



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/003/R1

Jugement n° : UNDT/2020/110

Date : 3 juillet 2020

Original : anglais

Juge : Mme Eleanor Donaldson-Honeywell

Greffe : Nairobi

Greffier : Mme Abena Kwakye-Berko

AMINEDDINE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Mme Nusrat Chagtai, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Mme Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction et rappel de la procédure

1. Au moment du dépôt de sa requête, le requérant occupait un poste d'assistant multilingue sur le terrain auprès de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST). Il était titulaire d'un engagement de durée déterminée de classe G-4. Il conteste certaines décisions prises durant la procédure de sélection ayant suivi la publication de l'avis de vacance n° 87684, relatif à un poste d'assistant(e) informaticien(ne) (G-5) au sein de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), ainsi que le fait qu'il n'ait pas été sélectionné pour ce poste.

2. Dans un premier temps, le requérant avait également contesté sa non-sélection pour deux autres postes à la FINUL auxquels il avait présenté sa candidature en 2016 (avis de vacance n° 2016/038 et 2016/026). En l'espèce, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») n'est plus saisi que de l'affaire concernant la candidature présentée en octobre 2017 par le requérant au poste correspondant à l'avis de vacance de poste n° 87684. Les trois candidatures présentées par le requérant ont toutes été infructueuses. Les décisions de non-sélection du requérant pour ces postes lui ont été communiquées le 19 décembre 2017 et le 27 avril 2018.

3. Le requérant a contesté sa non-sélection pour les trois postes dans un courrier adressé au Groupe du contrôle hiérarchique, lequel a constaté que les demandes relatives aux avis de vacance de poste n^{os} 2016/038 et 2016/026 avaient été présentées hors délai et étaient par conséquent irrecevables, et que la candidature au poste correspondant à l'avis n° 87684 avait fait l'objet d'un examen complet et équitable et que rien ne donnait à penser qu'il y avait eu une irrégularité de procédure ou un traitement injuste.

4. Le 20 février 2019, le requérant a contesté la décision finale prise concernant les trois avis de vacance de poste dans le cadre de la requête dont le Tribunal est saisi en l'espèce.

5. Dans son jugement *Amineddine* (UNDT/2019/043), le Tribunal a rejeté la requête concernant les trois avis de vacance de poste au motif qu'elle était irrecevable.

6. Le requérant a fait appel du jugement. Le Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel ») a confirmé le jugement rendu en première instance en ce qui concerne la recevabilité de la requête pour les avis de vacance de 2016, le requérant n'ayant pas demandé le contrôle hiérarchique des décisions dans les délais prévus. Sa demande était tardive.

7. S'agissant de l'avis de vacance de poste n° 87684, le Tribunal d'appel a estimé que la demande de contrôle hiérarchique avait été introduite dans les délais prévus. Il a considéré que le Tribunal aurait dû tenir dûment compte des « circonstances exceptionnelles » dont il avait reconnu l'existence en faisant droit à la demande de prorogation de délai du requérant, à savoir que le requérant n'était pas représenté et pourrait ne pas être au fait des exigences de forme s'appliquant en matière de contentieux¹.

8. L'affaire a été renvoyée devant le Tribunal, afin qu'il statue uniquement en ce qui concerne l'avis de vacance de poste n° 87684. Cependant, restaient à trancher deux demandes que le requérant avait présentées alors que le Tribunal était saisi de sa requête en contestation des trois décisions de non-sélection. La juge soussignée a été saisie de l'affaire en avril 2020. Par l'ordonnance n° 068 (NBI/2020), du 14 avril 2020, et par courrier électronique en date du 24 avril 2020, le Tribunal a enjoint au défendeur de déposer ses moyens quant au fond de la requête relative à l'avis de vacance de poste n° 87684 avant le 4 mai 2020. Le défendeur a été prié de se prononcer également au sujet des deux demandes en suspens relatives aux avis de vacance de poste n° 2016/026

¹ Arrêt *Amineddine* (2019-UNAT-962).

et 2016/038, en indiquant si la partie les ayant présentées devrait les retirer ou si le Tribunal devrait les rejeter.

