



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2013/070
UNDT/GVA/2013/071
UNDT/GVA/2013/073
Jugement n° : UNDT/2014/036
Date : 28 mars 2014
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

ZHAO
ZHUANG
XIE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Víctor Rodríguez

Conseil du défendeur :
Jérôme Blanchard, ONUG

Requête

1. Par requête introduite le 13 décembre 2013 et enregistrée sous le n° UNDT/GVA/2013/070, le requérant, M. Zhao, conteste la décision de ne pas le sélectionner pour le poste d'interprète hors classe (chinois), au grade P-5, publié sous l'avis de vacance de poste 13-LAN-UNOG-27762-R-Geneva (L).
2. Par requête introduite le 13 décembre 2013 et enregistrée sous le n° UNDT/GVA/2013/071, le requérant, M. Zhuang, conteste la décision de ne pas le sélectionner pour le poste d'interprète hors classe (chinois), au grade P-5, publié sous l'avis de vacance de poste 13-LAN-UNOG-27762-R-Geneva (L).
3. Par requête introduite le 20 décembre 2013 et enregistrée sous le n° UNDT/GVA/2013/073, la requérante, Mme Xie, conteste la décision de ne pas la sélectionner pour le poste d'interprète hors classe (chinois), au grade P-5, publié sous l'avis de vacance de poste 13-LAN-UNOG-27762-R-Geneva (L).
4. Les trois requérants demandent que la décision contestée soit annulée et que la procédure de sélection soit recommencée, ainsi qu'une indemnisation pour perte de chances de progresser dans leur carrière, pour atteinte à leur réputation professionnelle et pour préjudice moral.

Faits

5. Les trois requérants travaillent en tant qu'interprètes au Service d'interprétation, Division de la gestion des conférences (« DGC »), Organisation des Nations Unies à Genève (« ONUG »), au grade P-4.
6. La vacance du poste d'interprète hors classe (chinois) a été publiée sur Inspira le 16 avril 2013, sous l'avis 13-LAN-UNOG-27762-R-Geneva (L), avec le 15 juin 2013 comme date limite pour postuler. Les requérants se sont portés candidats à ce poste les 9 mai et 14 juin 2013 respectivement.

7. Cinq candidats, dont les requérants, ont été jugés éligibles et invités à un entretien d'appréciation des compétences qui a eu lieu le 3 juillet 2013.

8. Le jury était constitué de son président et de quatre autres membres. Le président était le Chef du Service d'interprétation, DGC, ONUG, et responsable du poste à pourvoir. Ce dernier, par circulaire ST/IC/Genève/2013/13 en date du 19 juin 2013, a été muté au poste de Chef, Service de la planification centrale et de la coordination, DGC, ONUG, à compter du 1^{er} août 2013, tout en conservant les fonctions d'administrateur en charge du Service d'interprétation entre le 1^{er} et le 25 août 2013. Les autres membres du jury étaient le Chef de la Section chinoise d'interprétation, la Cheffe de la Section arabe d'interprétation, un interprète hors classe, Section chinoise d'interprétation, et le Chef de la Section française de traduction.

9. La Cheffe de la Section arabe d'interprétation a été chargée de prendre des notes lors des entretiens. Ensuite, sur la base d'un projet rédigé par cette dernière, le Chef de la Section chinoise d'interprétation a préparé les rapports initiaux d'évaluation des candidats, qu'il a transmis aux autres membres du jury pour observations. Ces rapports ont été approuvés par les autres membres du jury sans modifications ni commentaires, après quoi, le Chef de la Section chinoise d'interprétation les a transmis, par courrier électronique du 11 juillet 2013, à l'Assistante administrative du président du jury, précisant qu'il s'agissait de la version finale, approuvée par les autres membres.

10. Suivant des instructions du responsable du poste à pourvoir, son Assistante administrative a introduit les évaluations dans le système Inspira. Ainsi, les notations dont le jury s'était servi et qui avaient été consignées dans les rapports d'évaluation approuvés par ses membres, à savoir « minimally/basically meet », « meet » et « fully meet », ont été transposées à l'échelle de notation d'Inspira, qui est « unsatisfactory », « partially satisfactory », « satisfactory » et « outstanding ». Le responsable du poste à pourvoir n'avait donné aucune instruction concrète à son Assistante administrative sur la façon d'opérer cette conversion.

11. Le 17 juillet 2013, le responsable du poste à pourvoir a recommandé les cinq candidats au Conseil central de contrôle (« le Conseil »).

12. Le Conseil a examiné le 31 juillet 2013 cette recommandation, ainsi qu'un rapport d'analyse comparative saisi dans Inspira. Le Conseil a estimé ne pas être en mesure d'adopter en l'état la liste des candidats recommandés. Ayant remarqué certaines incohérences entre les notations des compétences et le narratif des évaluations des candidats contenu dans le rapport d'analyse comparative, le Conseil a demandé des précisions et des détails supplémentaires sur l'évaluation, et notamment que le narratif des évaluations soit revu afin d'indiquer clairement comment le jury était parvenu à ses conclusions.

13. Par courriers électroniques du 5 août 2013, la Cheffe de la Section arabe d'interprétation, d'abord, et le Chef de la Section chinoise d'interprétation, ensuite, ont fourni des observations au responsable du poste à pourvoir en vue de répondre à la demande du Conseil central de contrôle.

14. Le responsable du poste à pourvoir a alors demandé à son Assistante administrative d'effectuer des ajustements sur le rapport d'analyse comparative. Une fois ces amendements faits, il a présenté à nouveau au Conseil ses recommandations accompagnées du rapport modifié. Lors de sa réunion du 14 août 2013, le Conseil a adopté la liste des candidats recommandés et le responsable du poste à pourvoir en a été informé par courrier électronique du Secrétariat du Conseil du même jour.

15. Par mémoire en date du 20 août 2013, le responsable du poste à pourvoir a envoyé au Service de la gestion des ressources humaines (« SGRH »), ONUG, la liste des cinq candidats approuvés par le Conseil, pour transmission au Directeur général de l'ONUG. Dans le même mémoire, il a proposé le candidat finalement retenu pour le poste en donnant les motifs de son choix.

16. Le 28 août 2013, le Directeur général de l'ONUG a décidé de sélectionner le candidat proposé par le responsable du poste à pourvoir. Les requérants ont été informés le 2 septembre 2013, au moyen de courriers électroniques générés par

Inspira, qu'ils n'avaient pas été sélectionnés pour le poste en question, mais qu'ils avaient été placés sur le système des fichiers des candidats présélectionnés. Le même jour, le candidat retenu a été informé, par lettre de la spécialiste hors classe des ressources humaines, SGRH, de sa sélection pour le poste d'interprète hors classe (chinois), avec effet au 1^{er} mars 2014, date de départ à la retraite du fonctionnaire occupant ce poste.

17. Le 17 octobre 2013, les requérants ont soumis des demandes de contrôle hiérarchique concernant la décision de ne pas les sélectionner pour le poste litigieux. Les 17 et 18 octobre 2013 respectivement, les requérants ont présenté auprès du Tribunal des requêtes tendant au sursis à exécution de la même décision. Par ordonnances n° 163, 164 et 165 (GVA/2013) du 25 octobre 2013, le Tribunal a accordé le sursis demandé.

18. Par lettres du 18 novembre 2013, reçues par les requérants le 29 novembre 2013, le Groupe du contrôle hiérarchique a confirmé la décision contestée.

19. Les présentes requêtes ont été introduites les 13 et 20 décembre 2013. Le défendeur a présenté ses réponses les 15 et 17 janvier 2014.

20. Par ordonnances n° 6, 7 et 8 (GVA/2014) du 17 et 20 janvier 2014, le Tribunal a invité les requérants à présenter leurs observations sur les réponses du défendeur, ce qu'ils ont fait le 31 janvier 2014. Dans les mêmes ordonnances, le Tribunal a communiqué les procédures au candidat sélectionné, en application de l'art. 11 de son Règlement de procédure, et lui a demandé de produire éventuellement ses observations, ce qu'il a fait le 7 février 2014.

21. Le 7 février 2014, le défendeur a demandé à présenter des observations additionnelles sur les dernières observations des requérants, ce qui a été autorisé par ordonnance n° 23 (GVA/2014), en date du 10 février 2014. Par la même ordonnance, le Tribunal a fixé une audience pour les trois affaires au 26 février 2014.

22. À leur demande, le Tribunal a autorisé les requérants, par ordonnance n° 24 (GVA/2014) du 12 février 2014, à présenter des observations sur celles du candidat retenu, ce qu'ils ont fait le 17 février 2014. Le 17 février 2014, le défendeur a présenté de nouvelles observations.

23. Le 26 février 2014 s'est tenue une audience à laquelle ont assisté les requérants, ainsi que leur conseil, le conseil du défendeur et le candidat retenu en qualité de partie mise en cause dans l'instance.

24. Suite aux débats de l'audience, le 27 février 2014, le Tribunal a demandé par ordonnance n° 38 (GVA/2014) au défendeur de fournir des pièces et des renseignements complémentaires et à M. Zhuang de présenter de brèves observations sur d'éventuelles erreurs commises dans la prise en compte de son expérience professionnelle. Les parties susmentionnées ont présenté leurs observations le 4 mars 2014.

25. Le 6 mars 2014, les trois requérants ont présenté des observations sur celles du défendeur en date du 4 mars 2014. Pour sa part, le défendeur a présenté des observations uniquement sur les écritures de M. Zhuang.

Arguments des parties

26. Les arguments des requérants sont les suivants :

- a. La section 1(a) de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) n'a pas été respectée en ce que le responsable du poste à pourvoir a publié la vacance de poste 11 mois avant la retraite du fonctionnaire occupant le poste en question, et non six comme prévu par ladite disposition. Le fait même que la procédure de sélection a été achevée en cinq mois atteste du fait qu'il n'était pas justifié de publier le poste aussi tôt. Si le défendeur cite le rapport du Secrétaire général A/67/324 du 22 août 2012 et la résolution de l'Assemblée générale A/RES/67/255, le rapport susmentionné n'a pas de force contraignante et ne remplace pas l'instruction administrative ST/AI/2010/3. La résolution n'adopte aucune

mesure spécifique pour accélérer les recrutements et de plus est postérieure à la publication du poste litigieux. Comme le Tribunal l'a noté dans ses ordonnances n° 163, 164 et 165 (GVA/2013), cette manière de procéder est contraire à l'obligation qu'a l'Administration de sélectionner le candidat le mieux qualifié car elle empêche des candidats potentiels de postuler, et en outre, elle révèle une intention de la part du responsable du poste à pourvoir d'organiser la procédure de sélection tant qu'il exerçait encore ces fonctions afin d'influencer le choix final en faveur du candidat retenu. Même si le responsable du poste à pourvoir était le Chef du Service d'interprétation lorsque la procédure de recrutement a commencé, il savait qu'il allait être prochainement muté à d'autres fonctions ;

b. Les documents présentés par le défendeur visant à montrer que les pratiques de l'ONUG et du responsable du poste à pourvoir sont de publier les vacances de postes plus de six mois avant la retraite des fonctionnaires qui les occupent indiquent qu'il est en fait très inhabituel de publier de tels postes 11 mois à l'avance ;

c. La composition du jury était partielle. Sachant que le candidat retenu est francophone et les autres candidats anglophones, le choix comme membre du jury du Chef de la Section française de traduction, qui a lui-même admis avoir une « affinité naturelle » envers les francophones, alors qu'aucun natif de langue anglaise en faisait partie, révèle l'intention de favoriser un certain candidat ;

d. L'« *Instructional Manual for the Hiring Manager on the Staff Selection System (Inspira)* » (ci-après, « Manuel d'Inspira », disponible uniquement en anglais) prévoit que les candidats invités à participer à une procédure d'évaluation soient informés des noms de ceux qui conduisent l'évaluation (para. 9.6.1) et des échelles de notation qui seront utilisées (para. 9.3.4(d)). Si cela avait été fait, les requérants auraient eu l'occasion de contester la composition du jury ;

e. Alors que le jury a assuré aux candidats au début de l'entretien que la langue dans laquelle ils s'exprimeraient n'aurait pas d'influence sur les résultats, seuls ceux qui ont utilisé l'anglais et le français ont obtenu les plus hautes notations en « communication » ;

f. Il existe de sérieuses incohérences, d'une part, entre les rapports d'analyse comparative soumis par le responsable du poste à pourvoir au Conseil central de contrôle le 31 juillet et le 14 août 2013 et, d'autre part, l'évaluation écrite approuvée par les membres du jury. Le rapport comparatif préparé par le responsable du poste à pourvoir ne reflétait pas fidèlement les conclusions du jury ;

g. Le défendeur admet que le jury a commis une erreur en utilisant une échelle de notation différente de celle d'Inspira, ce qui en soi constitue une irrégularité. Vu la longue expérience du responsable du poste à pourvoir, il ne pouvait pas ignorer les catégories de notation d'Inspira ; il a néanmoins permis qu'une autre échelle de notation soit utilisée par le jury. La procédure est donc manifestement illégale. En outre, il ressort du message du Chef de la Section chinoise d'interprétation du 5 août 2013 qu'il n'était pas au courant des changements dans les notations générées, selon le responsable du poste à pourvoir, automatiquement par Inspira, et ce dernier n'a pas expliqué dans sa réponse les motifs de ces changements ;

h. La conversion de l'échelle de notation initiale en une échelle « Inspira » a eu pour effet d'accroître la note du candidat retenu. L'explication selon laquelle les notations ont nécessité une augmentation générale afin de ne pas exclure l'un des candidats n'est pas crédible. Sur la base du Manuel d'Inspira, la conversion correcte de « basically meet », « meet » et « fully meet » aurait été « successfully meet » pour tous, reflétant d'éventuelles nuances exclusivement dans le narratif des évaluations. De surcroît, la conversion n'a pas été appliquée de manière cohérente à tous les candidats. En effet, le premier candidat et M. Zhuang avaient obtenu la note « fully meet » en « communication » et en « Travail

d'équipe » respectivement dans leurs évaluations initiales ; elle a été transformée en « successfully meet », tandis que le candidat retenu, noté « fully meet » en quatre des cinq compétences, a été finalement noté « exceed ». Le résultat est que les ajustements ont été faits au bénéfice du candidat retenu ;

i. Si les notations avaient été appliquées de manière objective et transparente, M. Zhuang aurait probablement eu une notation globale « exceed ». L'intention du responsable du poste à pourvoir a été d'éviter ce cas de figure, au moyen d'une distorsion des notations ;

j. Il est douteux que, tel que soutenu en défense, le système Inspira fasse des conversions automatiques de notations ;

k. Certaines questions posées par M. Zhao et Mme Xie lors de leurs entretiens respectifs ont irrité les membres du jury, ce qui a eu des conséquences sur leurs notations ;

l. Le Directeur général de l'ONUG n'a pas reçu les dossiers de tous les candidats approuvés par le Conseil central de contrôle, et ce en violation de la section. 9.3 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3. Le responsable du poste à pourvoir n'était pas en droit de proposer un candidat, après l'approbation de la liste des candidats recommandés par le Conseil central de contrôle, comme il l'a fait dans son mémoire du 20 août 2013. En outre, les raisons apportées dans ce mémoire pour proposer le candidat sélectionné sont incorrectes, subjectives et non pertinentes. Certaines sont factuellement inexactes et d'autres s'écartent des critères précisés dans l'avis de vacance de poste. Quant aux expériences professionnelles, celles de M. Zhuang et de Mme Xie ont été calculées de manière erronée, car leurs années d'enseignement supérieur d'interprètes n'ont pas été prises en compte, alors qu'elles doivent compter à 100%, d'après les *Recruitment for entry level language staff: Grading Guidelines* (disponibles uniquement en anglais) ;

m. Concernant uniquement la requête de Mme Xie, la requérante, seule candidate femme, aurait dû être sélectionnée en application de la section 1.8 de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes). Cette disposition prévoit que, lorsque l'objectif 50/50 n'est pas atteint, une candidate femme sera sélectionnée à condition que ses qualifications soient « sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste ». Or, dans la Section chinoise, le pourcentage d'interprètes femmes au grade P-5 est de 25% et dès lors qu'aucun des candidats n'a été noté « exceed », la requérante a obtenu la même notation. Contrairement à ce que le défendeur soutient, la requérante possède à plusieurs égards des qualifications supérieures à celles du candidat retenu. De plus, l'Administration a omis de présenter l'analyse écrite imposée par la section 1.8(d) de ladite instruction administrative au cas où un candidat homme est recommandé alors qu'une candidate réunit les qualifications requises ;

n. La décision contestée a privé les requérants d'une chance sérieuse de promotion et porté atteinte à leur réputation professionnelle. En outre, elle leur a causé un préjudice moral, qui s'est traduit par de l'anxiété, des troubles du sommeil, une démotivation au travail, aggravés du fait que le candidat retenu et plusieurs membres du jury travaillent dans le même service. Ils ont dû sacrifier du temps, des efforts et leur vie de famille à la préparation et au suivi de leurs requêtes.

27. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Les candidatures des requérants ont été examinées avec soin et de façon impartiale. Le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection et ce n'est pas le rôle du Tribunal de se substituer à lui dans cette tâche ;

b. Concernant l'allégation que le rapport d'analyse comparative ne reflète pas les conclusions du jury, le fait que le Conseil central de contrôle

ait demandé des clarifications ne signifie pas qu'il y a eu des irrégularités dans la procédure. Après avoir obtenu des précisions, le Conseil central de contrôle a conclu que les candidats avaient été évalués sur la base des critères préétablis et que la procédure applicable avait été suivie ;

c. Par erreur, le jury a utilisé les notations « minimally/basically meet », « meet » et « fully meet », y compris dans ses évaluations initiales rédigées par un de ses membres. Cependant, Inspira a quatre catégories : « unsatisfactory », « partially satisfactory », « satisfactory » et « outstanding ». Afin de ne pas exclure de la recommandation le candidat noté « minimally meet », la notation « satisfactory » lui a été attribuée dans Inspira, ce qui a rendu nécessaire d'accroître corrélativement les notations du reste des candidats. Cela n'a toutefois pas changé l'ordre des candidats classés par notations. De plus, lorsque les notations « satisfactory » et « outstanding » sont introduites dans Inspira, le système les transforme automatiquement en « successfully meet » et « exceed » respectivement ; ceci a conduit à des incohérences avec les narratifs des évaluations, raison pour laquelle le Conseil central de contrôle a demandé des précisions ;

d. L'intention unanime du jury était d'accorder au candidat sélectionné la notation la plus élevée, ainsi que l'indiquent les rapports d'évaluation des candidats approuvés par tous les membres du jury, et tel que reflétée dans le rapport d'analyse comparative soumis au Conseil central de contrôle. De plus, ceci est confirmé par les messages de deux membres du jury au responsable du poste à pourvoir suite à la demande de précisions du Conseil central de contrôle. S'il est reconnu qu'il y a eu des ajustements des notations, ceux-ci n'ont eu aucun impact sur les droits des requérants ni sur le résultat du recrutement ;

e. La section 1(a) de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 n'interdit pas de publier une vacance de poste plus de six mois avant un départ à la retraite. Cette interprétation serait contraire à des résolutions récentes de l'Assemblée générale et aboutirait à une mauvaise gestion des ressources

humaines. Le Rapport du Secrétaire général A/67/324 du 22 août 2012 a recommandé que la procédure de sélection en cas de retraite d'un fonctionnaire commence 12 mois au lieu de six avant le départ. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a fait sienne cette recommandation dans son Rapport A/67/545 du 14 novembre 2012. Finalement, l'Assemblée générale a adopté cette proposition par une de ses résolutions (A/RES/67/255), norme qui n'a pas besoin d'être transposée pour être applicable. Le Manuel d'Inspira mentionne que les vacances des postes de fonctionnaires approchant de la retraite doivent être publiés « au moins » six mois à l'avance, indiquant ainsi que cela peut être fait plus tôt. Par ailleurs, la pratique de l'ONUG et du responsable du poste à pourvoir en particulier est de publier ce type de postes plus de six mois à l'avance ;

f. Ce qui précède démontre que la publication du poste litigieux 11 mois à l'avance ne répondait pas à des motifs illégaux, mais à un souci d'assurer le bon fonctionnement du service. A cet égard, lors de la publication du poste et de l'entretien des candidats, le responsable du poste à pourvoir était, non pas le fonctionnaire chargé du service, mais le Chef de celui-ci ; ce n'est que plus tard qu'il a été transféré sur un autre poste. En tout état de cause, les requérants, ayant passé un entretien de sélection et ayant été ensuite recommandés, n'ont pas prouvé que la publication du poste plus de six mois à l'avance leur avait porté un quelconque préjudice ;

g. Les requérants n'apportent pas la preuve des allégations de parti pris à leur encontre, alors que la charge de la preuve leur incombe ;

h. L'allégation que la présence du Chef de la Section française de traduction rendait la composition du jury partielle en faveur du candidat retenu (francophone) ne repose pas sur des faits. Le jury était composé à 80% d'anglophones, et le membre francophone n'a pas le français comme langue maternelle. De plus, il y avait un autre candidat francophone, qui n'a pas été retenu ;

i. Tout en invoquant leur droit à être informés au préalable de la composition du jury, les requérants n'ont démontré l'existence d'aucun conflit d'intérêts qui aurait justifié de remplacer un de ses membres. Or, il ne suffit pas pour un requérant de signaler un vice de procédure, celui-ci doit également démontrer que ce vice a porté atteinte à ses droits ;

j. Les raisons citées par le responsable du poste à pourvoir, à l'appui de sa proposition du candidat retenu, contenues dans son mémoire au SGRH de l'ONUG, sont pertinentes. Le candidat retenu a été le mieux noté par le jury sur la base des critères préapprouvés ;

k. Le calcul de l'expérience à retenir pour les candidats n'est pas erroné. Les *Recruitment for entry level language staff: Grading Guidelines* ne s'appliquent pas aux cas de promotion ; le critère qui doit prévaloir pour déterminer cette expérience est celui stipulé dans l'avis de vacance de poste ; exclure l'expérience en tant qu'enseignant est acceptable dès lors que les critères sont appliqués de la même façon à tous les candidats. Si les années d'enseignement devaient compter, le candidat retenu aurait cinq années additionnelles d'expérience professionnelle, soit la plus longue parmi les candidats ;

l. Concernant uniquement la requête de Mme Xie, et en particulier l'argument tiré de l'instruction administrative ST/AI/1999/9, bien que la requérante remplisse les critères requis pour le poste, le candidat retenu possède des qualifications supérieures pour les cinq compétences ayant fait l'objet d'évaluation. Ce dernier a été noté « exceed » alors que la requérante s'est vue attribuer la note globale « successfully meet ». Par conséquent, la requérante ne peut pas soutenir qu'elle a des qualifications « sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste ».

28. Les observations du candidat sélectionné sont les suivantes :
- a. Sur le plan de la procédure, la sélection a été parfaitement claire et transparente. Tous les candidats ont été traités sur un pied d'égalité et le jury a été composé de façon équilibrée ;
 - b. Il possède une formation plus solide et complète que les requérants, ainsi qu'une expérience en interprétation plus riche et importante. Le travail de programmeur, qu'il a été souvent appelé à effectuer, constitue une compétence indispensable pour un interprète au grade P-5. Le français a un poids tout au moins équivalent à celui de l'anglais dans un lieu d'affectation francophone tel que Genève.

Jugement

Questions préliminaires

29. Compte tenu que les trois requêtes susvisées tendent à contester la même décision administrative, à savoir celle de sélectionner un candidat pour un poste auquel pour lequel les trois requérants étaient eux-mêmes candidats, et qu'elles soulèvent des questions similaires, il y a lieu, pour une bonne administration de la justice, de les joindre pour y statuer par un seul jugement.

30. En application de l'art. 11 de son Règlement de procédure, le Tribunal a invité à intervenir à l'instance le candidat sélectionné à l'issue de la procédure litigieuse dès lors que les requérants demandaient l'annulation de sa sélection et qu'il avait ainsi un intérêt légitime au maintien de la décision contestée.

31. Dès lors qu'aucun motif d'irrecevabilité n'a été constaté par le Tribunal dans les trois instances, il y a lieu d'examiner immédiatement le fond.

Irrégularités de la procédure de sélection contestée

32. Pour contester la décision litigieuse les requérants ont soulevé plusieurs vices de procédure qu'il importe d'examiner.

Publication de la vacance du poste

33. Les requérants soutiennent, tout d'abord, que la publication de la vacance du poste 11 mois avant la date prévue de départ à la retraite du fonctionnaire qui l'occupait est contraire à la section 1(a) de l'instruction administrative ST/AI/2010/3. Celle-ci définit la « Vacance de poste prévue » comme :

Vacance d'un poste qui, selon la planification et les prévisions concernant les ressources humaines, doit se libérer par suite du départ à la retraite de son titulaire dans les six mois, par exemple, ou doit être créé en raison de besoins futurs.

34. Si les requérants s'appuient sur ce qu'a décidé le Tribunal, dans ses ordonnances n°163, 164 et 165 (GVA/2013) lorsqu'il a statué sur les demandes de suspension présentées par les mêmes requérants et concernant la même procédure de sélection, le Tribunal rappelle qu'il n'est pas tenu par ce qu'il a prononcé dans le cadre d'une requête à fin de suspension, qui est jugée en procédure d'urgence, et que lorsqu'il statue au fond il est en droit de tenir compte d'éléments nouveaux éventuellement portés à sa connaissance.

35. En l'espèce, le Tribunal considère que, compte tenu des documents cités par le défendeur, et notamment de la résolution de l'Assemblée générale A/RES/67/255, même si elle est postérieure à l'avis de vacance du poste litigieux, le délai de six mois prévu par la section 1(a) susmentionnée lui apparaît comme étant purement indicatif. Ainsi, le fait que le responsable du poste à pourvoir ait publié un avis de vacance pour le poste litigieux environ 11 mois avant que celui-ci ne devienne effectivement vacant ne révèle pas à lui seul l'intention du responsable du poste à pourvoir de procéder lui-même au choix du candidat sélectionné dans le seul but de le favoriser. L'argument ci-dessus ne peut donc qu'être rejeté.

Informations manquantes lors de la convocation à l'entretien

36. Le deuxième moyen d'illégalité soulevé est celui tiré du fait que les requérants n'ont pas été informés, lors de leur invitation à l'entretien, de la composition du jury ni du système de notation qui serait utilisé, et ce contrairement au Manuel d'Inspira, qui établit clairement que les invitations aux entretiens envoyées aux candidats doivent contenir, d'une part, en application du para. 9.6.1, les noms de ceux qui les évaluent et, d'autre part, en application du para. 9.3.4 (d), les notations qui seront utilisées.

37. Le non-respect de cette obligation n'est pas contesté par le défendeur, qui souligne toutefois que les requérants n'ont pas démontré que ce manquement leur avait causé un quelconque préjudice.

38. S'il est certain que l'Administration est tenue de respecter les propres règles qu'elle a édictées, toutefois, ainsi que l'a jugé le Tribunal d'appel, seule une irrégularité ayant eu pour le requérant une incidence sur l'issue de la procédure de sélection est susceptible d'entraîner l'annulation d'une procédure de sélection (*De Saint Robert* 2012-UNAT-259). Donc, comme il l'a fait dans sa décision *Asariotis* UNDT/2013/144, le Tribunal doit se pencher sur la question de savoir si les deux irrégularités commises ont pu avoir des conséquences pour les candidats non sélectionnés.

39. L'obligation d'informer les candidats de la composition du jury a pour seul but de permettre aux candidats de constater d'éventuels conflits d'intérêts entre le candidat et certains membres du jury ou autres anomalies, et donc de rendre possible, le cas échéant, le remplacement d'un ou plusieurs de ses membres. Dans les circonstances de l'espèce, compte tenu des motifs que les requérants ont exprimés pour l'éventuelle récusation du Chef de la Section française de traduction, liés à sa maîtrise du français plutôt que de l'anglais, rien ne laisse penser qu'ils auraient effectivement obtenu la récusation de ce membre au seul motif qu'il est de langue maternelle française.

40. Par ailleurs, si les requérants Zhao et Xie soutiennent que le jury aurait manifesté de mauvaises dispositions à leur égard au cours de l'entretien, les requérants n'ont même pas soutenu qu'ils auraient pu prévoir avant l'entretien un tel comportement. Au contraire, ils déclarent que le jury a pu être irrité par certains de leurs propos tenus au cours des entretiens.

41. En ce qui concerne le devoir d'informer au préalable les candidats des notations devant être utilisées, il ressort du dossier qu'avant les entretiens les requérants n'étaient pas au courant des différences entre l'échelle de notation d'Inspira et celle dont le jury s'est servi. A plus forte raison, ils ignoraient donc qu'une transformation de l'une à l'autre allait se produire qui pourrait leur porter préjudice.

42. Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que les violations des prescriptions stipulées au Chapitre 9 du Manuel d'Inspira n'ont pas été de nature à porter atteinte effectivement à leurs droits, et qu'il y a lieu de rejeter cet argument.

Composition du jury

43. La troisième irrégularité soulevée par les requérants est la composition déséquilibrée du jury. Ils soutiennent que, dès lors que la majorité des candidats était anglophone, et que le jury comprenait un membre dont la langue maternelle est le français, il s'imposait pour des raisons d'équité d'inclure également un membre ayant l'anglais comme langue maternelle. Toutefois, aucun texte n'impose une telle exigence et le Tribunal observe que quatre sur les cinq membres du jury avaient l'anglais plutôt que le français comme langue dominante. Les requérants ne peuvent donc soutenir que le jury, de par sa composition, était de nature à désavantager les candidats anglophones, d'autant plus qu'il n'avait pas pour mission d'évaluer les connaissances linguistiques des candidats. Cet argument devra donc être rejeté.

Instructions du jury de nature à induire en erreur les candidats

44. Le quatrième chef d'illégalité invoqué par les requérants concerne les instructions données par le jury au commencement des entretiens. Ils affirment, et le défendeur ne le conteste pas, que le jury aurait déclaré aux différents candidats qu'ils pouvaient répondre aux questions aussi bien en anglais qu'en français et que ceci n'aurait pas de conséquence sur l'évaluation des candidats. Or, les requérants soutiennent que le jury en a tenu compte, particulièrement en matière de « communication ». Ils se plaignent qu'ils ont été ainsi induits en erreur.

45. Il ressort des documents versés au dossier que le jury a effectivement tenu compte favorablement du fait de répondre aux questions de l'entretien en anglais et en français, selon la langue où elles étaient posées. Les évaluations montrent que les deux candidats s'étant exprimés dans les deux langues ont obtenu en « communication » une note supérieure aux autres. De plus, aussi bien les rapports d'évaluation préparés suite aux entretiens que le rapport d'analyse comparative spécifient, pour chaque candidat, concernant la compétence « communication », s'il a répondu dans les deux langues ou en anglais seulement. Enfin, dans son courrier électronique du 5 août 2013 au responsable du poste à pourvoir, le Chef de la Section chinoise d'interprétation a cité l'utilisation des deux langues en tant qu'élément positif dans le sommaire de son appréciation de chaque candidat.

46. Ainsi, le Tribunal ne peut que constater que la consigne donnée par le jury a pu conduire les requérants à faire un choix qui a eu des conséquences directes sur leurs notations, au moins dans l'une des cinq compétences évaluées. L'argument doit donc être retenu.

Évaluation des candidats

47. Conformément aux sections 1(c) et 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, un jury a été constitué chargé d'évaluer, au moyen des entretiens, les compétences requises pour le poste, en l'occurrence « professionnalisme », « qualités de chef », « travail d'équipe », « communication » et « formation

continue ». Les requérants soutiennent que le jury a apprécié les compétences des différents candidats de façon erronée et partielle, en leur attribuant des notes qui ne correspondaient pas à leurs aptitudes.

48. Le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de substituer son appréciation de la valeur des candidats à celle portée par le jury (*Abassi* 2011-UNAT-110). En ce domaine, son contrôle ne peut s'exercer que sur d'éventuelles erreurs matérielles commises par le jury ou des erreurs manifestes d'appréciation. Le Tribunal a comparé pour chaque compétence évaluée les notes attribuées par le jury aux requérants à celles attribuées au candidat retenu. Il a fait de même pour les remarques du narratif, ainsi que pour les références aux évaluations périodiques de performance. Néanmoins, après examen de tous ces documents, il n'est pas établi que le jury ait commis une erreur manifeste ou abouti à un résultat déraisonnable.

49. De plus, les requérants affirment que les notations des évaluations ont été modifiées, voire manipulées, à leur détriment.

50. Un premier rapport d'évaluation suite aux entretiens a été préparé par un des membres du jury, le Chef de la Section chinoise d'interprétation. Les correspondances entre les membres du jury du 4 au 9 juillet 2013 constituent la preuve que tous les membres du jury ont reçu et approuvé une copie de ce rapport. Après approbation du rapport, le Chef de la Section chinoise d'interprétation l'a transmis à l'Assistante administrative du responsable du poste à pourvoir par courrier électronique du 11 juillet 2013. Ayant examiné une copie électronique de ce courrier, le Tribunal a pu vérifier que les rapports d'évaluation des candidats ainsi transmis sont en effet les rapports d'évaluation soumis par le défendeur en tant que rapports initiaux d'évaluation des candidats approuvés par le jury.

51. Ensuite, l'Assistante administrative du responsable du poste à pourvoir, sur instruction de ce dernier, a introduit les conclusions ainsi approuvées par le jury dans le système Inspira. Or, Inspira utilise une échelle de notation différente de celle employée par le jury. En particulier, dans les champs prévus pour chacune

des compétences et pour la notation globale, le système propose un menu d'options fermé, qui se limite strictement à « unsatisfactory », « partially satisfactory », « satisfactory », « outstanding » et « N/A » (non applicable). Le Tribunal a vérifié directement sur Inspira qu'il est matériellement impossible d'introduire d'autres notations que celles-ci, et aussi que, lorsque les notations « satisfactory » et « outstanding » sont introduites dans le système, elles apparaissent automatiquement sous les termes de « successfully meet » et « exceed » respectivement. Le Tribunal a également pu constater que, contrairement à ce qui a été soutenu en défense, il n'est pas exact que lorsqu'un même candidat obtient deux fois la notation la plus haute, le système lui attribue « exceed ».

52. Ainsi, face à ces deux échelles de notation, le choix a été fait par l'Administration de transposer les notations des candidats comme il suit : « minimally/basically meet » a été traduit comme « satisfactory », « meet » comme « satisfactory » également, et « fully meet » comme « outstanding ». Si le responsable du poste à pourvoir a estimé que ces deux échelles utilisent des mots différents pour désigner des catégories équivalentes sur le fond, notamment dans son courrier électronique du 6 août 2013 adressé à deux membres du jury, où il écrit « it seems more semantic than substantive », ces catégories sont en fait substantiellement différentes, si bien que leur transposition n'a pas été sans conséquence pour les candidats.

53. En outre, alors que l'échelle utilisée par le jury lors du premier rapport a trois catégories différentes pour établir une gradation entre les candidats atteignant le seuil requis, à savoir « minimally/basically meet », « meet » et « fully meet », dans l'échelle d'Inspira, seulement « satisfactory », et « outstanding » sont des notations positives, car conformément au Manuel d'Inspira (para. 12.1.4(c)), toute notation en dessous de « satisfactory » pour une quelconque compétence doit entraîner la non recommandation du candidat. Cette différence a d'ailleurs été relevée au moment de la conversion des notes, puisque le défendeur explique que

le candidat noté « minimally/basically meet » s'est vu attribuer la note « satisfactory » dans Inspira afin de lui permettre d'être recommandé.

54. Enfin, comme le remarquent les requérants, « fully meet » a été transposé par « outstanding », malgré le fait que le Manuel d'Inspira dans son paragraphe 12.1.4(c) précise que la notation « satisfactory » veut dire « applicant fully meets the requirements », étant ainsi raisonnable de conclure que le sens de « satisfactory » est plus proche de « fully meet » que celui de la catégorie supérieure « outstanding ».

55. Il n'appartient pas au Tribunal de décider quelle aurait été la transposition la plus appropriée. Il se borne à constater qu'une conversion a été faite entre deux échelles de notation distinctes, qui a eu pour conséquence de dénaturer les notations des candidats. À supposer que, suite à l'erreur commise en utilisant l'échelle de notation, le responsable du poste devait inévitablement proposer au jury une conversion dans la nouvelle échelle de notation, les membres du jury devaient être consultés et approuver les notations qui en résultaient (voir *Fayek* UNDT/2010/113). Le défendeur, malgré la demande du Tribunal, n'a produit aucune pièce à même de démontrer que le jury a donné son aval à ces modifications. Contrairement à ce qui est soutenu en défense, le courrier électronique du responsable du poste à pourvoir à la Cheffe de la Section arabe d'interprétation et au Chef de la Section chinoise d'interprétation en date du 6 août 2013 n'apporte pas cette preuve ; il montre tout au plus que le responsable du poste à pourvoir a informé uniquement deux membres du jury de son intention d'effectuer quelques ajustements, et en aucun cas qu'il ait communiqué au jury pour approbation le détail des modifications envisagées. En revanche, le commentaire du Chef de la Section chinoise de traduction dans son message du 5 août 2013, qui s'étonne que le Conseil central de contrôle fasse allusion à la notation « exceed » alors qu'ils ne l'avaient nullement employée, tend à prouver le contraire.

56. Ultérieurement, suite au refus du Conseil central de contrôle d'approuver la recommandation initialement présentée, le responsable du poste à pourvoir a

encore procédé à d'autres modifications, de nouveau sans avoir obtenu l'approbation du jury : trois notes ont été revues à la baisse d'« exceed » à « successfully meet », à savoir celle d'un candidat non retenu en « communication », celle de M. Zhuang en « travail d'équipe » et celle du candidat sélectionné en « communication » ; ce sont exactement les notations sur lesquelles le Conseil central de contrôle avait émis des réserves. Cependant, les autres notes du candidat retenu, quatre des compétences et sa note globale, qui étaient aussi « exceed » dans le premier rapport d'analyse comparative, ont été maintenues. Par conséquent, en convertissant uniquement trois des huit notations « exceed » en « successfully meet », il a été fait une application incohérente de la règle de conversion choisie pour transposer la première échelle de notation du jury dans celle d'Inspira.

57. Il résulte de ce qui précède que les premières notations des candidats ont subi deux transformations importantes et ce sans que les membres du jury n'aient approuvé formellement ces modifications.

58. Le défendeur soutient que ces altérations de notes, en tout état de cause, n'ont pas eu de conséquence sur le choix du candidat retenu dès lors qu'elles n'ont pas changé l'ordre des candidats résultant des premières notations approuvées par les membres du jury. Cependant, une simple comparaison des différents rapports d'évaluation contredit cette affirmation. S'il est vrai que le candidat retenu reste le mieux noté dans tous les trois rapports, la gradation parmi les quatre autres est pour l'essentiel effacée. En effet, tous les candidats non sélectionnés ont fini par avoir exactement la même notation dans le dernier rapport d'analyse comparative, s'écartant donc considérablement des évaluations plus nuancées du jury.

59. Le défendeur souligne de plus que le Conseil central de contrôle a finalement approuvé la liste des candidats recommandés, considérant ainsi que la procédure était régulière. Le Tribunal ne peut que rappeler qu'il n'est en rien tenu par les appréciations du Conseil central de contrôle qui est un organe de l'Administration.

60. Il s'ensuit que les notations qui ont servi de fondement à la décision de sélectionner le candidat retenu n'ont pas été approuvées par les membres du jury d'entretien et qu'il s'agit d'une violation grave de la procédure de sélection. Cet argument doit donc être retenu.

Prise en compte de l'expérience professionnelle

61. Deux des requérants se sont plaints que leurs années d'expérience en tant qu'enseignants d'interprètes au niveau universitaire n'ont pas été prises en considération.

62. Les requérants s'appuient sur les *Recruitment for entry level language staff: Grading Guidelines* pour fonder leur allégation que l'enseignement d'une profession linguistique doit compter comme des années d'exercice de cette profession aux fins du calcul de l'expérience à retenir. Néanmoins, le Tribunal remarque que l'avis de vacance de poste requiert très spécifiquement « [a]t least ten years of internationally recognized professional interpreting experience ». Ce langage bien précis indique l'intention de ne prendre en compte que le travail en tant qu'interprète. Or, l'avis de vacance prévaut sur le texte invoqué par les requérants, lequel n'est pas spécifique au poste en question, n'a pas de force contraignante et, de surcroît, n'est pas conçu pour s'appliquer au cas de figure présent, une promotion au grade P-5, mais pour la nomination à la classe de début de carrière.

63. Sur la base de ces considérations, et étant donné que l'Administration a un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer les qualifications requises pour un poste donné, il lui était permis d'exclure l'expérience en tant qu'enseignants. Toutefois, il lui appartenait alors d'appliquer ce barème de manière égale. En l'occurrence, le Tribunal a constaté en examinant la notice personnelle du candidat retenu qu'aucune expérience comparable ne lui a été reconnue.

64. Par conséquent, sans examiner le bien-fondé du choix d'exclure par les termes de l'avis de vacance l'enseignement de l'expérience prise en compte pour

le poste litigieux, le Tribunal constate que l'Administration n'a commis aucune irrégularité de ce fait. L'argument des requérants ne peut donc être retenu.

Parti pris à l'encontre des requérants

65. Les requérants soutiennent qu'ils ont été victimes de parti pris. D'une part, les requérants Zhao et Xie déclarent avoir été pénalisés dans l'évaluation de leurs compétences au motif qu'ils auraient fait des remarques qui ont indisposé le jury. Le premier aurait posé la question de savoir si tous les membres du jury avaient reçu la formation obligatoire pour mener des entretiens d'appréciation des compétences, alors que la deuxième aurait fait valoir sa condition de candidate femme et l'obligation de parité au sein de l'Organisation.

66. A supposer que ces commentaires aient déplu au jury, les requérants n'ont pas apporté la preuve que cela ait abouti à des notations inférieures. De plus, il incombe aux membres d'un jury d'apprécier et tirer des conclusions des propos des candidats lors des entretiens en termes, par exemple, de professionnalisme, maturité et jugement.

67. D'autre part, les trois requérants considèrent que le responsable du poste à pourvoir a favorisé le candidat retenu tout au long du processus de sélection. Cependant, les nombreuses erreurs et irrégularités commises au cours de la procédure de sélection et relevées ci-dessus par le Tribunal ne suffisent pas en elles-mêmes à établir qu'elles étaient motivées par un tel favoritisme. Cet argument ne peut donc être retenu.

Proposition au Directeur général de l'ONUG

68. Les requérants soutiennent, sur la base d'une lecture conjointe des sections 4.7 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2011/7 sur les organes centraux de contrôle, 1(x) de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 et 3.2 du Manuel d'Inspira, qu'après l'approbation par le Conseil central de contrôle de la liste des candidats recommandés, le responsable du poste à pourvoir n'était pas habilité à

intervenir pour proposer le choix d'un certain candidat, comme il l'a fait par son mémoire du 20 août 2013.

69. Le Chapitre 2 du Manuel d'Inspira, qui énumère les tâches du responsable du poste à pourvoir, prévoit clairement (para. 2.1.12) que ce dernier, après que l'organe central de contrôle ait exercé sa mission, propose la sélection d'un candidat au chef de département ou de bureau et qu'il appuie une telle recommandation par un dossier motivé. Bien que ce Manuel soit un texte d'une portée juridique inférieure à l'instruction administrative ST/AI/2010/3, ce passage trouve à s'appliquer dans la mesure où il ne contredit en rien ladite instruction (*Korotina* UNDT/2012/178). À cet égard, la section 9.2 (Décision finale) de l'instruction établit que « la décision finale ... est prise par le chef de département ou de bureau concerné sur recommandation du responsable du poste à pourvoir ... ». Accessoirement, alors que la section 7.7 de la même instruction requiert que la liste des candidats recommandés transmise à l'organe central de contrôle soit non hiérarchisée, une telle condition n'est pas exigée par sa section 9 concernant la recommandation au chef de département ou de bureau. Par conséquent, c'est à bon droit qu'en l'espèce le responsable du poste à pourvoir, dans son mémoire du 20 août 2013, a proposé la sélection d'un des candidats.

70. D'autre part, les requérants soulèvent que le mémoire transmis au Directeur général pour la sélection du candidat à retenir n'était pas accompagné des évaluations de tous les candidats recommandés.

71. La section 9.3 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, telle qu'elle était en vigueur avant son amendement du 16 décembre 2013, prévoyait :

Le responsable du poste à pouvoir doit motiver toute recommandation tendant à la sélection de candidats à tout poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure. Le chef de département ou de bureau concerné désigne le candidat qu'il juge le mieux qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste dont il s'agit.

72. Le Tribunal considère qu'afin de mettre le chef de département ou de bureau concerné, en l'espèce le Directeur général de l'ONUG, en position de prendre une

décision en toute connaissance de cause, ce dernier doit avoir la possibilité d'examiner toute la documentation rendant compte des aptitudes et qualifications de tous les candidats recommandés. Cette lecture est d'ailleurs confortée par la version anglaise de la disposition citée et le paragraphe 2.1.12 du Manuel d'Inspira, qui obligent le responsable du poste à pourvoir à établir un dossier motivé.

73. Si le défendeur a soutenu que cette obligation a été remplie, dès lors que plusieurs documents, dont la dernière version du rapport d'analyse comparative, ont été présentés en pièces jointes au mémoire du 20 août 2013, il n'a pas pu, malgré la demande explicite du Tribunal, apporter la preuve que ce document accompagnait effectivement le mémoire lorsque celui-ci a été présenté au Directeur général de l'ONUG. L'argument des requérants doit donc être retenu.

Respect de la parité

74. Un argument qui ne concerne que Mme Xie a trait aux mesures tendant à atteindre la parité hommes-femmes au sein de l'Organisation.

75. La section 1.8(a) de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 sur les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes établit que :

1.8 a) Lorsqu'une ou plusieurs femmes briguent des postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ceux-ci sont pourvus par l'une d'entre elles à condition que :

i) L'intéressée possède les qualités requises pour occuper le poste vacant ;

ii) Ses qualifications soient sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste.

76. La requérante soutient que puisqu'aucun des candidats hommes n'avait légalement reçu une notation globale plus élevée que la sienne, « successfully meet », elle possédait des qualifications au moins sensiblement égales à celles de ses concurrents. De ce fait, en tant que seule candidate femme, et compte tenu que

la parité entre hommes et femmes dans la Section chinoise d'interprétation est loin d'être atteinte, elle prétend qu'elle aurait dû être sélectionnée pour le poste litigieux.

77. A ce sujet, il y a lieu de rappeler la jurisprudence du Tribunal d'appel selon laquelle la prise en considération prioritaire ne peut être interprétée comme une promesse ou une garantie de sélection. Le contraire remettrait en cause le principe, énoncé à l'art. 101 de la Charte des Nations Unies, qui veut que la considération primordiale en matière de sélection du personnel de l'Organisation est la nécessité d'assurer les « plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » (*Megerditchian* 2010-UNAT-088).

78. En écartant les rapports d'analyse comparative, dès lors que le Tribunal a déclaré ci-dessus qu'ils ne reflètent pas les conclusions du jury, et en se fondant exclusivement sur le rapport d'évaluation préalable, seul approuvé par les cinq membres, le Tribunal constate que trois autres candidats avaient des notations plus élevées que Mme Xie dans les évaluations. Non seulement le candidat retenu a reçu une notation globale et aussi pour chacune des compétences de « fully meet », tandis qu'elle n'a obtenu que « meet », mais en plus, M. Zhuang et un tiers candidat ont reçu « fully meet » dans une des compétences alors que Mme Xie a obtenu « meet » pour toutes les cinq compétences évaluées. Si la requérante semble suggérer que la notion « qualifications sensiblement égales » doit être interprétée uniquement par référence à la note globale, le Tribunal ne partage pas cet avis dans la mesure où elle reviendrait à ignorer des informations tout à fait utiles (voir, sur ce point, *Seyidova* UNDT/2012/168).

79. L'Administration n'a donc pas enfreint la section 1.8(a), dans la mesure où les évaluations attestent que la candidate n'a pas démontré pendant l'entretien des qualifications sensiblement égales à la plupart des autres candidats hommes.

80. Toutefois, il a été admis que la requérante réunit les qualifications la rendant apte à exercer les fonctions du poste, puisqu'elle a été recommandée. Or, la section 1.8(d) de la même instruction administrative prescrit que :

Quand le département ou le bureau concerné recommande un homme pour occuper le poste vacant alors qu'une ou plusieurs candidates possèdent les qualités requises, il doit transmettre aux organes chargées des promotions et des nominations une analyse écrite, accompagnée de pièces justificatives, indiquant ce en quoi les qualifications du candidat recommandé sont nettement supérieures à celles des candidates auxquelles il a été préféré.

81. Dans le cadre du système de sélection actuellement en vigueur, cette exigence n'a de sens que si l'analyse écrite ainsi requise est présentée au chef du département ou du bureau lorsque le responsable du poste à pourvoir propose un candidat en particulier parmi ceux recommandés au stade précédant la décision finale de sélection. L'absence de cette analyse écrite est établie car le défendeur, auquel le Tribunal a demandé de produire les pièces jointes au mémoire du responsable du poste à pourvoir du 20 août 2013, a soumis une liste des documents qui auraient été joints au mémoire. Or, cette liste ne mentionne pas une telle analyse écrite. Ainsi, l'argument de la violation du texte précité doit être retenu.

82. Compte tenu des irrégularités relevées ci-dessus par le Tribunal et qui ont été reconnues comme de nature à influencer le choix du candidat retenu par le Directeur général de l'ONUG, le Tribunal décide d'annuler la décision de nommer le candidat sélectionné au poste litigieux.

Conséquences de l'annulation prononcée

83. La décision annulée concerne une promotion, et il y a donc lieu de faire application du para. 5 de l'art. 10 du Statut du Tribunal, lequel précise que, lorsque le Tribunal ordonne l'annulation de décisions se rapportant à une promotion, le juge doit fixer le montant d'une indemnité que le défendeur a le choix de verser en lieu et place d'annuler effectivement la décision contestée.

84. Afin de déterminer le montant d'une telle indemnité, le Tribunal doit être guidé par deux éléments, à savoir la nature des irrégularités qui constituent le fondement de l'annulation, d'une part, et la chance qu'aurait eu le requérant d'être nommé au poste litigieux si ces irrégularités n'avaient pas été commises (*Solanki*

2012-UNAT-044 ; *Mezoui* 2012-UNAT-220 ; *Appleton* 2013-UNAT-347). En l'espèce ces éléments peuvent varier d'un requérant à l'autre et, par conséquent, le Tribunal doit déterminer les indemnités en prenant en compte la situation de chaque requérant.

85. Les irrégularités constatées sont identiques pour M. Zhao et M. Zhuang. Dans le cas de Mme Xie, il faut ajouter l'absence de l'analyse écrite exigée par l'instruction administrative ST/AI/1999/9. Le Tribunal considère qu'il y a lieu d'apprécier les chances de sélection de chaque requérant en prenant en compte les premières notes attribuées aux candidats par le jury et approuvées formellement par tous ses membres. Compte tenu du nombre de candidats recommandés, à savoir cinq, des différences dans les notations respectives de leurs compétences, du fait que le candidat retenu était incontestablement le mieux noté par le jury et des mesures visant à atteindre la parité des sexes, le Tribunal estime que Mme Xie, seule candidate femme, avait des chances sérieuses d'être retenue, que M. Zhuang, le mieux noté parmi les trois requérants et deuxième candidat le mieux noté à égalité avec un candidat non partie à l'instance, avait des chances raisonnables d'être sélectionné et, enfin, que M. Zhao, même s'il a été recommandé, avait de très faibles chances.

86. Dans l'hypothèse où l'Administration opérerait pour ne pas exécuter l'annulation prononcée par le Tribunal, l'indemnité à verser à titre alternatif doit correspondre au préjudice matériel subi du fait des irrégularités commises. Ce préjudice correspond à la différence de salaire entre le grade P-5 et le grade P-4, depuis la date à laquelle la décision de sélection a été mise en œuvre, soit le 1^{er} mars 2014, jusqu'à la date à laquelle les requérants pourront éventuellement être sélectionnés pour un autre poste P-5, modulée en fonction des chances réelles de sélection du requérant en question. Le Tribunal d'appel a jugé que, sauf dans des cas exceptionnels, la période à prendre en compte en déterminant le préjudice ne doit pas dépasser deux ans (*Hastings* 2011-UNAT-109).

87. En l'espèce, compte tenu du préjudice matériel estimé selon les critères évoqués ci-dessus et des chances de sélection de chaque requérant telles

qu'évaluées au paragraphe 85 ci-dessus, l'Administration est condamnée à verser la somme de 4 000 USD à Mme Xie et de 3 000 USD à M. Zhuang. Eu égard aux très faibles chances de promotion de M. Zhao, il n'y a pas lieu de lui allouer une indemnisation pour préjudice matériel (voir *Vangelova* 2011-UNAT-172).

88. Si, au contraire, l'Administration choisit d'exécuter la décision d'annulation, la procédure de sélection au poste litigieux devra être recommencée. Les requérants auront à ce moment-là la possibilité d'être sélectionnés et, dans ce cas, ils pourront prétendre à être promus avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2014, ne subissant ainsi aucun préjudice matériel.

89. Quant au préjudice moral enduré, il est le même quelle que soit l'option choisie par l'Administration. Des dommages-intérêts pour préjudice moral peuvent résulter d'une violation du droit à une procédure régulière. Lorsque la violation a un caractère fondamental, elle peut en elle-même donner lieu à l'octroi de dommages moraux (*Asariotis* 2013-UNAT-309 ; *Goodwin* 2013-UNAT-346). Dans les trois cas d'espèce, les requérants ont été privés de l'égalité des chances à laquelle ils avaient droit. Les requérants ont donné à l'audience des précisions sur l'anxiété que leur ont causé ces irrégularités. De plus, deux de leurs supérieurs immédiats et un collègue étaient dans le jury, et tous les candidats, y compris celui retenu, travaillaient dans le même service, ce qui est susceptible d'accroître leur malaise dans leur lieu de travail après la décision. Au vu de ce qui précède, le Tribunal accorde à titre de dommages moraux, la somme de 4 000 USD à chaque requérant.

Décision

90. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

- a. La décision de sélection concernant le poste d'interprète hors classe (chinois), au grade P-5, publié sous l'avis de vacance de poste 13-LAN-UNOG-27762-R-Geneva (L) est annulée ;

- b. Si, plutôt que d'exécuter la décision du sous-paragraphe (a) ci-dessus, l'Administration choisit le versement d'une indemnité, elle versera 3 000 USD à M. Zhuang et 4 000 USD à Mme Xie pour préjudice matériel ;
- c. Le montant de 4 000 USD est alloué à chaque requérant pour préjudice moral ;
- d. Les indemnités susmentionnées seront majorées d'intérêts au taux de base des États-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 États-Unis à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 28 mars 2014

Enregistré au greffe le 28 mars 2014

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève