envoyé une note datée du 1^{er} décembre 2004 au Haut-Commissaire adjoint aux droits de l'homme au sujet de la plainte du requérant. Elle soutenait qu'elle avait dû rappeler au requérant à plusieurs reprises le besoin de transmettre ses demandes par la voie hiérarchique. En ce qui concerne l'incident du 1^{er} décembre 2004, la Coordinatrice de l'Unité

pour l'Afrique manifestait son mécontentement de ce que la voie hiérarchique n'ait pas été respectée et admettait avoir dit au requérant que la procédure dans son ensemble n'était pas correcte. Elle soulignait également que ce n'était pas la première fois que le fonctionnaire chargé du CBB la mettait dans une telle situation et ajoutait qu'elle n'avait pas une culture mafieuse. Elle relevait en outre que le requérant avait mis en copie de son courrier électronique de plainte tous les fonctionnaires italiens haut-gradés du HCDH. Elle maintenait ne pas avoir crié en s'adressant au requérant mais seulement parlé avec une forte voix.

10. En 2005, le HCDH a lancé un processus de régularisation visant à faciliter le recrutement sur des postes publiés au moyen de Galaxy de fonctionnaires titulaires depuis le 30 novembre 2003 d'engagements de courte durée.

11. Début février 2005, le requérant a eu un entretien pour la sélection au poste de responsable du secteur géographique d'Angola (Poste n° 04/OHCHR/063/GENEVA), classé L-3. La Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique faisait partie du jury.

12. Le 15 mai 2005, le requérant a été transféré à l'Unité pour l'Europe, l'Amérique du Nord et l'Asie centrale (« ENACA » de par sa désignation anglaise *Europe North America and Central Asia Region*), après avoir obtenu un engagement de courte durée en tant que responsable de secteur géographique pour la Russie, la Biélorussie et l'Ukraine.

13. Un poste de spécialiste des droits de l'homme (classe P-4) a été publié le 18 mai 2005 sous l'avis de vacance N° 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé. 249 candidats ont postulé, parmi eux le requérant, qui n'a pas été sélectionné pour un entretien pour le poste.

14. Le 23 juin 2005, un poste de spécialiste des droits de l'homme (P-4) au sein de l'ENACA, CBB, a été publié sous l'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva. Après s'être porté candidat, le requérant a été invité à passer un entretien.

15. L'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-407031-R-Geneva a été publié le 28 juin 2005 concernant six postes de spécialiste des droits de l'homme de classe P-3. Le requérant s'est porté candidat et a été parmi ceux retenus pour entretien.

16. Un poste de spécialiste des droits de l'homme (classe P-3) a été publié le 19 août 2005 sous l'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé. 328 candidats, dont le requérant, ont postulé. Le requérant n'a pas été sélectionné pour un entretien.

17. Au cours du mois d'octobre 2005, le requérant a informé le Conseil du personnel du HCDH, qu'il pensait que la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique l'avait sciemment éliminé de la procédure de sélection au poste de responsable du secteur géographique d'Angola, du fait de sa dénonciation du harcèlement dont il s'estimait l'objet.

18. En novembre 2005, le requérant s'est plaint de harcèlement de la part de la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique auprès de l'Assistante spéciale de la Haute-Commissaire, laquelle a contacté le Chef du CBB à ce sujet.

19. Une réunion a eu lieu en décembre 2005 entre le requérant et le Chef du CBB pour traiter de ce problème.

20. Le 6 avril 2006, après avoir été convoqué pour un entretien pour le poste de classe P-3 de spécialiste des droits de l'homme (avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-407031-R-Genève), le requérant a demandé au service des ressources humaines du HCDH que la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique soit exclue du jury d'entretien. Le lendemain la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique a accepté de se retirer du jury et a proposé d'être remplacée par son adjoint au sein de l'Unité.

21. Le 10 février 2006, le Coordinateur de l'ENACA, qui était à l'époque le superviseur du requérant, a envoyé un mémoire à son supérieur, le Chef du CBB,

où il recommandait la prolongation du contrat de courte durée du requérant au-delà du 31 mars 2006.

22. Le 31 mars 2006, le requérant a envoyé un courrier électronique au Chef du CBB l'informant que le Coordinateur de l'ENACA lui avait dit qu'il y avait en général une opinion négative à son égard au sein du CBB et il y expliquait que, suite à son entretien visant le poste n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva, le Coordinateur de l'ENACA et président du jury d'entretien lui avait dit que, bien qu'il ait réussi son entretien, il ne passerait pas au tour suivant du processus de sélection dès lors qu'il ne parlait pas le russe.

23. Le 2 avril 2006, le requérant a envoyé un courrier électronique à la Haute-Commissaire adjointe, l'informant des propos du Coordinateur de l'ENACA et de ses craintes quant à la garantie de ses droits dès lors qu'il avait signalé des manquements survenus au sein du CBB.

24. Par courrier électronique du 3 avril 2006, le Coordinateur de l'ENACA a démenti avoir dit qu'il y avait une mauvaise opinion du requérant. Le même jour, le requérant a répondu au Coordinateur de l'ENACA réaffirmant qu'il avait tenu ledit propos.

25. Par courrier électronique du 10 avril 2006, le requérant a demandé au Chef du CBB de l'informar des mesures qu'il envisageait de prendre concernant la conduite du Coordinateur de l'ENACA. Il demandait aussi l'annulation de la procédure de sélection relative au poste de spécialiste des droits de l'homme (P-4) (avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva) et sa réouverture avec un nouveau jury et des garanties d'équité.

26. Le Chef du CBB a répondu, le 18 avril 2006, qu'après s'être entretenu avec le Coordinateur de l'ENACA, il ne pouvait pas donner suite à sa demande de prendre des mesures concernant la conduite du Coordinateur de l'ENACA.

27. Le 21 avril 2006, le requérant a écrit au Chef du CBB pour l'informer qu'il interprétait son silence concernant la demande d'annulation de la procédure de sélection litigieuse comme une décision administrative d'accepter cette demande.

28. Par courrier électronique du 4 mai 2006, le requérant s'est plaint auprès de la Haute-Commissaire adjointe de la conduite du Chef du CBB. La Haute-Commissaire adjointe a répondu le même jour qu'elle considérait son message comme complètement injustifié et elle lui a demandé de ne plus lui envoyer d'autres messages à ce sujet.

29. Le 9 mai 2006, le requérant a écrit à l'Ombudsman, à New York.

30. Le 11 mai 2006, le Chef du CBB a demandé une dernière prolongation de l'engagement du requérant du 19 au 30 juin 2006.

31. Par ailleurs, entre mars et mai 2006, le requérant et la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique ont échangé des correspondances concernant l'établissement du PAS du requérant portant sur la période pendant laquelle il avait servi sous l'autorité de celle-ci.

32. Par lettre du 24 mai 2006, le requérant a adressé au Secrétaire général une demande de nouvel examen des décisions de ne pas le sélectionner aux postes publiés sous les avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé (P-4), 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé (P-3), et 05-HRI-OHCHR-407031-R-Geneva (P-3).

33. Le 29 mai 2006, le requérant a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen de la décision de ne pas le sélectionner pour le poste publié sous avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva (P-4). Le Groupe du droit administratif du Secrétariat des Nations Unies en a accusé réception le 6 juin 2006.

34. Le 30 juin 2006, à l'expiration de son dernier contrat, il a été mis fin au service du requérant.

35. Après une demande introductive d'instance incomplète présentée le 12 Octobre 2006, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours (« CPR ») de Genève alléguant ne pas avoir été équitablement pris en considération pour les postes 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé, 05-HRI-OHCHR-407031-R-Genève et 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé.

36. La CPR a rendu son rapport le 8 janvier 2008, concluant que le recours n'était pas recevable s'agissant des postes 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé et 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé, au motif que certaines des décisions contestées n'étaient pas des décisions administratives susceptibles de recours mais de simples actes préparatoires. En ce qui concerne le poste 05-HRI-OHCHR-407031-R-Genève, la CPR a recommandé que le requérant soit placé sur la liste de candidats présélectionnés pour des postes similaires pendant une année, considérant que la procédure de sélection avait été irrégulière dans la mesure où les critères d'évaluation n'avaient pas été objectivement évalués. Par lettre du 11 avril 2008, la Vice-Secrétaire générale a fait siennes les conclusions de la CPR, mais a décidé de lui accorder uniquement une compensation financière équivalente à un mois de traitement de base net selon les barèmes applicables à la date de la fin de son service.

37. Concernant le refus de sélection au poste publié sous avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva, le requérant a présenté une demande introductive d'instance incomplète auprès de la CPR de Genève le 24 août 2006. Il a présenté le recours complet le 29 septembre 2006.

38. La CPR a rendu son rapport le 4 février 2008. Elle a conclu que la procédure de sélection était viciée dès lors que le langage utilisé dans l'évaluation du requérant était « sélectif » et contenait une erreur substantielle. Par conséquent, la CPR a recommandé que le requérant soit placé pendant une année à compter de la date de la décision finale du Secrétaire général sur la liste des

candidats présélectionnés pour des postes similaires, malgré le fait qu'il ne soit plus fonctionnaire au HCHR. Par lettre du 11 avril 2008, la Vice-Secrétaire générale a rejeté au nom du Secrétaire Général les conclusions et recommandations de la CPR.

39. Les 16 juin et 28 juillet 2008, le requérant a présenté les présentes requêtes auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, lesquelles ont été transférées au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} janvier 2010.

40. Par ordonnance n° 42 (GVA/2011) du 8 avril 2011, le Tribunal a demandé au défendeur de lui fournir par soumission *ex parte* tous les documents relatifs aux trois procédures de sélection contestées par la requête UNDT/GVA/2010/020, ainsi que des clarifications sur les procédures suivies, ce que le défendeur a fait le 21 avril 2011.

41. Par ordonnance n° 77 (GVA/2011) du 18 mai 2011, le Tribunal a communiqué au requérant les documents et commentaires soumis par le défendeur, certaines informations contenues dans les documents ayant été occultés afin de préserver l'identité des autres candidats. Le requérant a présenté des observations le 23 mai. Le Tribunal a ensuite donné au défendeur, par ordonnance n° 83 (GVA/2011) du 24 mai 2011, la possibilité de présenter des commentaires au sujet des observations du requérant.

42. Par ordonnance n° 78 (GVA/2011) du 18 mai 2011, le Tribunal a ordonné au défendeur de lui communiquer toutes les pièces relatives à la procédure de sélection contestée dans la requête UNDT/GVA/2010/024, ce que le défendeur a fait le 23 mai 2011. Par ordonnance n° 84 (GVA/2011) du 24 mai, le Tribunal a invité le requérant à présenter ses observations.

43. Le 1^{er} juin une audience s'est tenue à laquelle ont participé le requérant par téléphone et le conseil du défendeur en personne. Au cours de l'audience, le

requérant a soulevé l'irrégularité de l'exercice de régularisation mené au HCHDH à l'époque dans son ensemble.

44. Dans son ordonnance n° 98 (GVA/2011) du 10 juin 2011, le Tribunal a demandé au défendeur de présenter ses observations sur ce dernier argument et de préciser au Tribunal, pour chacun des candidats dits 30 jours pour les quatre procédures de sélection litigieuses, s'ils étaient des candidats 30 jours d'après le système général de sélection ou après application de l'exception à ce système. Le défendeur a transmis sa réponse le 20 juin 2011.

45. Par ordonnance n° 106 (GVA/2011) du 21 juin 2011, le Tribunal a communiqué au requérant les documents transmis par le défendeur après avoir occulté certaines informations. Le requérant a présenté ses observations le 27 juin 2011.

Arguments des parties

46. Les arguments du requérant se rapportant à la requête UNDT/GVA/2010/20, concernant le refus de sélection aux postes publiés sous les avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé (P-4), 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé (P-3), et 05-HRI-OHCHR-407031-R-Geneva (P-3), sont les suivants :

a. La présente requête est recevable en ce qui concerne les deux postes basés à Yaoundé dès lors que si le 24 mai 2006, date à laquelle le requérant a présenté sa demande de nouvel examen au Secrétaire général, aucune décision finale de sélection n'avait été prise concernant les deux postes susmentionnés, la décision de ne pas le convoquer à l'entretien avait déjà été prise et elle constitue une décision administrative ;

b. L'exercice de régularisation de postes lancé au HCDH en 2005 est illégal dès lors que l'Administration s'est fondée sur un accord négocié avec le Bureau de la gestion des ressources humaines (« BGRH ») du

Secrétariat des Nations Unies. Le BGRH a ainsi autorisé une exception au régime de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 au profit des fonctionnaires employés sur un contrat de courte durée depuis le 30 novembre 2003, consistant à les considérer comme des candidats 30 jours, alors qu'ils étaient des candidats 60 jours. Cet accord n'a pas de force juridique et le document qui selon le défendeur consigne l'accord n'est qu'un document interne du HCDH dépourvu de valeur juridique. Ainsi, l'exercice de régularisation n'a pas de fondement juridique. L'Administration a tenté de donner un semblant de régularité au processus en fabriquant par la suite un document contenant de fausses affirmations, à savoir le mémoire du 3 juin 2005 de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines. En tout état de cause, une décision de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines ne peut en aucun cas déroger à l'instruction administrative ST/AI/2002/4 qui a été adoptée par une autorité supérieure. Dès lors que l'exercice de régularisation a été mené sans base juridique, la sélection de ceux qui auraient bénéficié de l'exception susmentionnée est entachée d'illégalité ;

c. Il n'a pas été convoqué pour passer un entretien pour le poste publié sous l'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-407257-R-Yaoundé, contrairement à ce qui est faussement indiqué dans le système Galaxy. Le défendeur n'a pas fourni copie du message qui lui aurait été envoyé afin de le convoquer ;

d. La conduite de la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique est constitutive de faute professionnelle, telle que définie par la disposition 110.1 de l'ancien Règlement du personnel. Elle constitue un abus de pouvoir et du harcèlement sur le lieu de travail, interdits par l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées). Il a été victime de représailles de sa part au sens de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21 (Protection des personnes qui

signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés) ;

e. Un mois de traitement de base net n'est pas une indemnisation suffisante pour le dommage causé. Le montant de l'indemnité n'est pas conforme à la jurisprudence en la matière. L'intention de le priver de PAS doit aussi être prise en compte en calculant le montant de l'indemnité ; la Haute-Commissaire en personne avait exhorté tous les supérieurs hiérarchiques à finaliser le PAS de chacun des fonctionnaires concernés avant l'exercice de régularisation de postes conduit au HCDH en 2006.

47. Les arguments du défendeur se rapportant à la requête UNDT/GVA/2010/20 sont les suivants :

a. La requête n'est pas recevable du fait que, lorsque le requérant a présenté sa demande de nouvel examen, aucune décision finale de sélection n'avait encore été prise ;

b. Les postes publiés sous avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-405865-R-Yaoundé et 05-HRI-OCHCR-407257-R-Yaoundé ne faisaient pas partie de l'exercice de régularisation ;

c. Les principes qui s'appliquent à l'exercice de régularisation de postes conduit à l'époque au HCDH sont explicités dans un document intitulé « OHCHR Posts Regularization Exercise-Guidelines » (« Principes directeurs »), qui inclut, au paragraphe 6, une mesure consistant à traiter comme des candidats 30 jours les fonctionnaires titulaires d'engagements de courte durée sans interruption depuis le 30 novembre 2003. L'exercice de régularisation a été mené en conformité avec les principes directeurs approuvés par le BGRH ;

d. Concernant les postes publiés sous avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-407031-R-Geneva, le requérant a été contacté sans succès par téléphone et par courrier électronique afin de l'inviter à un entretien ;

e. La seule question que le Tribunal a à se poser est celle de savoir si le requérant a droit à une indemnisation accrue au titre des irrégularités qui ont déjà été reconnues par le Secrétaire général. Le défendeur soutient qu'un mois de traitement de base net est une indemnisation adaptée compte tenu des irrégularités constatées dans le cas du requérant ;

f. Le seul préjudice qui résulte des manquements ainsi reconnus est lié au fait que la situation du requérant n'a pas fait l'objet d'un examen régulier en ce qui concerne les postes en question. Le requérant n'a pas justifié des dommages professionnel, moral et matériel qu'il aurait subis ;

g. La demande du requérant d'avoir son PAS finalisé est dépourvue de fondement et irrecevable. Engagé sur la base de la série 300 de l'ancien Règlement du personnel, le requérant n'avait pas un droit à être évalué suivant l'instruction administrative ST/AI/2002/3 (Système d'évaluation et de notation). En effet, la section 1 de cette instruction ne l'impose pas mais prévoit une simple possibilité d'utiliser le PAS pour évaluer la performance des fonctionnaires employés sous les séries 200 et 300 de l'ancien Règlement du personnel. En tout état de cause, le requérant n'a présenté, dans les deux mois suivant la décision en question, aucune demande de nouvel examen portant sur la décision de ne pas évaluer sa performance selon la méthode du PAS, comme l'exigeait la disposition 111.2(a) du Règlement du personnel en vigueur à l'époque.

48. Les arguments du requérant se rapportant à la requête UNDT/GVA/2010/24, concernant le poste publié sous avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva (P-4), sont les suivants :

- a. Le défendeur affirme mais n'apporte pas la preuve que le poste litigieux ne faisait pas partie de l'exercice de régularisation mené à l'époque au HCDH, qui est, pour les motifs développés plus haut, illégal dans son ensemble. De même, il n'a pas fourni de détails précisant en quoi chacun des candidats remplissait les conditions pour être considéré comme un candidat 30 jours ;
- b. Le candidat retenu ne remplit pas les conditions requises pour être éligible car il ne possédait pas le diplôme ni l'expérience requis par l'avis de vacance ;
- c. Si les candidats interviewés étaient des candidats 30 jours conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/4, il n'est pas cohérent que l'Administration ait organisé des entretiens avec huit autres candidats considérés 60 jours, alors qu'ils n'avaient aucune chance d'être sélectionnés. De plus, le défendeur allègue que le poste ne fait pas partie de l'exercice de régularisation et toutefois se prononce sur la question de savoir si les candidats 60 jours remplissaient les critères de l'accord de régularisation ;
- d. Le choix du candidat à retenir pour le poste litigieux était fait d'avance. Il incombe à l'Administration de démontrer la régularité de la décision contestée, étant donné que toutes les informations et éléments de preuve se trouvent en sa possession (voir le jugement de l'ancien Tribunal administratif n° 1302, *Hammond* (2006)). Le fait qu'il connaissait d'avance le nom de ceux qui ont ensuite été nommés à plusieurs postes, alors que les procédures de sélection n'étaient pas terminées prouve l'irrégularité de la procédure de sélection ;
- e. La conduite du Coordinateur de l'ENACA au cours de son entretien constitue un vice de procédure. Celui-ci ne pouvait pas, comme il l'a fait, prendre une décision sans consulter les autres membres du jury d'entretien alors que la raison même de l'existence de tels jurys est la prise

de décisions collégiales. Le fait que le Coordinateur de l'ENACA n'ait pas estimé utile de consulter ses collègues et que ces derniers n'ont pas protesté établit que la décision concernant sa candidature était prise avant l'entretien et qu'il y avait un parti pris à son encontre ;

f. La décision de ne pas le sélectionner a été prise pour des motifs illégaux, à savoir la volonté de lui infliger des représailles pour avoir porté des accusations de faute professionnelle au sein du CBB. L'Administration a systématiquement refusé de traiter le contenu des ses allégations ; aucune des instances contactées par le requérant—Bureau de la déontologie, Ombudsman, Chef du CBB, Haute-Commissaire adjointe—n'ont agi pour enquêter sur les faits qu'il rapportait. En lieu et place, le Chef du CBB a décidé de se séparer de lui. L'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a par le passé conclu que la responsabilité de l'Administration était engagée du fait de ne pas avoir traité de manière approfondie les diverses plaintes introduites par un fonctionnaire, de telle sorte que ce dernier s'était vu privé des ses droits procéduraux (voir le jugement n° 1178, *Shao* (2004)) ;

g. L'Administration n'a pas usé de son pouvoir discrétionnaire de manière correcte et a commis une erreur manifeste. Si le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de nominations et de promotions, ce pouvoir n'est pour autant pas absolu ni illimité. Notamment, il y a lieu d'examiner s'il n'y a pas eu d'abus de pouvoir ou des erreurs de procédure ou sur le fond ;

h. Selon l'article 101 de la Charte des Nations Unies et l'article 4.2 du Statut du personnel, la principale considération s'agissant d'engager le personnel de l'Organisation doit être d'assurer les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Comme l'a constaté la CPR, dans son rapport motivé, tel n'a pas été le cas en l'espèce ;

i. Une analyse comparative de sa notice personnelle et de celle du candidat retenu au moment de la décision attaquée démontre que ce dernier était moins qualifié. Par conséquent, la décision impliquait un abus du pouvoir ;

j. Le Secrétaire général ne peut pas refuser de suivre la décision de la CPR sans motiver sa décision.

49. Les arguments du défendeur se rapportant à la requête UNDT/GVA/2010/24 sont les suivants :

a. Le poste publié sous l'avis de vacance 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva ne faisait pas partie de l'exercice de régularisation mené au HCDH ;

b. D'après une jurisprudence constante en la matière, la sélection des fonctionnaires pour tout poste au sein de l'Organisation relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Ce pouvoir doit être exercé de manière équitable et sans que des considérations externes ou des motivations illégales entrent en ligne de compte. Toutefois, l'évaluation des candidats pour un poste fait partie de ce pouvoir discrétionnaire et il n'appartient pas au Tribunal de substituer son évaluation à celle de l'Administration. Le contrôle d'une telle décision est limité à vérifier l'existence d'un abus de pouvoir, d'un vice de procédure, d'une erreur sur le fond ou de facteurs non pertinents ou motivations indues ;

c. Si le requérant affirme avoir des qualifications supérieures à celles du candidat retenu, il demeure que l'évaluation des candidats est une tâche qu'il appartient à l'Administration de mener à bien. De plus, le requérant n'a pas démontré en quoi la sélection d'un autre candidat ne satisfaisait pas aux critères d'efficacité, de compétence et d'intégrité énumérés aux articles 4.2 du Statut du personnel alors en vigueur et 101.3 de la Charte ;

d. Les conclusions et recommandations de la CPR sont de nature consultative, et non contraignante, conformément à l'article 11.1 de l'ancien Statut du personnel. Par conséquent, le Secrétaire général a la liberté de s'affranchir des conclusions du CPR. En prenant la décision finale du 11 avril 2008, le Secrétaire général n'a fait qu'utiliser le pouvoir qui lui revient ;

e. La décision du Secrétaire général de maintenir la décision initialement contestée a été fondée sur un examen approfondi de l'affaire, y compris du rapport de la CPR ;

f. L'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-406881-R-Geneva exigeait, entre autres, des compétences de travail en équipe, qualités de chef et compétences en matière d'encadrement, aptitude à planifier et à organiser et à responsabiliser des subordonnées. Après examen de la candidature du requérant compte tenu des compétences requises, il a été décidé qu'il ne remplissait pas toutes les exigences du poste. Notamment, il n'avait démontré ses qualités de chef que de manière très limitée et n'avait pas démontré avoir constitué et géré des équipes ni avoir créé un environnement de travail favorable ;

g. Le requérant a la charge de prouver ses allégations, ce qu'il ne fait pas en l'espèce. Il n'a pas fourni la preuve que le candidat retenu pour le poste litigieux était choisi à l'avance. La supposée conduite du Coordinateur de l'ENACA qui n'aurait pas consulté les autres membres du jury de l'entretien n'établit pas que l'Administration avait déjà pris une décision de ne pas engager le requérant. Le requérant n'a pas apporté de preuves que c'est en raison de représailles qu'il n'a été sélectionné à aucun poste aux HCDH ;

h. Le requérant n'a subi aucun dommage matériel ou moral dès lors que ses compétences ont été équitablement et pleinement prises en

considération. De la même manière, la demande du requérant de bénéficier de la priorité pour des candidatures à venir n'est pas justifiée.

Jugement

50. Les requêtes susvisées ont été présentées par le même fonctionnaire, se rapportent à des refus de sélection et ont plusieurs arguments communs. Il importe donc d'y statuer par un seul jugement.

51. Il y a lieu tout d'abord pour le Tribunal d'écarter la demande présentée par le requérant et qui tend à ce que le Tribunal ordonne à l'Administration de procéder à l'évaluation de sa performance selon le système PAS. En effet, il ressort des pièces du dossier que dans ses demandes de recours hiérarchique présentées au Secrétaire général, le requérant n'a pas contesté de décisions de ses supérieurs hiérarchiques refusant de procéder à une telle évaluation. La présente demande au Tribunal est donc irrecevable.

52. Il y a lieu maintenant pour le Tribunal d'examiner successivement la légalité des décisions qui ont refusé de sélectionner le requérant pour divers postes pour lesquels il s'était porté candidat.

1-Poste publié le 18 mai 2005 sous l'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-405865-Yaoundé (P-4)

53. Il est soutenu en défense que la requête serait irrecevable en ce qui concerne ledit poste dès lors que le requérant aurait présenté sa demande de nouvel examen au Secrétaire général avant qu'une décision administrative ne soit prise. Toutefois, il est établi que le requérant a présenté ladite demande lorsqu'il a appris qu'il ne serait pas convoqué à un entretien de sélection. Ainsi, même si le candidat finalement retenu n'avait pas encore été sélectionné, il ne saurait être soutenu qu'aucune décision administrative de rejet de la candidature du requérant n'était née. Ainsi, la requête est recevable à ce titre.

54. Le requérant prétend que l'exercice de régularisation de postes lancé au HCDH en 2005, dont la procédure de sélection en cause ferait partie, est illégal dès lors qu'il serait fondé sur un accord négocié entre le HCDH et le BGRH par lequel le BGRH accordait une exception au régime de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 au profit des fonctionnaires employés sur un contrat de courte durée depuis le 30 novembre 2003, consistant à les considérer comme des candidats 30 jours alors qu'ils étaient des candidats 60 jours.

55. Le requérant conteste l'existence et la validité d'un tel accord. Si l'Administration soutient que cet accord résulte de « Principes directeurs », ce document interne au HCDH ne peut en aucun cas déroger aux règles établies par l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (voir le jugement UNDT/2011/126, *Villamorán*). Or la section 7.1 de cette instruction prévoit :

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.

56. En tout état de cause, à supposer même que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines ait autorisé l'exception susmentionnée, une décision de la Sous-Secrétaire générale ne peut pas déroger aux dispositions d'une instruction administrative prise par le Secrétaire général adjoint à la gestion (voir le jugement UNDT/2011/126, *Villamorán*). Ainsi le requérant est en droit de prétendre que la procédure de régularisation par laquelle certains fonctionnaires employés sur un contrat de courte durée depuis le 30 novembre 2003 ont reçu un traitement plus favorable que le sien est irrégulière.

57. Toutefois, en défense l'Administration soutient que la vacance de poste publiée sous avis n° 05-HRI-OHCHR-405865-Yaoundé ne faisait pas partie de la procédure de régularisation critiquée.

58. Il ressort de l'examen des pièces du dossier qu'en l'espèce, seuls des candidats 30 jours aux termes de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 ont été retenus pour un entretien et que le candidat finalement sélectionné a été choisi parmi ces derniers. Par conséquent, l'Administration, pour procéder à la sélection ci-dessus, a respecté les dispositions de ladite instruction administrative.

59. Ainsi, l'illégalité soulevée par le requérant ne concerne pas la présente procédure de sélection.

60. Le requérant soutient que sa candidature n'a pas été retenue pour des motifs de discrimination et de représailles de la part de l'Administration. Toutefois, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, seuls des candidats 30 jours aux termes de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 ont été retenus pour un entretien et le candidat finalement sélectionné a été choisi parmi ces derniers, alors que la candidature du requérant, en tant que candidat 60 jours, ne pouvait être examinée que si aucun des candidats 30 jours n'était sélectionné (voir le jugement UNDT/2009/022, *Kasyanov*), ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

61. Ainsi, le requérant n'a pas établi que la procédure de sélection susvisée était entachée d'irrégularité.

2-Vacance de poste publiée le 23 juin 2005 sous le n° 05-HRI-OHCHR-406881-Geneva (P-4)

62. Le requérant, en ce qui concerne le présent poste, soutient également que l'exercice de régularisation a été irrégulier dès lors qu'il faisait partie d'une opération de régularisation de postes menée par le HCDH, aux termes de laquelle certains fonctionnaires étaient considérés, pour la procédure de sélection, comme des candidats 30 jours au sens de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, alors qu'ils devaient être considérés légalement comme des candidats 60 jours.

63. Le Tribunal a considéré, pour les motifs développés ci-dessus, que la l'exercice de régularisation était illégal. Toutefois, le défendeur soutient que cette procédure de sélection ne faisait pas partie de l'exercice de régularisation.

64. Il ressort de l'examen des pièces du dossier qu'en l'espèce huit candidats, dont le requérant et le candidat finalement sélectionné bien qu'ils aient été considérés comme des candidats 60 jours, ont été convoqués pour un entretien. Ainsi, à supposer que des candidats 30 jours aux termes de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 aient été examinés à tort en même temps que les candidats 60 jours ci-dessus mentionnés, et ce contrairement aux dispositions de la ST/AI/2002/4, cette irrégularité n'a pas pu porter, en tout état de cause, préjudice au requérant, appartenant lui-même à la catégorie des 60 jours.

65. Le Tribunal doit rappeler qu'en matière de sélection, compte tenu du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, son contrôle ne s'exerce que sur l'abus de pouvoir, la régularité de la procédure suivie, l'erreur de fait et l'erreur manifeste d'appréciation.

66. Le requérant soutient que le candidat finalement sélectionné ne possédait pas les qualités exigées par l'avis de vacance du poste, en termes de formation et d'expérience. Quant à la formation, l'avis de vacance exigeait que le candidat ait un diplôme universitaire du niveau de la maîtrise, préférablement en droit, sciences politiques, relations internationales ou d'autres disciplines en rapport aux droits de l'homme, tout en précisant qu'une combinaison de qualifications académiques pertinentes et une expérience prolongée pouvait être acceptée en lieu et place d'une maîtrise. Le Tribunal relève qu'aux termes de l'avis de vacance de poste, il était seulement « préférable », et non nécessaire, que ce diplôme soit dans un domaine en lien proche avec les droits de l'homme. Or le candidat finalement sélectionné possède une maîtrise. De plus, ainsi que l'a précisé le jury d'entretien dans son évaluation du candidat en question, ce dernier possède un diplôme en sciences sociales, qui peut à juste titre être considéré comme adapté aux responsabilités du poste ; ce diplôme combiné avec plusieurs années d'expérience

dans le domaine des droits de l'homme paraît au Tribunal suffisant pour satisfaire les exigences en matière de formation telles qu'énoncées dans l'avis de vacance. En ce qui concerne l'expérience, le requérant allègue que l'évaluation du candidat sélectionné par le jury d'entretien ne fait état que de six années d'expérience, et non des sept demandés par l'avis de vacance. L'évaluation susmentionnée mentionne six ans d'expérience au sein du HCDH. Néanmoins, l'expérience préalable est également à prendre en compte et il ressort des pièces du dossier que le candidat sélectionné avait déjà en effet plusieurs années d'expérience lors de son arrivée au HCDH.

67. Ainsi, l'argument selon lequel le candidat sélectionné ne réunissait pas les qualifications minimales apparaît comme non fondé.

68. Le requérant soutient enfin, d'une part, que le président du jury lui aurait déclaré à la fin de l'entretien qu'il ne serait pas recommandé dès lors qu'il ne parlait pas russe et ce sans consulter les autres membres du jury et, d'autre part, qu'après l'entretien le même président lui aurait déclaré qu'il avait très peu de chances d'obtenir un poste dans le service dès lors qu'il avait la réputation de trop parler. Dès lors que les affirmations du requérant ne sont pas sérieusement contredites en défense, le Tribunal les considère comme exactes et estime que non seulement il s'agit d'un manquement grave au principe de la collégialité des décisions d'un jury mais qu'elles révèlent un parti pris évident de la part d'un des membres du jury, ce qui conduit le Tribunal à juger que la procédure de sélection ci-dessus contestée a été irrégulière.

3-Vacance de poste publiée le 28 juin 2005 sous le n° 05-HRI-OHCHR-407031-Genève (P-3)

69. Si le Secrétaire général, suivant le rapport de la CPR, a accordé au requérant une indemnité correspondant à un mois de traitement de base net en raison des irrégularités commises lors de la procédure de sélection au poste susmentionné, le requérant demande au Tribunal de majorer ladite indemnité et

soutient que d'autres irrégularités que celle retenue par la CPR et le Secrétaire général ont été commises.

70. Le requérant reprend tout d'abord l'argumentation ci-dessus développée concernant l'opération de régularisation effectuée par le HCDH et à laquelle il a été déjà répondu en la considérant comme illégale. Le défendeur admet que ce poste faisait partie de ladite opération. Là encore, il y a lieu d'examiner si cette irrégularité a causé au requérant un quelconque préjudice. Il ressort de l'examen des pièces du dossier qu'en l'espèce le requérant a été considéré comme un candidat 60 jours et que d'autres candidats ont été considérés comme des candidats 30 jours alors qu'en application de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 ils auraient dû être considérés également comme des candidats 60 jours.

71. L'avis de vacance n° 05-HRI-OHCHR-407031-Genève concernait six postes. Certains des candidats retenus à l'issue de la procédure étaient des candidats 60 jours d'après l'instruction administrative ST/AI/2002/4 et ont été traités comme des candidats 30 jours sur la base de l'accord de régularisation évoqué ci-dessus. Il en résulte que la procédure suivie est irrégulière et que cette irrégularité a pu faire perdre des chances au requérant d'être sélectionné.

72. Le requérant soutient en outre qu'il a été victime de discrimination de la part de la Coordinatrice de l'Unité pour l'Afrique qui avait été nommée comme membre du jury d'entretien. Cependant, il ressort des pièces du dossier que suite à une réclamation du requérant cette dernière a décidé de ne pas siéger comme membre du jury. Si le requérant conteste le fait qu'elle ait été remplacée par son adjoint, ce seul fait ne permet pas d'établir une tentative de discrimination à son égard.

73. Toutefois, ainsi que l'a reconnu le Secrétaire général, il ressort des pièces du dossier que le jury d'entretien a commis des erreurs de fait en n'attribuant aucun point au requérant au titre des « autres compétences » demandées dans l'avis de vacance, alors que d'autres candidats en ont reçus en raison de

compétences que le requérant possédait manifestement également. En particulier, pas moins de trois candidats se sont vus attribuer des points au titre de leur connaissance de la situation afférente aux droits de l'homme dans les pays africains alors que le requérant, qui avait travaillé pendant plusieurs années en Afrique sur des questions de droits de l'homme et qui avait ensuite rejoint l'Unité pour l'Afrique au siège du HCDH, n'en a reçu aucun.

74. Ainsi, le requérant est fondé à soutenir que la procédure de sélection pour le poste susmentionné a été en outre entachée d'une erreur de fait.

4-Vacance de poste publiée le 19 août 2005 sous le n° 05-HRI-OHCHR-407257-Yaoundé (P-3)

75. Pour les mêmes motifs déjà traités concernant le premier poste évoqué ci-dessus, il est soutenu en défense que la requête serait irrecevable dès lors que le requérant aurait présenté sa demande de nouvel examen au Secrétaire général avant qu'une décision administrative ne soit prise. Il y a donc lieu d'apporter la même réponse, à savoir qu'il ne saurait être soutenu qu'aucune décision administrative de rejet de la candidature du requérant n'était née alors que le requérant avait été informé qu'il n'était pas sélectionné pour un entretien. Ainsi, la requête est recevable à ce titre.

76. Le défendeur soutient que le requérant n'a pas pu participer à un entretien pour le poste litigieux au seul motif que l'Administration n'a pas réussi à le joindre ni par téléphone, ni par courrier électronique. Le requérant conteste formellement avoir été absent du service à la date à laquelle l'Administration dit avoir essayé de le convoquer et le défendeur n'a présenté au Tribunal aucun élément permettant d'établir que l'Administration aurait tenté en effet de joindre le requérant. Ainsi, ce dernier établit que la procédure de sélection a été irrégulière en ce qui le concerne.

Préjudice

77. Dès lors que le requérant ne demande plus l'annulation des procédures de sélection contestées, il y a lieu maintenant d'évaluer son préjudice.

78. Il résulte de ce qui précède que sur quatre procédures de sélection contestées, le requérant a établi l'irrégularité de trois, dont une pour parti pris et une autre pour une erreur de fait grossière. En outre le Tribunal a sa conviction renforcée d'un parti pris à l'égard du requérant par la circonstance que pendant les neuf mois précédant son départ du HCDH il s'est porté sans succès candidat à plus de 20 postes qu'ils soient de classe P-3 ou P-4. Ainsi, le Tribunal considère que les irrégularités commises ont privé le requérant de chances très sérieuses d'obtenir un engagement régulier, que ce soit sur un poste de classe P-3 ou même P-4. L'obtention d'un tel engagement aurait pu augmenter les chances du requérant d'obtenir le renouvellement de son engagement, alors qu'il a été mis fin à son service au HCDH le 30 juin 2006, à l'expiration de son dernier contrat.

79. Ainsi, le requérant a subi un dommage matériel important et aussi également un dommage moral élevé, compte tenu qu'il a été établi qu'il avait été victime de parti pris.

80. En l'espèce, le Tribunal considère que pour l'ensemble des préjudices subis il y a lieu de condamner l'Organisation à lui verser, en plus du mois de traitement de base net déjà décidé par le Secrétaire général, une somme correspondant à sept mois du traitement de base net qu'il percevait à la date à laquelle il a quitté le HCDH.

81. En revanche, il n'appartient pas au Tribunal d'ordonner au Secrétaire général de lui donner priorité pour des postes qui viendraient à être proposés au HCDH, dès lors qu'un tel ordre aurait pour effet de rompre l'égalité des candidats auxdits postes.

Décision

82. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE:

- a. Le défendeur est condamné à verser au requérant une indemnité correspondant à sept mois du traitement de base net qu'il percevait à la date à laquelle il a quitté le HCDH ;
- b. 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 ce jusqu'au versement de ladite indemnité. Une majoration de cinq pour cent sera ajoutée au taux de base des Etats-Unis à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire ;
- c. Toutes les autres demandes sont rejetées.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 14 juillet 2011

Enregistré au greffe le 14 juillet 2011

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, Genève