9. Le Tribunal a enjoint aux parties de déposer des écritures conjointes contenant les faits et questions à examiner avant le 18 mai 2020. Le défendeur a dûment déposé ses moyens quant au fond de la requête. Cependant, les parties ont déposé des écritures séparées concernant les faits et questions à examiner. Elles ne se sont mises d'accord que sur deux questions litigieuses. En tentant de définir les questions dans le cadre de ses écritures en date du 18 mai 2020, le requérant, qui n'est pas assisté d'un conseil, n'a pas correctement défini les questions découlant de sa requête initiale. Il a négligé ou n'est pas parvenu à dégager les principales questions à trancher en l'espèce. Dans ses conclusions, le requérant a notamment omis de dégager le grief découlant de sa requête selon lequel, malgré ses demandes écrites, les responsables des recrutements au sein de la FINUL ne lui ont pas communiqué les noms des membres de son jury avant la tenue de son entretien. Le requérant a préféré porter son attention sur des questions de discrimination sans lien avec les griefs découlant de sa requête initiale.

10. Les questions à trancher en l'espèce ont été définies par le Tribunal conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel, selon laquelle le Tribunal du contentieux administratif a le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle².

11. S'agissant des affaires relatives à la contestation de la procédure de sélection pour un poste, le Tribunal d'appel a établi ce qui suit [traduction non officielle] :

Un processus de sélection mené par un jury d'entretien peut être annulé à de rares occasions. En règle générale, si la candidature a fait l'objet d'un examen équitable, dans le cadre d'un processus conforme aux règles applicables et exempt de toute discrimination ou partialité, après prise en considération de tous éléments utiles, le Tribunal confirme la sélection.

² Arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20.

Le Tribunal rappelle également qu'il existe une présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement. Toutefois, cette présomption de régularité est réfragable. Si les auteurs de la décision sont en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, la charge de la preuve est reportée sur l'appelant, qui doit être en mesure d'apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée³.

12. Par l'ordonnance n° 098 (NBI/2020), du 26 mai 2020, le Tribunal a établi les questions à trancher en l'espèce :

a. Le défendeur a-t-il, comme énoncé au paragraphe 1 de la partie V de la requête, omis de communiquer au requérant les noms des membres du jury avant la tenue de l'entretien les 19 et 20 février 2018 ?

b. Cette omission, si elle est avérée, a-t-elle empêché le requérant de contester la présence dans le jury de M. Williams, contre lequel le requérant était engagé dans une affaire en cours ?

c. La candidature du requérant a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ? Le Tribunal cherchera notamment à déterminer s'il y a lieu de penser que M. Williams aurait dû être écarté du jury d'entretien du requérant.

d. Le requérant a-t-il subi un préjudice du fait de la décision contestée ?

13. Le Tribunal a enjoint aux parties de déposer des conclusions finales sur ces questions. Par suite de l'ordonnance lui enjoignant de déposer des écritures, le requérant n'a présenté que des éléments de preuve documentaires le 5 juin 2020. Il s'agissait d'extraits d'articles en ligne sur le caractère discriminatoire de la procédure

³ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 4 et 5.

de recrutement de la FINUL à l'encontre de certains membres de la population locale pour des motifs religieux. Le requérant a également déposé des rapports médicaux.

14. Le 18 juin 2020 était la date limite pour le dépôt d'écritures par le requérant. Cependant, à cette date, un document rédigé en arabe a été déposé, dans lequel le requérant sollicitait un délai supplémentaire, l'autorisation de présenter des documents traduits et l'audition de témoins. Des éléments justificatifs supplémentaires étaient joints au document déposé le 18 juin 2020, y compris des photographies qui, d'après le requérant, montraient un membre du jury d'entretien en compagnie d'un candidat retenu, quelque temps avant la tenue de l'entretien.

15. Le défendeur a déposé ses conclusions finales le 12 juin 2020. Le 16 juin 2020, le Tribunal, ayant estimé que ces conclusions ne répondaient pas suffisamment aux questions précédemment définies, a enjoint au défendeur de déposer des conclusions supplémentaires sur les points suivants :

- a. Réponse du requérant en date du 18 mai 2020 à l'ordonnance n° 068 (NBI/2020), avant-dernier paragraphe : « Ma situation en l'espèce est identique à celle de Mme Regina Asariotis dans l'arrêt *Asariotis* (2015-UNAT-496) ».
- b. Alinéas a) et b) du paragraphe 11 de l'ordonnance n° 068 (NBI/2020) en date du 26 mai 2020.

Faits

16. Le 26 octobre 2017, le Service régional de l'informatique et des communications de la FINUL a publié l'avis de vacance n° 87684 pour un poste d'assistant(e) informaticien(ne) de classe G-5. Le requérant a présenté sa candidature pour ce poste. Il a été préselectionné pour une épreuve écrite, qu'il a réussie, et a été invité à un entretien axé sur les compétences.

17. Avant la tenue de l'entretien, il a demandé par écrit que lui soient communiqués les noms des personnes qui composeraient le jury d'entretien⁴. Dans un courrier électronique en date du 15 février 2018, le requérant a écrit ce qui suit [traduction non officielle] : « je vous prie de me communiquer comme promis les noms des membres du jury d'entretien, afin de veiller à la transparence de l'ensemble de la procédure, laquelle devait nous garantir le respect du principe de responsabilité à chaque étape ».

18. Cependant, cette demande semble être restée lettre morte, comme indiqué dans le courrier électronique en date du 21 février 2018 que le requérant a envoyé après l'entretien.

19. Le requérant affirme que M. Williams, qui présidait le jury d'entretien, ne lui a pas permis d'exprimer ses préoccupations et ses objections à l'égard de plusieurs membres du jury en situation de partialité avant le début de l'entretien axé sur les compétences.

20. Les entretiens ont été menés par un jury les 19 et 20 février 2018. D'après le défendeur, le jury était présidé par un spécialiste des systèmes informatiques (FS-6) du Service régional de l'informatique et des communications et comprenait un assistant informaticien du Service régional de l'informatique et des communications (FS-5) et un ingénieur écologue (adjoint de 1^{ère} classe) (AN-B) du Groupe de l'environnement. Un représentant de droit du service des ressources humaines de la FINUL et une personne chargée de prendre des notes étaient également présents durant l'entretien.

21. Le jury a évalué les candidats au regard de leurs compétences en matière de professionnalisme, de souci du client et d'ouverture à la technologie. Il a estimé que le requérant ne satisfaisait que partiellement aux exigences en matière de souci du client.

⁴ Courriers électroniques en date des 15 et 21 février 2018, annexe 4 de la requête.

22. Le 28 mars 2018, le responsable du Service régional de l'informatique et des communications a informé le responsable des ressources humaines de la FINUL que le jury recommandait huit candidats au groupe d'examen de la mission en vue de leur sélection pour le poste en question. Le requérant n'était pas parmi eux.

23. Le 10 avril 2018, le groupe d'examen de la mission a approuvé les recommandations. Le 23 avril 2018, le Chef de la Force a décidé de sélectionner deux des candidats recommandés et de placer les six autres sur une liste de réserve. Le 27 avril 2018, le service des ressources humaines de la FINUL a informé le requérant qu'il n'avait pas été retenu pour le poste en question (ci-après la « décision contestée »).

24. Le 1^{er} novembre 2019, le requérant a été promu à la classe G-5.

Moyens des parties

25. Bien que le requérant n'ait pas déposé de conclusions finales, sa requête contenait certains moyens. Le requérant a fait part de sa préoccupation concernant le rôle, non pas de simple membre, mais de président du jury d'entretien, de M. Williams. Il affirme que M. Williams n'aurait pas dû mener son entretien, étant au même moment opposé au requérant dans une affaire dont ce dernier avait saisi le Tribunal, au sujet d'un avis de vacance de poste antérieur (avis n° 2016/024). Par ailleurs, le requérant cite abondamment M. Williams, y compris dans des plaintes écrites, dans le cadre de sa dénonciation d'une discrimination ressentie à l'embauche.

26. Le requérant avance que M. Williams ne lui a pas permis d'exprimer ses préoccupations le jour de l'entretien. Il ajoute qu'on l'a empêché de s'exprimer concernant d'autres membres du jury d'entretien, qui auraient selon lui manifesté publiquement une opinion défavorable à son égard au sujet d'une campagne électorale qu'il avait lancée pour le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

27. D'après le requérant, parmi les candidats interrogés par le jury d'entretien se trouvaient des subordonnés des membres de ce dernier. Il a indiqué que l'examen de la télécopie FPD DFS en date du 31 janvier 2017 et portant la référence UNHQ-FPD-Fax-1-20179387 révélerait l'existence d'une discrimination soigneusement dissimulée. Le requérant affirme également l'existence d'une « partialité institutionnelle » et d'une discrimination pour des motifs religieux à son encontre. Il a proposé que les commentaires et délibérations des membres du jury soient examinés pour prouver l'existence d'une telle partialité.

