



**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** René M. Vargas M.

BOUTIBA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Jérôme Blanchard, ONUG

**Requête**

1. Par requête enregistrée le 10 avril 2013, la requérante conteste la décision de ne pas la sélectionner au poste d'Assistant des Ressources Humaines, à la classe G-6, Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires (« BCAH ») à Genève (« le poste »), avis de vacance n° 12-HRE-OCHA-25975-R-Geneva [O].

2. Elle demande l'annulation de la décision contestée, une promotion à la classe G-6, et l'indemnisation du dommage moral subi, ainsi qu'une indemnisation pour le retard dans l'évaluation de sa performance pour les périodes 2010-2011 et 2011-2012.

**Faits**

3. Le 24 février 2012, un poste d'Assistant des Ressources Humaines, à la classe G-6, au Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme à Genève, a été publié sous l'avis de vacance n° 12-HRE-OHCHR-23002-R-GENEVA (R), auquel la requérante, ainsi que la personne sélectionnée pour le poste ouvert sous l'avis de vacance n° 12-HRE-OCHA-25975-R-Geneva [O] ont postulé. Suite au processus de sélection pour ce poste G-6 au Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, ils ont tous les deux été mis sur le fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues (« le fichier »).

4. Le 21 novembre 2012, l'avis de vacance pour le poste au BCAH a été publié dans le système INSPIRA, avec date de clôture des candidatures au 21 décembre 2012. Le Bureau de la gestion des ressources humaines (« BGRH »), Office des Nations Unies à Genève (« ONUG »), a envoyé les dossiers de deux candidats du fichier, à savoir le dossier de la requérante et celui de la personne sélectionnée (« M. F. »), au responsable du poste à pourvoir qui était, à cette date, le supérieur hiérarchique de ces deux candidats.

5. Le responsable du poste à pourvoir a examiné les candidatures des deux candidats du fichier, et, par mémorandum du 20 décembre 2012, a recommandé M. F. à la Cheffe, Section des Ressources Humaines (« SRH »), BCAH, Genève, pour sélection au poste ouvert sous l'avis de vacance n° 12-HRE-OCHA-25975-R-Geneva [O].
6. Par mémorandum du 24 décembre 2012, la Cheffe, SRH, BCAH, Genève, a transmis cette recommandation à un Spécialiste hors classe des ressources humaines, BGRH, ONUG.
7. Par mémorandum du 26 décembre 2012, le Directeur, Division de l'Administration, ONUG, a soumis la recommandation de sélectionner M. F. pour le poste au Directeur général, ONUG, pour décision finale. Le Directeur, Division de l'Administration, ONUG, a noté que la Division du BCAH avait décidé de recommander, avant la fin de la période de publication, un des deux candidats du fichier pour le poste.
8. Le Directeur général, ONUG, a sélectionné M. F. le 27 décembre 2012, et, le 3 janvier 2013, le responsable du poste à pourvoir a verbalement informé la requérante que sa candidature n'a pas été retenue.
9. La requérante a déposé sa demande de contrôle hiérarchique le 12 février 2013.
10. Les rapports d'évaluation de performance de la requérante pour les années 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 ont été finalisés le 1<sup>er</sup> mars 2013, et la performance de la requérante a été notée comme « répondant aux attentes » pour ces trois cycles.
11. La requérante a déposé sa requête le 10 avril 2013 et le défendeur a soumis sa réponse le 15 mai 2013.
12. Le 17 mai 2013, en réponse à sa demande de contrôle hiérarchique, la requérante a été informée que la décision contestée avait été confirmée.

13. Par ordonnance n° 62 (GVA/2013) du 24 mai 2013, le Tribunal a demandé à la requérante d'apporter des clarifications sur ce qu'elle demandait dans sa requête et, notamment, si elle demandait l'annulation de la décision de nommer le candidat sélectionné.

14. Le même jour, la requérante a soumis au Tribunal la réponse négative du 17 mai 2013 à sa demande de contrôle hiérarchique, ainsi que copie des échanges qu'elle avait eus avec le Groupe du contrôle hiérarchique en vue d'une solution amiable du litige, tentative qui s'est avérée infructueuse.

15. Le 27 mai 2013, la requérante a présenté des observations en réponse à l'ordonnance n° 62 (GVA/2013). Le 7 juin 2013, le défendeur a soumis des commentaires aux dernières observations de la requérante, soulignant que les échanges de la requérante avec le Groupe du contrôle hiérarchique portant sur une éventuelle solution à l'amiable étaient confidentiels et ne devaient pas être pris en compte par le Tribunal.

16. Par ordonnance n° 162 (GVA/2013) du 23 octobre 2013, le Tribunal a convoqué les parties à une audience le 20 novembre 2013.

17. Le 24 et 25 octobre 2013, la requérante a déposé au Tribunal des documents supplémentaires. L'audience s'est déroulée le 20 novembre 2013, en présence des deux parties.

### **Arguments des parties**

18. Les arguments de la requérante sont les suivants :

a. Son nom a été enlevé du fichier une semaine avant l'ouverture du poste, et elle a dû échanger quelques courriers électroniques avec l'équipe technique d'INSPIRA pour que son nom soit remis sur le fichier ;

b. Le poste demande la maîtrise courante (« fluent ») du français et de l'anglais ; le Manuel du responsable du poste à pourvoir (« *Manual for the Hiring Manager on the Staff Selection System* », ci-après « le Manuel ») clarifie que « fluent » se réfère aux quatre domaines de compétence de la

langue soit parler, lire, écrire et écouter ; le candidat sélectionné n'est pas « fluent » en français, ce qui est confirmé par sa notice personnelle, dans laquelle il a écrit être « confiant » (confident) en français dans ces quatre domaines ; par conséquent, sa candidature aurait du être éliminée automatiquement par le système INSPIRA comme étant inéligible ;

c. Elle dispose de 18 ans d'expérience au sein des Nations Unies, dont huit en tant qu'Assistante des Ressources Humaines, BCAH, alors que le candidat sélectionné ne dispose que de quatre ans et demi d'expérience en tant qu'Assistant des Ressources Humaines, dont trois avec le BCAH, et un total de six ans et quatre mois au sein des Nations Unies ;

d. Le critère de langues a été changé par la suite, dans le cadre de la classification du poste, une fois que le poste avait été pourvu ;

e. Dans le mémorandum de sélection transmis à l'ONUG aucune comparaison n'est faite entre elle et le candidat sélectionné et aucune raison n'est donnée sur le choix retenu alors qu'il n'y avait que deux candidats du fichier et que les deux travaillent dans la même unité ;

f. Sa candidature a été complètement ignorée ;

g. Contrairement à celles du candidat sélectionné, ses évaluations de performance ont été finalisées uniquement après que le poste a été pourvu, ce qui n'a pas été le cas du candidat sélectionné et donc qui établit la discrimination ;

h. L'injustice dont elle a été victime l'a rendue malade et lui a causé des dommages psychologiques.

19. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. La transmission de la candidature du candidat sélectionné au responsable du poste à pourvoir était bien fondée car le candidat remplissait tous les critères de l'avis de vacance ; il avait été mis sur le fichier et avait même été sélectionné pour un autre poste G-6, au Bureau du

Haut-Commissariat aux droits de l'homme, dont les fonctions et la nature technique étaient similaires, et dont les critères pour les compétences de base—l'éducation, l'expérience professionnelle et les langues—étaient même identiques à ceux du poste faisant l'objet du présent recours ; le candidat sélectionné, M. F., avait pourtant rejeté l'offre pour cet autre poste et avait donc été mis sur le fichier ;

b. Le poste au Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme exigeait également une « très bonne maîtrise du français », et pendant le processus de sélection pour ce poste, les compétences en français du candidat sélectionné ont été testées ; ainsi, dans son rapport d'analyse comparative le jury de sélection avait noté, suite à une question orale, que le candidat sélectionné maîtrise la langue française de façon « courante » ; lors de sa candidature pour le poste au Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, la Commission centrale de contrôle a endossé sa candidature ;

c. Suite à l'exercice de sélection pour le poste au Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, le candidat sélectionné avait été retenu et, suite à son rejet de l'offre, il a été mis sur le fichier pour un poste demandant le même niveau de français que le poste objet du présent litige ;

d. L'argument de la requérante, selon lequel elle a été privée d'une chance d'être promue car la candidature du candidat sélectionné a été irrégulièrement examinée, est donc infondé ;

e. La procédure de sélection a été suivie conformément à la section 9.1.4 du Manuel ; notamment, le responsable du poste à pourvoir, qui connaissait les deux candidats du fichier, n'était pas obligé de les convoquer à un entretien et de recommander les deux candidats ; il suffisait qu'il évalue les deux candidats sur papier ; le responsable du poste à pourvoir a clairement motivé sa recommandation ;

f. Tant la requérante que le candidat sélectionné remplissaient le critère d'un minimum de sept ans d'expérience professionnelle, et le fait que la requérante disposait de 18 ans d'expérience professionnelle ne lui accorde pas une priorité pour être promue ;

g. La finalisation tardive des évaluations de performance n'a pas eu d'impact sur la procédure de sélection ; le responsable du poste à pourvoir était le supérieur hiérarchique de la requérante et connaissait donc son niveau de performance ; d'ailleurs, les évaluations de performance du candidat sélectionné n'avaient pas non plus été finalisées ; donc, il n'y a pas eu de discrimination de la part du responsable du poste à pourvoir ; la requérante n'apporte pas la preuve qui lui incombe que la décision était discriminatoire ;

h. Le Tribunal d'appel a précisé que les dommages moraux sont indemnisables uniquement si le requérant fait la preuve du dommage subi, ce que la requérante n'a pas fait en l'occurrence ;

i. Le fait que le responsable du poste à pourvoir a informé la requérante de sa non-sélection le jour où elle devait voir un médecin ne relève que d'un hasard, et visait à informer oralement la requérante de sa non-sélection avant qu'elle ne l'apprenne plus tard le même jour en recevant copie du mémorandum adressé au candidat sélectionné ;

j. Le fait que l'avis de vacance a été publié avant que le poste n'ait été formellement classifié n'a pas eu d'impact sur la sélection ; l'avis de vacance a été basé sur l'avis de vacance ouvert préalablement au Bureau du Haut-Commissariat des droits de l'homme et les règles de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 ont été respectées ;

k. La décision est légale et la requête doit être rejetée dans sa totalité.

## **Jugement**

### *Etendue du litige*

20. Tout d'abord, le Tribunal doit déterminer quelles sont les décisions administratives qui ont été contestées régulièrement devant lui, notamment celles qui ont fait l'objet de la demande de contrôle hiérarchique prévue par les textes ci-après.

21. La disposition 11.2 du Règlement du personnel dispose :

#### Contrôle hiérarchique

a) Tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ainsi qu'il est dit au paragraphe a) de la disposition 11.1 ci-dessus, doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique.

...

c) Pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire général dans les soixante jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester.

22. Il résulte des textes ci-dessus que le fonctionnaire qui présente une demande de contrôle hiérarchique doit préciser les décisions administratives, explicites ou implicites, qu'il conteste.

23. La requérante, dans sa demande de contrôle hiérarchique, conteste la décision de ne pas la sélectionner au poste d'Assistant des Ressources Humaines, BCAH, à la classe G-6, et demande soit l'annulation de cette décision soit d'être promue à la classe G-6. Si dans sa demande de contrôle hiérarchique la requérante demande en outre à être indemnisée du dommage psychologique subi en raison du retard mis par son supérieur hiérarchique pour évaluer sa performance, elle n'a pas clairement contesté une décision administrative précise se rapportant au retard mis pour faire ses évaluations de performance. De même, devant le Tribunal, la requérante conteste uniquement la décision de ne pas la sélectionner au poste G-6

d'Assistant des Ressources Humaines, BCAH, et si elle évoque le retard dans ses évaluations de performance et demande à être indemnisée du préjudice en résultant, c'est uniquement à titre d'argument à l'appui de la contestation du refus de la sélectionner. Donc, le Tribunal déclare irrecevable devant lui la contestation des décisions se rapportant aux évaluations de sa performance.

24. En ce qui concerne la légalité de la procédure de sélection, la requérante, dans sa demande au Groupe de contrôle hiérarchique et devant le Tribunal, s'est bornée à demander l'annulation de la décision de ne pas la sélectionner au poste litigieux. Devant le manque de clarté des demandes de la requérante, le Tribunal lui a demandé par ordonnance n° 62 (GVA/2013) datée 24 mai 2013, de préciser si elle demandait également l'annulation de la nomination du candidat sélectionné pour le poste. En réponse la requérante n'a pas apporté les précisions nécessaires.

25. Par conséquent, le Tribunal considère qu'il n'est régulièrement saisi que d'une demande tendant à l'annulation de la décision de ne pas sélectionner la requérante pour le poste.

*Sur le fond*

26. Le Tribunal doit en premier lieu examiner l'argument de la requérante selon lequel la procédure de sélection suivie est irrégulière. La requérante soutient, notamment, que le candidat sélectionné n'a pas le niveau requis en langue française exigé par l'avis de vacance et, donc, qu'il n'était pas éligible pour le poste.

27. L'avis de vacance, tel qu'il a été communiqué par le défendeur, exigeait que les candidats aient une maîtrise « courante » (fluent) du français et de l'anglais. Le Manuel précise que si l'avis de vacance demande la maîtrise « courante » d'une langue, celle-ci se réfère aux quatre domaines de la langue, à savoir l'écrit, l'oral, l'écoute et la lecture. En cas d'un avis de vacance qui requiert uniquement une « connaissance » (knowledge) de la langue, le Manuel précise qu'il suffit que la personne soit « confiant » (confident) dans deux des quatre domaines précités.

28. Or, dans le cas d'espèce, le candidat sélectionné a mentionné sur sa notice personnelle qu'il était « confiant » à l'écrit, l'oral, l'écoute et la lecture du français. Suite à la demande du Tribunal, le défendeur a par ailleurs confirmé qu'au moment de sa candidature le candidat sélectionné suivait un cours de français de niveau quatre de la Section de la formation et du perfectionnement (« SDLS » pour son sigle en anglais) de l'ONUG, et qu'il avait échoué à l'examen final dudit niveau. Le Tribunal n'a aucun doute qu'une personne qui est au niveau quatre des cours de français de SDLS, et qui ne réussit pas à passer l'examen de fin du cours de ce niveau, ne remplit pas le critère d'une maîtrise « courante » de la langue française, tel qu'il était requis dans l'avis de vacance. Ainsi, le candidat sélectionné ne remplissait pas une des conditions exigées par l'avis de vacance pour être éligible pour le poste.

29. La question qui se pose maintenant pour le Tribunal est de déterminer quelles conséquences tirer de cette constatation du niveau insuffisant en français de M. F. alors qu'auparavant, lors de l'entretien qui lui avait permis d'être inscrit sur le fichier, le jury de sélection avait constaté qu'il avait le niveau « courant » en français.

30. Les sections 9.4 et 9.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Amend.1 (Système de sélection du personnel) prévoient :

9.4 Les candidats répondant à un avis de vacance de poste spécifique à la classe D-1 ou à une classe inférieure figurant sur la liste approuvée par l'organe central de contrôle compétent qui n'ont pas été choisis sont inscrits au fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues à la classe du poste vacant considéré, fichier constitué à partir de tous les lieux d'affectation pour pourvoir les postes vacants de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et de la catégorie du Service mobile. À la suite de la décision finale, les intéressés y restent inscrits pour une durée indéfinie ou jusqu'à ce que la présente instruction administrative soit modifiée. Ils peuvent être sélectionnés par tout chef de département ou chef de bureau pour pourvoir un poste devenant vacant par la suite sans qu'il en soit référé à un organe central de contrôle.

9.5 Les candidats qualifiés répondant à un avis de vacance de poste générique sont inscrits au fichier professionnel qui les concerne après examen de leur candidature par un organe central de contrôle; ils peuvent être appelés à pourvoir tout poste vacant dans une administration habilitée à recruter sur fichier. Ils y restent inscrits pour une durée indéfinie ou jusqu'à ce que la présente instruction administrative soit modifiée. Si tel candidat inscrit au fichier remplit les conditions et présente les qualifications propres à un poste vacant, le responsable du poste à pourvoir peut recommander au chef de département, de bureau ou de mission de le choisir immédiatement sans en référer à un organe central de contrôle.

31. Le Tribunal considère que le fait pour un fonctionnaire d'être inscrit sur le fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues crée une présomption à son égard qu'il est apte à exercer les fonctions au titre desquelles il a été inscrit, et qu'il réunit les critères exigés pour ledit poste. Toutefois, le Tribunal considère qu'il ne s'agit que d'une simple présomption qui peut être contredite par la preuve contraire, notamment apportée comme en l'espèce par un autre candidat. Juger le contraire, c'est-à-dire décider que le Tribunal ne peut remettre en cause une compétence considérée comme acquise, impliquerait que le Tribunal accepte sciemment qu'une erreur commise par un jury concernant les compétences d'un fonctionnaire en langue, diplômes universitaires etc. et qui a conduit à son inscription à tort sur le fichier continue à produire ses effets pour l'avenir, alors même qu'à l'occasion d'une autre procédure de sélection la preuve est apportée que le candidat inscrit sur le fichier ne réunit pas les conditions exigées par l'avis de vacance.

32. Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que M. F. n'était pas éligible pour le poste car il ne réunissait pas la condition de langue exigée et qu'il ne pouvait donc être sélectionné.

33. La requérante soutient également que sa candidature n'a pas été comparée à celle du candidat sélectionné et ce contrairement à l'obligation qu'a l'Administration de sélectionner le meilleur candidat. Il est soutenu en défense, qu'il ressort du mémorandum du 20 décembre 2012 que le responsable du poste à pourvoir a comparé et examiné les candidatures des deux candidats du fichier, c'est-à-dire de la requérante et du candidat sélectionné, et a par la suite

recommandé uniquement un candidat, ce qui relève de son pouvoir discrétionnaire.

34. L'instruction administrative ST/AI/2010/3/Amend.1 dans les sections 9.4 et 9.5 précitées prévoit que l'Administration peut sélectionner un candidat du fichier, si l'examen de toutes les candidatures conduit au résultat qu'il s'agit du meilleur candidat, sans être obligée de référer la candidature du candidat sélectionné à un organe central de contrôle.

35. Selon l'interprétation de l'Administration, qui est développée dans le Manuel, il est permis sous les sections 9.4 et 9.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Amend.1 de sélectionner un candidat du fichier, sans examiner les candidatures d'autres candidats. Ce Tribunal a déjà jugé qu'une telle interprétation est illégale, car contraire aux principes énoncés dans l'article 101, paragraphe 3, de la Charte des Nations Unies et l'article 4.2 du Statut du personnel (*Charles*, UNDT/2013/040 ; *Skourikhine* UNDT/2013/113).

36. Effectivement, l'article 101, paragraphe 3, de la Charte des Nations Unies dispose :

La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

37. L'article 4.2 du Statut du personnel stipule :

La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

38. Il est de la jurisprudence constante de ce Tribunal et du Tribunal d'appel qu'au vu des normes citées ci-dessus, chaque candidat à un poste au sein des Nations Unies a le droit de voir sa candidature pleinement et équitablement considérée. Il s'ensuit que l'Administration ne peut se contenter de choisir une personne du fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues sans examiner les candidatures des autres candidats éligibles, et sans comparer les qualifications et compétences de ce candidat à celles des autres candidats éligibles, indépendamment du fait que ces autres candidats figurent sur le fichier ou non.

39. Il ressort du dossier que l'ensemble des candidatures n'a pas été examiné. Tout d'abord le mémorandum adressé par le responsable du poste à pourvoir à la Cheffe, SRH, BCRH, recommande la sélection de M. F. le 20 décembre 2012, alors que l'avis de vacance précisait que les candidatures étaient ouvertes jusqu'au 21 décembre 2012. De plus, l'Administration admet que seules les deux candidatures de M. F. et de la requérante ont été examinées et que les autres ne l'ont pas été. Enfin, si le défendeur soutient que la candidature de la requérante a été examinée, il n'existe aucun document l'établissant, alors que le fait qu'il s'agissait de la candidature de deux fonctionnaires de son service aurait dû inciter tout naturellement la personne responsable du poste à pourvoir à procéder par écrit à une comparaison de leurs mérites respectifs.

40. Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que, d'une part, le candidat sélectionné n'était pas éligible pour le poste litigieux et que, d'autre part, l'Administration n'a pas établi que la candidature de la requérante avait fait l'objet d'un examen complet. Le Tribunal considère donc que la décision de ne pas sélectionner la requérante est illégale ainsi que la décision de sélectionner M. F..

41. Il s'agit maintenant de tirer les conséquences de ces illégalités. Comme il a été dit plus haut, la requérante n'a pas demandé l'annulation de la décision de sélectionner M. F., le Tribunal ne peut donc la prononcer. Par contre, la requérante a demandé l'annulation de la décision de ne pas la sélectionner. En l'espèce, prononcer une telle annulation n'aurait pas de sens car une telle décision prise par le Tribunal n'entraînerait en tout état de cause aucune mesure

d'exécution par l'Administration. L'annulation d'une telle décision négative n'aurait de sens que si la décision de sélectionner M. F. était elle-même annulée, ce qui obligerait l'Administration à recommencer la procédure de sélection. Or, ce n'est pas le cas et M. F. restera sur son poste. Dès lors que ce Tribunal ne peut prendre des décisions purement théoriques, ne créant aucune obligation pour l'Administration, la demande de la requérante tendant à l'annulation de la décision de ne pas la sélectionner ne peut être que rejetée. Il en est de même pour sa demande tendant à être promue à la classe G-6, car il n'appartient pas au Tribunal d'accorder une telle promotion. Toutefois, le Tribunal doit se prononcer sur le préjudice subi par la requérante et résultant des décisions déclarées ci-dessus illégales.

### *Préjudice*

42. Pour déterminer le préjudice matériel subi par la requérante, il y a lieu de prendre en compte deux éléments, à savoir, d'une part, la nature de l'irrégularité commise et, d'autre part, la chance qu'aurait eu la requérante d'être sélectionnée si l'irrégularité n'avait pas été commise (cf. *Solanki* 2010-UNAT-044 ; *Mezoui* 2012-UNAT-220 ; *Appleton* 2013-UNAT-347).

43. Compte tenu de ce qui a été dit ci-dessus, si la non éligibilité de M. F. fait que la requérante était la seule candidate éligible figurant sur le fichier, la personne responsable du poste à pourvoir aurait dû procéder également à l'examen des 14 autres candidats reconnus éligibles. Le Tribunal d'appel a jugé dans son arrêt *Lutta* 2011-UNAT-117 qu'il n'y a pas de règle fixe pour calculer les dommages pour pertes de chance en cas de non-promotion, et que le Tribunal de première instance dispose d'un pouvoir discrétionnaire en la matière qu'il doit exercer en prenant en compte les circonstances et faits de chaque cas. En l'espèce, le Tribunal considère que si l'Administration avait correctement suivi la procédure et avait comparé les 15 candidatures des candidats éligibles restants, la requérante, en tant que candidate du fichier, avait une bonne chance d'être sélectionnée. Son préjudice matériel doit donc être fixé à la somme de 6 000 francs suisses.

44. Le Tribunal d'appel a également jugé que des dommages moraux peuvent donner lieu à indemnisation, à condition qu'ils soient justifiés par des preuves documentaires (cf. *Hastings* 2011-UNAT-109). Les irrégularités relevées par le Tribunal dans la procédure de sélection ont causé un préjudice moral important à la requérante, qui non seulement a souffert de migraines et de dépression mais se voit contrainte aujourd'hui de travailler dans la même section que son collègue qui a obtenu la promotion au poste pour lequel elle avait postulé, alors que ce collègue, contrairement à elle, ne remplissait pas les exigences du poste. Lors de l'audience, la requérante a donné des précisions sur la frustration qui en a résulté et qui a eu un impact négatif sur ses conditions d'existence, son bien être au travail, et finalement sa santé, dont témoignent les certificats médicaux. Le Tribunal considère qu'il y a lieu d'accorder à la requérante une compensation d'un montant de 5 000 francs suisses au titre du dommage moral subi.

### **Décision**

45. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

- a. L'Administration est condamnée à verser à la requérante la somme de :
  - i. 6 000 francs suisses pour le préjudice matériel ; et
  - ii. 5 000 francs suisses pour son préjudice moral ;
- b. Les indemnités susmentionnées seront majorées 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 à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire ;

c. Toutes les autres demandes de la requérante sont rejetées.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 29 novembre 2013

Enregistré au greffe le 29 novembre 2013

*(Signé)*

René M. Vargas M., greffier, Genève