28. Dans son exposé des faits et des questions à examiner déposé le 18 mai 2020, en application de l'ordonnance n° 068 (NBI/2020), le requérant a de nouveau exprimé ses préoccupations quant au risque de discrimination et de partialité. Le document mentionnait le refus du Président de le laisser soulever ces questions avant l'entretien. Le requérant estime que sa situation est identique à celle rencontrée dans l'affaire *Asariotis*.

29. Dans cette affaire, Mme Asariotis, la requérante, avait été invitée à passer un entretien. Quelques jours avant la tenue de ce dernier, elle avait signalé à la Section de la gestion des ressources humaines de la CNUCED qu'elle avait passé à plusieurs reprises des entretiens pour le poste en question et qu'une instance était en cours au Tribunal dans laquelle elle contestait une procédure de sélection antérieure pour ce poste. Elle n'avait pas expressément demandé à connaître les noms des membres de son jury d'entretien mais, ainsi qu'il apparaît ci-dessous, il ressortait clairement de ses communications qu'elle souhaitait obtenir cette information [traduction non officielle] :

Une procédure judiciaire relative à une procédure de sélection antérieure pour le même poste et concernant le même responsable du poste à pourvoir étant encore en cours, j'espère que vous comprenez ma préoccupation à l'idée que mon entretien soit mené par un jury à la composition sensiblement identique.

30. Le Tribunal d'appel avait noté ce qui suit [traduction non officielle]⁵ :

Ces communications informaient l'administration, selon les termes du Tribunal, de « l'importance que [Mme Asariotis] attachait à la composition du jury d'entretien ». Cette demande découlait du fait qu'à la même période, Mme Asariotis contestait devant le Tribunal une procédure de sélection pour le même poste.

31. Le Tribunal d'appel avait confirmé les conclusions du Tribunal, selon lesquelles les communications en l'espèce [traduction non officielle]

[montraient] que, bien que la requérante ait attiré l'attention de l'administration sur le fait qu'elle ne souhaitait pas que son entretien soit mené par les mêmes personnes qui l'avaient fait précédemment pour le même poste, les noms des membres du jury d'entretien ne lui ont jamais été officiellement communiqués, la privant ainsi de la possibilité de contester sa composition.

32. Le Tribunal d'appel avait conclu ce qui suit [traduction non officielle] :

Si Mme Asariotis avait été informée de la composition du jury d'entretien avant la tenue de ce dernier, elle aurait demandé le remplacement de ses membres.

Le Tribunal a estimé à juste titre que les manquements de l'administration à cet égard ont vicié la totalité de la procédure.

33. Les principaux moyens initialement soumis par le défendeur peuvent se résumer comme suit :

- a. Le requérant n'a établi aucune violation des procédures en vigueur. La décision contestée était conforme aux directives de la FINUL concernant le recrutement de personnel sur le plan local (les « directives »), qui sont elles-mêmes conformes à la procédure de recrutement du personnel établie par l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel).

⁵ Paragraphes 25 à 29 de l'arrêt.

- b. La candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Les réponses du requérant aux questions du jury d'entretien sont consignées dans un rapport et une feuille de fichier Excel. Le requérant ne conteste pas que la feuille et le rapport reflètent correctement la réponse qu'il a donnée à la question relative au souci du client. Le rapport et la feuille indiquent que le jury a estimé que le requérant ne remplissait que partiellement les exigences en matière de souci du client, n'ayant pas satisfait à la majorité des indicateurs positifs.
- c. Le jury a estimé que le requérant avait satisfait aux indicateurs suivants : 1) tenir les clients informés de l'avancement des projets ; 2) suivre l'évolution de la situation des clients, sur les plans tant intérieur qu'extérieur, afin de pouvoir devancer les problèmes. Rien dans la réponse du requérant n'indique qu'il a satisfait à l'un quelconque des autres indicateurs positifs. Le requérant n'ayant pas satisfait à la majorité des indicateurs positifs de la compétence « Souci du client », le jury ne l'a pas recommandé au groupe d'examen de la mission en vue de sa sélection pour le poste.
- d. La décision contestée n'est entachée d'aucun vice de procédure et rien n'indique qu'elle repose sur des considérations malveillantes. Les directives n'exigent pas que la FINUL communique les noms des membres du jury d'entretien aux candidats avant sa tenue et la FINUL ne l'a fait pour aucun candidat.
- e. M. David Williams, membre du jury, a informé le conseil du défendeur qu'à la date de l'entretien du requérant pour le poste en question, il ignorait que le requérant avait saisi le Tribunal d'une autre affaire concernant la FINUL.
- f. Même si M. Williams avait eu connaissance de cette affaire en cours, celle-ci ne le visait pas personnellement, contrairement à ce qui est affirmé. M. Williams était simplement l'un des membres du jury d'entretien de la procédure de sélection contestée dans le cadre de cette affaire antérieure.

Le requérant n'a établi aucun préjudice résultant de la présence de M. Williams au jury d'entretien de la procédure de sélection, ce qui est l'objet du présent litige.

34. Dans des écritures supplémentaires déposées le 16 juin 2020, le défendeur admet qu'il n'a pas répondu aux courriers électroniques du requérant en date des 15 et 21 février 2018.

35. Néanmoins, le défendeur maintient que le requérant aurait pu soulever ces préoccupations avant l'entretien mais ne l'a pas fait.

36. S'agissant de l'affirmation du requérant selon laquelle sa situation en l'espèce est comparable à celle de la requérante dans l'affaire *Asariotis*, les écritures supplémentaires du défendeur font valoir ce qui suit [traduction non officielle] :

Tout d'abord, l'affaire *Asariotis* a confirmé qu'il n'existe aucune obligation de communiquer aux candidats les noms des membres du jury d'entretien avant la tenue de ce dernier et que la non-communication de cette information ne constitue pas un vice de procédure. Ensuite, l'affaire *Asariotis* posait la question de savoir s'il était raisonnable que le Tribunal conclue à l'injustice de la procédure de sélection si Mme Asariotis s'était expressément opposée à la participation du responsable du poste à pourvoir au jury d'entretien après avoir bénéficié d'un jugement en sa faveur concernant une procédure de sélection antérieure pour le même poste, à laquelle avaient participé le même responsable et au moins deux des membres qui siègeraient également au jury d'entretien nommé pour la procédure de sélection en question. Aucun de ces faits n'est présent en l'espèce. L'affaire n° UNDT/NBI/2017/013 concernait un poste différent et le responsable du poste à pourvoir dans le cas qui nous occupe n'était pas membre du jury d'entretien de la procédure de sélection antérieure, ni de celui nommé dans le cadre de la procédure relative au poste faisant l'objet de la présente instance. Enfin, l'affaire n° UNDT/NBI/2017/013 n'a été tranchée que le 24 février 2020, date à laquelle le Tribunal a rejeté la requête.

Le requérant n'a pas apporté, ainsi qu'il lui incombait, d'éléments clairs et convaincants prouvant que la décision était irrégulière ou partielle ou qu'elle était fondée sur des considérations malveillantes. La participation de M. Williams à deux jurys d'entretien pour deux postes différents auxquels le requérant et de nombreuses autres personnes ont présenté leur candidature ne suffit pas à réfuter la présomption de régularité.

Examen

Demandes en suspens

37. Aucun élément présenté par le requérant ne conteste que ses deux demandes déposées en mars 2019 ne concernaient que les avis de vacance de poste n° 2016/026 et 2016/038, lesquels ne font plus partie de la présente instance. Par conséquent, les deux demandes ne sont plus pertinentes et le Tribunal les rejette.

Procédure de sélection

38. Les articles en ligne présentés par le requérant concernant des allégations de pratiques d'embauche discriminatoires au sein de la FINUL indiquent qu'il a pu y avoir des raisons de s'inquiéter de manière générale entre 2006 et 2014 et jusqu'à la date de l'entretien tenu en 2018. Le requérant a également mentionné des rapports du Bureau des services de contrôle interne sur le sujet. Les rapports en question n'étaient pas joints aux écritures, mais le défendeur n'a contesté ni leur existence ni le fait que des allégations de pratiques d'embauche discriminatoires au sein de la FINUL aient pu susciter des préoccupations. La question des allégations de pratiques discriminatoires est examinée dans un article en ligne en date du 20 août 2014 déposé par le requérant avec ses écritures. Il y est expliqué, s'agissant des habitants de la ville de Naqoura, que [traduction non officielle]

Leur principale préoccupation est le taux de chômage élevé parmi les jeunes de la ville, lesquels ont bloqué l'autoroute internationale et incendié des pneus il y a environ deux mois, en signe de protestation contre le traitement injuste que leur imposerait la FINUL en matière d'emploi. Ils ont l'impression d'être bafoués en permanence par ce qu'ils pensent être une discrimination au profit d'autres villages. Selon eux, le recrutement obéit à des pratiques de favoritisme et de népotisme,

le plus souvent à leurs dépens. Ils ne peuvent ignorer le fait qu'environ 75 % des fonctionnaires libanais de la FINUL (qui compte environ 700 fonctionnaires) appartiennent à une certaine religion.

39. Cependant, les articles en ligne présentés par le requérant ne mentionnent ni son nom ni celui des membres du jury d'entretien dans le cadre des allégations de partialité qu'ils examinent. Le Tribunal estime que le requérant n'a pas démontré l'allégation d'une discrimination le visant personnellement au motif de son appartenance religieuse ou ethnique dans le cadre de la procédure de sélection pour le poste correspondant à l'avis de vacance n° 87684. Toutefois, au moyen de ces articles en ligne, le requérant a fourni des informations démontrant qu'il a pu avoir des raisons de croire qu'en l'absence de contrôles adéquats, son propre entretien à venir pourrait être entaché de partialité en raison d'une discrimination fondée sur son appartenance religieuse.

40. En l'espèce, le recours formé par le requérant vise le fait que le défendeur n'aurait pas mis en place les contrôles promis pour veiller à la transparence du processus d'entretien, légitimant ainsi l'expression en amont par le requérant de ses préoccupations concernant une partialité potentielle du processus. Le défendeur n'a fourni aucune raison plausible ni même, de fait, *aucune* raison expliquant qu'il n'ait pas été répondu à la demande du requérant tendant à obtenir les noms des membres du jury d'entretien avant la tenue de ce dernier. En particulier, dans son courrier électronique en date du 15 février 2018, le requérant indique qu'on lui a promis, durant un exposé de préparation à l'entretien, que la composition du jury lui serait communiquée. Au vu des circonstances, le défendeur aurait dû renier cette promesse ou communiquer les informations demandées. Le silence du défendeur conduit inévitablement à déduire, voire à conclure, qu'il existe une irrégularité.

41. Si le défendeur avait dûment tenu compte de la demande du requérant, le requérant aurait pu être rassuré quant aux répercussions de la promesse qui lui aurait été faite et à l'éventuelle partialité de la procédure. N'étant pas représenté par conseil et n'étant pas de langue maternelle anglaise, le requérant a pu formuler ses préoccupations de manière moins exhaustive ou précise que dans la demande de la

composition du jury par la requérante dans l'affaire *Asariotis*. Toutefois, il apparaît clairement que ses préoccupations étaient fondées sur des motifs similaires de partialité potentielle. En fait, les raisons qui l'ont incité à demander les noms des membres du jury étaient plus solides que celle de Mme Asariotis. Il a précisé qu'on lui avait promis que les noms lui seraient communiqués.

42. Le requérant fait valoir que cette promesse le fondait légitimement à attendre d'obtenir les noms avant de soulever ses préoccupations quant aux préjugés et à la partialité présumés de M. Williams et d'autres membres du jury d'entretien.

43. Si le requérant avait reçu les noms des membres du jury, il aurait été en mesure d'exprimer ses préoccupations quant à une éventuelle partialité avant le jour de l'entretien. Ses préoccupations concernaient principalement la participation de M. Williams à une procédure de recrutement antérieure pour l'avis de vacance de poste n° 2016/024 et à l'affaire connexe n° UNDT/NBI/2017/013, dont le Tribunal était alors saisi. Le fait que l'affaire en question ait été jugée irrecevable en février 2020 n'écarte pas le bien-fondé des préoccupations que le requérant pouvait avoir en 2018 à la date de son entretien pour le poste correspondant à l'avis de vacance n° 87684. La participation de M. Williams à la procédure de recrutement pour l'avis de vacance de poste n° 2016/024 n'entraîne pas nécessairement sa partialité⁶, mais le défendeur n'a pas examiné cette question avant la tenue de l'entretien, bien que le requérant l'ait demandé.

44. Le défendeur a eu tort de dire, dans ses écritures supplémentaires, que le jury était composé de deux autres membres et d'un membre de droit à l'encontre desquels n'existait aucune allégation de partialité ou de considérations malveillantes. En effet, la requête faisait clairement état de préoccupations dues à l'existence potentielle d'une discrimination religieuse, d'un lien hiérarchique entre les membres du jury et d'autres candidats et d'opinions défavorables exprimées par des membres du jury à l'encontre

⁶ Voir, comme cité par le défendeur, le paragraphe 23 de l'arrêt *Wilson* (2019-UNAT-961) (relatif aux mécanismes de contrôle intégrés visant à éviter que des préjugés individuels n'influencent la procédure de sélection).

de la campagne électorale pour le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies lancée par le requérant. Ces préoccupations auraient pu être réglées si le défendeur avait dûment tenu compte des demandes formulées par le requérant avant la tenue de l'entretien.

45. Les points de vue des parties diffèrent quant à la question de savoir si le requérant a essayé d'exprimer ses préoccupations concernant l'éventuelle partialité du jury le jour de l'entretien. Il convient de souligner que cette question n'aurait pas lieu d'être si le défendeur avait répondu au premier courrier électronique envoyé par le requérant. Si le défendeur avait communiqué les noms des membres du jury comme promis au requérant, les préoccupations de ce dernier auraient été réglées. Il convient également de dire que le requérant n'aurait pas eu à envoyer un deuxième courrier s'il avait été pris acte du premier et si une réponse y avait été apportée. Le Tribunal estime que les circonstances, telles qu'elles sont décrites dans le dossier, laissent raisonnablement penser que le requérant n'aurait pas envoyé le deuxième courrier électronique s'il avait été en mesure d'exprimer ses préoccupations au moment de l'entretien.

46. Le Tribunal ne peut conclure que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Par conséquent, la décision contestée ne saurait être confirmée.

Réparation

47. Il ne convient pas en l'espèce d'annuler la décision contestée, compte tenu du temps écoulé et du fait que le poste en question est occupé par d'autres candidats et que le requérant a été promu à un poste équivalent. Par conséquent, une indemnisation doit être accordée en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée.

48. Le défendeur a estimé, au sujet du calcul de l'indemnisation, que le requérant ne pourrait prétendre, en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, qu'au versement d'un pourcentage de la différence entre son traitement

de base net à la date de la décision contestée et le montant qu'il aurait reçu s'il avait été retenu pour le poste. Sachant que huit autres candidats avaient réussi l'épreuve écrite et que les postes à pourvoir étaient au nombre de deux, le requérant avait 1 chance sur 4,5 d'être retenu. Le montant de l'indemnisation versée au titre de la perte de revenu devrait ainsi se monter à 22 % de la différence entre son traitement de base net à la date de la décision contestée et le montant qu'il aurait reçu s'il avait été retenu, pour une période maximale de deux ans.

49. Cependant, le requérant bénéficie d'une indemnité de fonctions de classe G-5 depuis le 1^{er} juillet 2019 et a été promu à la classe G-5 depuis le 1^{er} novembre 2019. Par conséquent, le montant de l'indemnisation versée au titre de la perte de revenu devrait tenir compte des revenus du requérant à compter du 1^{er} juillet 2019, date à laquelle il a commencé à bénéficier d'une indemnité de fonctions de classe G-5. En conclusion, le requérant ne pourrait prétendre à une indemnisation que pour la période allant du mois de mai 2018 au 1^{er} juillet 2019.

50. Le requérant demande également l'octroi d'une indemnité pour le préjudice subi. En vue de déterminer si une décision administrative irrégulière a causé un préjudice à un requérant, le Tribunal d'appel a défini ce qui suit dans son arrêt *Kebede* (2018-UNAT-874) [traduction non officielle] :

20. Il est universellement admis que l'indemnisation se trouve subordonnée à la réunion de trois conditions, à savoir l'existence d'un préjudice, celle d'une irrégularité et celle d'un lien de causalité entre ce préjudice et cette irrégularité. L'irrégularité seule ne suffit pas à demander une indemnisation et la preuve de l'existence de conséquences négatives qui puissent être considérées comme un préjudice résultant de l'irrégularité par un lien de causalité est à la charge du requérant. En l'absence de l'un de ces trois éléments, il ne peut y avoir d'indemnisation. La jurisprudence du Tribunal établit qu'il est indispensable de prouver que le préjudice est une conséquence directe de la décision administrative en question.

22. La jurisprudence du Tribunal indique qu'en règle générale, le témoignage d'un fonctionnaire ne suffit pas à prouver l'existence d'un préjudice ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal. Dans de telles

circonstances, le témoignage du requérant doit être étayé par des preuves de source indépendante (expert ou autre) de l'existence d'un préjudice non pécuniaire. Les conclusions à ce sujet dépendront en grande partie des circonstances de chaque espèce, l'existence d'un préjudice moral étant évaluée au cas par cas.

51. D'après le défendeur, le requérant ne peut prétendre à une indemnisation pour préjudice moral, car il n'a présenté aucune preuve du préjudice moral qui aurait été causé par la décision contestée. Le défendeur affirme que, bien qu'il ait annoncé en janvier 2019 vouloir déposer des rapports médicaux étayant sa demande d'indemnisation pour préjudice moral, le requérant n'avait présenté aucun document. Cette affirmation est incorrecte, le requérant ayant présenté des rapports médicaux avec ses écritures déposées en juin 2020, conformément à l'autorisation en ce sens accordée par le Tribunal dans son ordonnance n° 098 du 26 mai 2020.

52. Dans un rapport médical daté du 3 juin 2020, la docteure Chahine Ghossaini a certifié avoir examiné le requérant en juin 2018. Cet examen a donc eu lieu quelques mois après l'entretien et la décision contestée. La docteure Ghossaini a indiqué que les tests médicaux ont confirmé les diagnostics du requérant, qui affirmait souffrir de vitiligo, de variations du poids, de douleurs soudaines, de craquements dans les articulations et de gingivites par suite du choc et du stress traversés. Le rapport médical indiquait que le requérant avait informé la docteure Ghossaini que le stress ressenti était de nature psychologique, en raison de la discrimination subie et des obstacles à la progression de sa carrière au sein de la FINUL. La docteure Ghossaini a certifié que le requérant suivait un traitement dentaire et ophtalmologique à la même période. Le rapport de chirurgie buccale et dentaire du docteur Bassam El-Hassanieh en date du 3 juin 2020 a confirmé que le requérant souffrait de gingivites due au stress. La docteure Fadia K. Mahmoud, ophtalmologiste, a certifié que le requérant était atteint de myopie depuis mars 2018. Ce dernier élément étayait l'affirmation du requérant selon laquelle, ainsi qu'il en avait informé la docteure Ghossaini, sa vision avait soudainement baissé par suite de son étude sans relâche de textes juridiques et de la jurisprudence durant la période en question. Le défendeur n'a pas contesté la validité des preuves médicales présentées par le requérant.

53. Le Tribunal estime que le requérant, par le biais du rapport médical de la docteure Ghossaini étayé par les rapports des deux autres docteurs, a apporté la preuve que le stress et les troubles médicaux en résultant étaient dus à la décision contestée.

Dispositif

54. La requête est accueillie.

55. En lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée, le requérant recevra une indemnisation d'un montant équivalent à 22 % de la différence entre son traitement de base net à la date de la décision contestée et le montant qu'il aurait perçu s'il avait été retenu pour le poste.

56. Par ailleurs, le requérant recevra une indemnisation d'un montant équivalent à un mois de traitement de base net à la classe qu'il occupait à la date de la décision contestée au titre du préjudice subi résultant du stress et des troubles médicaux connexes pour lesquels il a été traité.

(Signé)

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 3 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 3 juillet 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi