



TRIBUNAL  
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2016/039  
Jugement n° : UNDT/2017/068  
Date : 25 août 2017  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Ebrahim-Carstems  
**Greffe :** New York  
**Greffier :** Morten Albert Michelsen (faisant fonction)

NIKOLARAKIS

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Alan Gutman, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines

## **Introduction**

1. Le 24 août 2016, le requérant, un agent de sécurité de la classe S-2, échelon 11, du Département de la sûreté et de la sécurité à New York, a introduit une requête par laquelle il contestait la décision de l'exclure d'une procédure de recrutement pour le poste d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) dont la vacance avait été annoncée dans l'avis n° 52215 publié le 24 décembre 2015. À l'issue de la campagne de recrutement, 20 agents de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) ont été sélectionnés à partir d'une liste de candidats présélectionnés.

2. Le requérant affirme que le droit à ce que sa candidature soit pleinement et équitablement prise en considération lui a été refusé lors de la procédure de sélection, et demande que la décision de l'exclure de la campagne de recrutement soit annulée et qu'on lui accorde la possibilité de se porter candidat à un poste de la classe S-3. À titre subsidiaire, le requérant demande des dommages-intérêts au titre de la possibilité ou chance de promotion dont il a été privé et pour le préjudice causé à l'avancement et à la stabilité de sa carrière, notamment en ce qu'il lui sera plus difficile d'obtenir un contrat de caractère continu, auquel peuvent prétendre les agents des classes S-3 et supérieures. Le requérant demande également une indemnisation pour préjudice moral.

3. Le défendeur a reconnu que la procédure de sélection était viciée. Le Secrétaire général adjoint à la gestion a accepté les conclusions du Groupe du contrôle hiérarchique, selon lesquelles parmi les 20 candidats sélectionnés à partir de la liste, 12 ne remplissaient pas les conditions requises car le fichier sur lequel ils étaient inscrits n'était plus valable. L'Organisation aurait donc dû lancer un concours de recrutement en bonne et due forme pour pourvoir ces 12 postes.

4. L'Organisation ayant reconnu sa responsabilité, les parties sont convenues que la seule question à régler concernait le quantum des dommages-intérêts. Le défendeur prie instamment le Tribunal du contentieux administratif de rejeter la requête au motif que l'Organisation a déjà accepté de dédommager le requérant à hauteur de 833,45 dollars au titre des vices constatés. Le requérant conteste la méthode de calcul employée par le défendeur et estime que la somme de 833,45 dollars ne constitue pas une réparation suffisante de son préjudice.

5. Le défendeur a confirmé que l'Organisation avait versé 833,45 dollars sur le compte bancaire du requérant en sus de son traitement en novembre 2016 sans l'en avoir préalablement averti.

## **Rappel de la procédure**

6. Le 27 avril 2016, le requérant a soumis une demande de contrôle hiérarchique.

7. Le 24 août 2016, n'ayant reçu aucune réponse du Groupe du contrôle hiérarchique, le requérant a déposé la présente requête. Le Tribunal l'a transmise au défendeur et a prié ce dernier de lui communiquer sa réponse le 23 septembre 2016 au plus tard.

8. Le 16 septembre 2016, soit une semaine avant l'échéance prévue pour le dépôt de la réponse à la requête, et alors que celle-ci était en instance devant le Tribunal, le requérant a reçu une lettre du Secrétaire général adjoint à la gestion en réponse à sa demande de contrôle hiérarchique, lui faisant savoir que le Secrétaire général avait

décidé d'accepter la recommandation du Groupe de contrôle hiérarchique de l'indemniser à hauteur de 833,45 dollars.

9. Le 23 septembre 2016, le défendeur a déposé sa réponse dans laquelle figurait l'information contenue dans la lettre susmentionnée, à savoir que le Secrétaire général adjoint à la gestion avait accepté la demande du requérant et autorisé le versement d'un montant de 833,45 dollars à titre de réparation pour sa non-sélection.

10. Par l'ordonnance n° 271 (NY/2016) du 5 décembre 2016, le Tribunal, notant que dans la réponse, l'Administration admettait sa responsabilité, reconnaissait que la procédure de sélection ne s'était pas déroulée en toute régularité et affirmait avoir autorisé le versement de 833,45 dollars à titre de réparation, a prié les parties de lui dire si la somme en question avait été versée au requérant ou si celui-ci l'avait acceptée. Il leur a ordonné de lui présenter une déclaration le 12 décembre 2016 au plus tard afin de lui faire savoir si elles avaient réglé le litige et, dans la négative, le requérant devait déposer une réplique dans le même délai.

11. Par une déclaration conjointe du 12 décembre 2016, les parties ont informé le Tribunal qu'elles n'avaient pas réglé l'affaire.

12. Bien qu'habituellement, il examine les éléments du dossier dans l'ordre dans lequel ils lui sont soumis, le Tribunal a estimé que la procédure pouvait en l'espèce être accélérée sous réserve de quelques éclaircissements, étant donné que le défendeur avait reconnu sa responsabilité et qu'il ne restait qu'à fixer le montant de l'indemnité.

13. Par l'ordonnance n° 22 (NY/2017) du 2 février 2017, le Tribunal a fixé une conférence de mise en état au 17 février 2017, et a enjoint au requérant de présenter sa réplique en application du paragraphe 7 de son ordonnance n° 271 (NY/2016) et de répondre, en particulier, aux questions suivantes :

a. Le requérant a-t-il perçu de la part de l'Administration une somme de 833,45 dollars ou tout autre somme à titre d'indemnisation?

b. Hormis l'annulation de la décision contestée, le requérant cherche-t-il à obtenir une autre réparation et, si tel est le cas, sur quels moyens et quels motifs se fonde-t-il et quel est le montant de l'indemnité demandée?

14. Le 6 février 2017, le Tribunal a reporté la conférence de mise en état au 22 février car le conseil du requérant n'était pas disponible le 17 février 2017.

15. Le 10 février 2017, comme suite à la réponse du défendeur datée du 23 septembre 2016, le requérant a présenté sa réplique, par laquelle il a confirmé avoir bien reçu une réponse de l'Administration, dans laquelle celle-ci souscrivait à la conclusion du Groupe du contrôle hiérarchique selon laquelle la décision de ne pas examiner sa candidature à un poste de la classe S-3 était irrégulière. Cependant, le requérant faisait valoir que la réponse en question contenait des erreurs factuelles, car l'Administration y indiquait qu'il n'avait pas présenté sa candidature à tous les postes d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) dont les vacances avaient été annoncées à l'époque ou antérieurement. Le requérant ajoutait qu'il jugeait insuffisant le montant de 833,45 dollars calculé par l'Organisation pour indemniser la perte de chance qu'il avait subie.

16. Par une requête du 15 février 2017, le conseil du requérant a demandé que la conférence de mise en état soit reportée après le 22 février 2017 pour cause de

maladie, précisant que le conseil du défendeur, consulté, n'y avait pas émis d'objection.

17. Par l'ordonnance n° 30 (NY/2017) du 16 février 2017, le Tribunal a accédé à la demande du requérant et a reporté la conférence de mise en état au 28 février 2017.

18. Le 28 février, les parties ont assisté à la conférence de mise en état et sont convenues que le seul point litigieux qu'il restait à régler concernait la réparation, et plus précisément le montant du préjudice. Le défendeur a informé le Tribunal que, le 10 novembre 2016, l'Administration avait versé 833,45 dollars sur le compte bancaire du requérant en sus de son traitement.

19. Ni le Tribunal ni le requérant n'avaient préalablement reçu de notification officielle dudit versement et, le même jour, après la conférence de mise en état, le défendeur a produit une copie du relevé des états de paie comme preuve de ce versement. Le Tribunal note qu'alors que la procédure était en cours, le montant de 833,45 dollars a été versé de façon unilatérale, ce qui ne signifie en aucun cas que le requérant l'a accepté, ou le considère comme un règlement complet et définitif de l'affaire ou encore qu'il a renoncé à ses droits.

20. Par l'ordonnance n° 40 (NY/2017) du 1<sup>er</sup> mars 2017, le Tribunal a enjoint aux parties de présenter leurs conclusions finales au sujet de la réparation.

21. Les 9 et 17 mars 2017, les parties ont chacune déposé leurs conclusions finales comme suite à l'ordonnance susmentionnée. Ayant joint une déclaration signée à ses conclusions, le requérant affirmait, entre autres, avoir fourni des preuves crédibles du préjudice moral qu'il avait subi. Le défendeur faisait notamment valoir que le préjudice moral invoqué par le requérant n'était pas fondé et que ladite déclaration signée n'atteignait pas le degré de preuve exigé, faute de contre-expertise.

22. Par l'ordonnance n° 48 (NY/2017) du 21 mars 2017 et compte tenu des arguments des parties, le Tribunal a enjoint à celles-ci de l'informer de la date qui leur conviendrait pour tenir une audience sur la question de la réparation, lors de laquelle le requérant serait invité à témoigner de vive voix et à fournir toute preuve étayant sa demande de réparation pour préjudice moral.

23. Par des écritures du 24 mars 2017, le défendeur, comme suite à l'ordonnance n° 48 (NY/2017), a indiqué que les parties s'étaient entretenues et que le conseil du requérant avait marqué sa préférence pour le 30 mars ou le 4 avril 2017.

24. Par l'ordonnance n° 57 (NY/2017) du 27 mars 2017, le Tribunal a fixé une audience le 4 avril 2017 et a enjoint aux parties de confirmer leur disponibilité le 29 mars au plus tard.

25. Par des écritures du 28 mars 2017, le requérant, comme suite à l'ordonnance n° 57 (NY/2017), a indiqué qu'il serait présent à l'audience à New York et que son conseil y participerait à distance depuis Genève.

26. Le 29 mars 2017, le conseil du défendeur a informé le Tribunal qu'il serait présent à l'audience.

27. Le 4 avril 2017, le Tribunal a tenu une audience sur la question du préjudice moral, où le requérant a témoigné sous serment.

### **Rappel des faits**

28. Le requérant a pris ses fonctions à l'Organisation des Nations Unies le 12 juillet 2004 et n'a jamais connu d'interruption de service depuis. D'après son témoignage irréfragable, il a rempli des fonctions d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) tandis qu'il était de la classe S-2, notamment celles d'officier traitant, de responsable des états de présence dans UMOJA, de responsable chargé de la vidéosurveillance (en anglais, « CC Officer SOC-CCTV Operator », un intitulé inconnu) et d'armurier.

29. Le 1<sup>er</sup> octobre 2007, à la suite d'un concours de recrutement, le Chef du Service administratif du Département de la sûreté et de la sécurité en place à l'époque a informé le requérant, par courrier, que son nom avait été placé sur la liste de candidats présélectionnés pour le poste d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) pour une durée d'un an, jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2008.

*Recrutement à partir du fichier de 2008*

30. En 2008, une autre procédure de recrutement d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) a eu lieu, et de nouveaux candidats ont été inscrits dans un fichier (ci-après « fichier de 2008 »). Le requérant affirme qu'aucun entretien d'appréciation des compétences n'a été organisé lors du recrutement de 2008 et qu'aucun organe central de contrôle n'a examiné la procédure, ce que l'Organisation ne dément pas.

*Recrutement à partir du fichier 2011*

31. En 2011, une nouvelle campagne de recrutement a été organisée. À l'issue de celle-ci, 37 agents ont été promus et 8 candidats ont été inscrits dans le fichier (ci-après « fichier de 2011 »).

*Avis de vacance de poste n° 42689*

32. Le 18 juin 2015, le Chef du Département de la sûreté et de la sécurité a envoyé ses instructions quotidiennes à son personnel, y compris au requérant, annonçant notamment que l'avis de vacance n° 15-SEC-DSS-42689-R-NEW YORK (R) (« JO n° 42689 ») avait été affiché sur Inspira (le site Web des carrières de l'ONU) en vue de pourvoir huit postes d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) et qu'il expirerait le 18 juillet 2015. Une partie de l'annonce se lisait comme suit (non souligné dans l'original) :

[...] l'objet est de pourvoir ces huit postes à partir du fichier de S-3 de 2011 qui, selon le Bureau de la gestion des ressources humaines, est celui en vigueur actuellement. Tous les candidats présélectionnés qui souhaitent toujours prétendre à un poste de classe supérieure sont priés de présenter leur candidature. Seuls les candidats présélectionnés ayant postulé seront pris en compte.

[...]

Au moins neuf (9) autres postes seront pourvus à l'issue d'une « procédure normale » (à savoir, des évaluations techniques écrites et des entretiens) et leur vacance sera annoncée prochainement. Il a été décidé de publier deux avis de vacance pour rendre la procédure plus efficace, compte tenu du nombre d'activités opérationnelles qui se tiendront dans les prochains mois.

33. Le 18 juin 2015, l'avis de vacance n° 42689 a été publié pour un mois sur Inspira.

34. Il ressort de la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique qu'après la publication de l'avis de vacance n° 42689, un certain nombre de fonctionnaires dont le nom était inscrit sur un fichier de l'ancien site Web consacré aux carrières, Galaxy, datant d'avant 2010, ont reçu une notification du Bureau de la gestion des ressources humaines leur indiquant que le fichier dans lequel ils étaient inscrits était toujours valable. Le Département de la sûreté et de la sécurité a prié le Bureau de la gestion des ressources humaines de lui fournir des informations concernant les fichiers datant de l'ancien système et les inscriptions sans limitation de durée. Le 23 juillet 2015, le Bureau a répondu ce qui suit au Département :

[...] la sélection pour les postes S-3 a été faite le 3 septembre 2008. Conformément à l'instruction administrative relative à la sélection du personnel (ST/AI/2006/3/Rev.1), le fichier était valable pendant un an ou trois ans [...] La durée de validité des fichiers est devenue illimitée le 1<sup>er</sup> juillet 2009, date à laquelle les candidats présélectionnés à l'issue du recrutement de 2008 figuraient toujours dans le fichier. Ainsi, leur inscription étant toujours valable au 1<sup>er</sup> juillet 2009, elle a acquis un caractère illimité.

35. Après les explications du Bureau de la gestion des ressources humaines et sur ses conseils, l'avis de vacance n° 42689 relatif aux huit postes a été supprimé.

*Le recrutement contesté : avis de vacance n° 52215*

36. Le 24 décembre 2015, un nouvel avis de vacance (n° 52215) a été affiché sur Inspira pour annoncer le recrutement de vingt agents de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3). Dans le bulletin reçu ce jour-là, tous les membres du personnel intéressés ont été invités à présenter leur candidature, même s'ils n'étaient inscrits sur aucune liste. Le requérant a postulé.

37. Le 1<sup>er</sup> mars 2016, le Chef du Département a donné les noms des 20 candidats sélectionnés pour les postes de la classe S-3 dont la vacance avait été annoncée dans l'avis n° 52215, et le requérant n'en faisait pas partie. Aucun concours de recrutement n'a été organisé, les 20 postes ayant été pourvus à partir de la liste de candidats présélectionnés.

38. Le 27 avril 2016, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de l'exclure de la procédure de recrutement. Il faisait principalement valoir qu'en pourvoyant 20 postes à partir d'un fichier qui n'était plus valable, l'Organisation n'avait pas respecté son droit à ce que sa candidature soit pleinement et équitablement prise en considération.

*Réponse du Groupe de contrôle hiérarchique*

39. Après que le requérant a déposé la présente requête le 24 août 2016, le Secrétaire général adjoint à la gestion l'a informé, par une lettre datée du 16 septembre 2016, qu'il avait accepté la conclusion du Groupe du contrôle hiérarchique. Ce dernier était convenu que l'inscription de 12 des candidats sélectionnés n'était plus valable, et avait conclu ce qui suit :

Le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a proposé pour examen que 20 candidatures au total (qui sont celles ayant été retenues) pour 20 postes de S-3. *La validité de l'inscription de huit d'entre eux dans le fichier n'est pas remise en cause. En revanche, si l'inscription des 12 candidats restants n'était plus valable à l'époque, l'Administration aurait effectivement dû organiser une*

*procédure de sélection à laquelle auraient pu prendre part des candidats n'ayant pas encore été présélectionnés, comme vous.* Le Groupe du contrôle hiérarchique a examiné la réglementation en vigueur pour vérifier votre affirmation selon laquelle l'inscription de 12 des candidats sélectionnés n'était pas valable.

...

[...] le Groupe du contrôle hiérarchique a conclu que l'inscription de ces candidats au fichier de 2008 était arrivée à expiration, et qu'ils ne remplissaient dès lors plus les conditions pour être recrutés. [...] *le fait d'avoir pourvu les postes d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) à partir du fichier de 2008, qui n'était plus valable, vous [le requérant] avez été privé de la possibilité de prendre part à un concours de recrutement.*

40. En outre, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général avait souscrit à la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique de lui verser 833,45 dollars à titre de réparation. Ayant conclu que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait, à tort, donné pour instruction au Département de la sûreté et de la sécurité de recruter les 12 autres candidats à partir du fichier de 2008, le Groupe du contrôle hiérarchique a évalué le montant de la réparation comme suit (non souligné dans l'original) :

Pour déterminer le montant de l'indemnisation, le Groupe du contrôle hiérarchique a examiné la nature des vices qui ont entaché la procédure de sélection et la probabilité que vous ayez été sélectionné si la procédure s'était déroulée en toute régularité [voir l'arrêt *Solanki* (2010-UNAT 044), l'arrêt *Mezoui* (2012-UNAT 220) et l'arrêt *Appleton* (2013-UNAT 347)]. Le Groupe du contrôle hiérarchique a par ailleurs estimé que le montant de l'indemnisation devait correspondre au préjudice matériel ayant découlé de ladite procédure. *Le montant du préjudice subi correspond à la différence de traitement entre les classes S-3 et S-2, sachant que ledit préjudice court de la date à laquelle les autres candidats ont été promus à la classe S-3 jusqu'à la date à laquelle vous-même seriez promu, étant entendu que cette période est limitée à deux ans* [arrêt *Hastings* [2011-UNAT-109)]. Il faudra par ailleurs tenir compte de vos chances d'être sélectionné.

[...] le Bureau de la gestion des ressources humaines a proposé 105 candidatures pour 20 postes. Huit candidats ont été sélectionnés à partir du fichier de 2011 et la validité de leur inscription n'est pas remise en cause. Par conséquent, le Groupe du contrôle hiérarchique a conclu que s'il n'avait pas été tenu compte du fichier de 2008, il y aurait eu 97 candidats pour 12 postes à pourvoir. Vos chances d'être sélectionné étaient donc de 12 sur 97, soit 12,3 %.

Le Groupe a par ailleurs noté que le traitement annuel d'un agent de sécurité de votre classe et de votre échelon (S-2, 11) s'élevait à 63 745 dollars. Si vous aviez été sélectionné, vous auriez été promu à la classe S-3, échelon 9, conformément à la Disposition 3.4 du Règlement du personnel, et votre traitement se serait élevé à 67 133 dollars. La différence entre votre traitement annuel à la classe S-2 et le traitement prévu à la classe S-3 aurait été de 3 388 dollars. Les contrats types proposés au Département de la sûreté et de la sécurité étant d'une durée de deux ans, nous avons multiplié ce montant par deux, ce qui équivaut à 6 776 dollars. Comme vous aviez 12,3 % de chances

d'être sélectionné, nous avons multiplié 6 776 par 12,3 %, d'où le montant de l'indemnité, qui s'élève à 833,45 dollars.

41. S'agissant de la demande d'indemnisation du requérant pour la perte de la possibilité d'obtenir un contrat de caractère continu, le Secrétaire général à la gestion a indiqué dans sa lettre que le Groupe du contrôle hiérarchique était parvenu à la conclusion suivante :

[...] le recrutement d'agents de sécurité à la classe S-2 ne faisant pas l'objet d'un contrôle de la part du Conseil central de contrôle, ceux-ci ne peuvent prétendre à un contrat de caractère continu.

En conséquence, dans l'hypothèse où vous auriez obtenu un poste à la classe S-3 en avril 2016, il vous aurait fallu attendre jusqu'en avril 2021 au minimum pour pouvoir prétendre à un contrat de caractère continu. [...] l'octroi d'un engagement de caractère continu n'est pas automatique et est subordonné aux besoins opérationnels de l'Organisation. [...] par ailleurs, il vous faudrait remplir nombre d'autres conditions. Parmi celles-ci, il vous faudrait par exemple avoir obtenu au minimum, dans vos quatre derniers rapports de notation, l'appréciation générale « performance répondant aux attentes », avoir au moins sept années de service à accomplir avant d'atteindre l'âge du départ à la retraite, ne pas avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire au cours des cinq années précédant l'examen de votre dossier et ne pas interrompre votre service avant 2021. Compte tenu des très nombreuses conditions que vous devriez remplir avant l'octroi d'un engagement de caractère continu, le Groupe du contrôle hiérarchique a estimé que vos perspectives en la matière étaient pour l'heure purement théoriques et n'étaient par conséquent pas quantifiables. Dans ces circonstances, vous n'avez droit à aucune indemnisation pour avoir, comme vous le prétendez, perdu la possibilité d'obtenir un contrat de caractère continu.

### **Moyens du requérant**

42. Les principaux moyens du requérant peuvent se résumer comme suit :

a. Le montant de l'indemnisation visant à réparer la perte de chance subie par le requérant n'a pas été correctement calculé par l'Administration, et il est troublant de constater que l'Organisation y accorde si peu d'importance qu'elle estime que le montant équivalant à la perte de la possibilité de postuler à 12 postes ne s'élève qu'à 833,45 dollars. Le Groupe du contrôle hiérarchique n'a appliqué qu'une seule méthode de calcul, fondée en l'occurrence sur le nombre de candidats en lice, qui aboutit au résultat le moins onéreux et le plus avantageux financièrement pour l'Administration, comme si plus l'erreur était grave, plus l'indemnité à payer devait être faible. Si l'on s'en tient à cette logique, plus il y aurait de candidats, plus le montant serait faible. Ainsi, s'il y avait eu 500 candidatures, le requérant aurait perçu environ 100 dollars. Ce raisonnement ne tient pas, car la perte du requérant ne peut pas être calculée en fonction du nombre de candidats en lice. Elle doit être évaluée sur la base d'un facteur objectif;

b. Il est établi qu'il existe divers moyens de calculer le montant d'une indemnisation pour perte de chance et rien, dans la jurisprudence, n'obligeait l'Administration à choisir cette méthode de calcul, qui n'avait d'autre intérêt que de régler l'affaire rapidement [voir l'arrêt *Hasting* (2011-UNAT-109), l'arrêt *Sprauten* (2012-UNAT-219) et l'arrêt *Marsh* (2012-UNAT-205)];



c. Avec la méthode de calcul qu'elle a suivie, l'Administration place la candidature du requérant et les autres candidatures sur un pied d'égalité : elle ne tient pas compte du fait que certains candidats puissent être externes, ne prend pas l'ancienneté en considération et ne vérifie même pas que tous les candidats remplissent les conditions requises. Son résultat n'est donc pas équitable. Plusieurs facteurs auraient dû être examinés pour évaluer les chances du requérant d'être recruté, à savoir :

- i) Huit ans auparavant, le requérant avait participé à un concours de recrutement à la classe S-3. À l'issue de celui-ci, il avait été jugé qualifié et avait été inscrit dans le fichier en 2007. Il ressort de son dossier que, depuis, sa candidature n'a fait que s'améliorer;
- ii) En 2011, il n'a manqué qu'un demi-point au requérant pour être inscrit dans le fichier. La compétence alors évaluée portait sur sa capacité de travailler en équipe et, bien qu'elle ne fasse aucun doute, le requérant n'a simplement pas donné de bon exemple pour l'illustrer lors de son entretien. Pour cette même compétence, ses superviseurs lui ont attribué la mention « excellent »;
- iii) Le requérant a douze années d'ancienneté et est le seul candidat de la classe S2 en poste depuis si longtemps, et il a plus d'expérience que tous les autres candidats internes qui ont postulé à la classe S3;
- iv) Au cours de ses cinq dernières évaluations, le requérant a dépassé les attentes, et on a particulièrement salué le fait qu'il remplissait des fonctions supérieures à celles d'un agent de la classe S-2 et qu'il s'acquittait de chacune de ses tâches de façon professionnelle. Lors des quatre dernières évaluations et notations, son premier notateur a recommandé qu'il soit promu, et son second notateur a abondé dans le même sens lors des deux dernières évaluations;

d. Compte tenu de ce qui précède, la candidature du requérant à une promotion à la classe S-3 était l'une des plus sérieuses et, au vu du nombre de postes disponibles, sa promotion aurait été pour ainsi dire assurée si le recrutement s'était déroulé dans les règles. Le requérant a également déclaré devant le Tribunal qu'il avait suivi des cours de formation pour améliorer ses techniques d'entretien à la suite du recrutement de 2011, où il avait obtenu une note légèrement inférieure à la note requise pour la compétence relative au travail d'équipe;

e. Dans leur jurisprudence, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel ne se fondent pas uniquement sur le nombre de candidats prenant part au recrutement pour calculer l'indemnité pour perte de chance. Ils tiennent également compte d'une mesure objective de la perte subie par le candidat, comme l'avait notamment indiqué le Tribunal d'appel dans son arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603);

f. Dans l'affaire *Neidermayr*, le fonctionnaire n'a pas été admis à présenter sa candidature à un poste. En l'espèce, le requérant n'a pas été admis à poser sa candidature à 12 postes. En outre, dans le jugement *Asariotis* (2013/UNDT/144), le montant de l'indemnité pour la perte de chance s'élevait à 8 000 dollars alors qu'il n'y avait qu'un seul poste en jeu. Si l'on s'en tenait à cette logique, et bien que ce ne soit pas le montant qu'il réclame, le requérant

devrait obtenir 96 000 dollars. Il ne fait absolument aucun doute que le requérant était qualifié pour ce poste. Le Tribunal devrait donc évaluer ses chances à 50 %. Compte tenu de ses résultats lors des précédents recrutements, de son ancienneté et de ses évaluations, le requérant aurait figuré dans le premier quart des candidats pressentis pour les 12 postes. Le défendeur affirme qu'un autre recrutement d'agents de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3) sera organisé, mais rien ne le prouve. La dernière fois que cela s'est produit remonte à 2011;

g. Le fait que 12 postes aient été irrégulièrement pourvus à partir du fichier obsolète de 2008 est pertinent au regard de la question de la perte subie. En effet, cela implique que la perte de chance du requérant était bien plus lourde que s'il n'y avait eu qu'un seul poste à pourvoir. Cette procédure irrégulière ayant abouti au recrutement de nombreux agents de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S-3), on peut conclure qu'il faudra attendre un certain temps avant qu'un nouveau recrutement à cette classe soit ouvert. S'il s'était agi d'un recrutement limité à un petit nombre de postes, le requérant pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'une nouvelle occasion de déposer sa candidature se présente. Or, ce n'est pas le cas et le requérant n'aura plus l'occasion de présenter sa candidature à un poste de la classe S-3 avant longtemps, ce qui porte préjudice à son avancement professionnel;

h. Le préjudice subi par le requérant ne tient pas seulement à la différence de traitement. En effet, il a également perdu la possibilité d'obtenir un contrat de caractère continu, auquel ne peuvent prétendre que les agents des classes S-3 et supérieures. Le requérant a donc non seulement été privé de la possibilité de progresser sur le plan professionnel, mais également de celle de bénéficier de la plus grande sécurité qu'aurait apportée à son emploi un contrat de caractère continu. Les fonctionnaires qui n'ont pas été promus aux classes S-3 ou supérieures ne peuvent prétendre à un contrat de caractère continu. Hormis ce point, le requérant remplit toutes les exigences lui donnant droit à un contrat de ce type. Le fait que sa candidature à la classe S-3 n'ait pas été examinée a par conséquent porté préjudice à sa stabilité professionnelle, au titre de quoi il réclame réparation;

i. En outre, le requérant a fourni des preuves médicales, à savoir une déclaration écrite, et a témoigné sous serment pour faire état du préjudice émotionnel et psychologique qui a découlé de la décision de l'exclure de la procédure de recrutement. Il existe de nombreux précédents au sujet de l'indemnisation pour préjudice moral subi au cours d'un recrutement, notamment le jugement *Boutiba* (2013/UNDT/153), à l'issue duquel la requérante a obtenu 5 000 francs suisses, et le jugement *Asariotis* (UNDT/2013/144), où 6 000 dollars ont été accordés.

**Moyens du défendeur**

43. Les principaux moyens du défendeur peuvent être résumés comme suit :

a. En accord avec le Groupe du contrôle hiérarchique et le Secrétaire général adjoint à la gestion, la somme adéquate de 833,45 dollars a été proposée et versée unilatéralement au requérant en sus de son traitement, ce montant ayant été calculé avec précision selon une méthode étayée par la jurisprudence;

b. L'indemnisation accordée reposait sur des hypothèses optimistes à l'égard du requérant. Le versement d'une indemnité calculée selon la méthode employée et pour une période maximale de deux ans correspond à une pratique observée dans la jurisprudence [arrêt *Hasting* (2011-UNAT-109)] et à la pratique en vigueur au Département de la sûreté et de la sécurité pour les contrats d'une durée de deux ans. Le fait que l'indemnité ait été calculée selon l'hypothèse d'un contrat de deux ans est favorable au requérant, car le Département de la sûreté et de la sécurité prévoit d'organiser une nouvelle procédure de sélection pour des postes de la classe S-3 au premier trimestre de 2017;

c. Le requérant ne peut prétendre à une indemnisation pour le préjudice causé à son avancement professionnel. Les fonctionnaires peuvent uniquement exiger que leur candidature fasse l'objet d'un examen complet et équitable, mais ils ne peuvent exiger d'être promu ou d'évoluer professionnellement [arrêt *Andrysek* (2010-UNAT-070)];

d. Dans les affaires citées par le requérant, à savoir l'arrêt *Niedermayr* et le jugement *Asariotis*, aucune indemnité supplémentaire n'a été accordée. Il en tient une lecture erronée. Ce qu'il faut retenir de ces affaires, c'est le principe qu'a suivi le Tribunal du contentieux administratif pour déterminer l'indemnité et non les montants qui ont été accordés. On s'aperçoit dans les deux cas que le Tribunal a calculé le montant de l'indemnité due aux requérants en divisant la différence de traitement par la perte de chances. C'est en suivant cette même méthode que le défendeur est arrivé au montant de 833,45 dollars versé au requérant;

e. Le requérant demande une réparation pour perte de chance pour chacun des 12 postes qui n'ont pas été pourvus dans les règles, or cela ne correspond pas à la perte de chance qu'il a subie, car il ne pourrait occuper qu'un seul des 12 postes en question. Il n'a donc perdu la chance d'occuper qu'un seul de ces postes, et c'est sur cette base que doit se fonder le calcul. En cherchant à obtenir des réparations indépendamment du calcul de perte de chance, et en faisant valoir des « circonstances aggravantes », le requérant cherche en fait à obtenir des dommages-intérêts punitifs. Au paragraphe 7 de l'article 10 du Statut du Tribunal, il est expressément défendu à ce dernier d'octroyer de telles réparations;

f. La demande de dommages-intérêts du requérant pour préjudice moral doit être rejetée car elle n'est pas fondée. La déclaration signée du requérant ne remplit pas les normes de preuve du Tribunal d'appel, celui-ci ayant affirmé dans son arrêt *Kozlov* et *Romadanov* (2012-UNAT-228) que la note d'un psychothérapeute ne constituait pas une preuve suffisante si aucune facture de frais médicaux ni aucune autre preuve n'était produite. Dans ce contexte, faute de contre-expertise, la déclaration communiquée par le requérant ne constitue

clairement pas une preuve suffisante. En outre, l'Organisation a reconnu sa responsabilité et sa décision donne au requérant satisfaction morale.

### **Examen**

44. Le Tribunal constate que le défendeur a reconnu d'emblée que 12 agents de la classe S-3 n'avaient pas été recrutés dans les règles et s'en félicite car lorsque la partie en cause admet sa faute dans la procédure écrite ou d'une manière générale pendant l'instance, cela permet de faire des économies de temps et d'argent, de favoriser l'économie judiciaire et d'instaurer un climat professionnel harmonieux. Le conseil a par ailleurs l'obligation professionnelle et déontologique de recommander à son client de faire les concessions nécessaires lorsque l'affaire est indéfendable, une défense spécieuse ou controuvée pouvant entraîner une condamnation aux dépens. Le Groupe du contrôle hiérarchique a conclu que l'inscription de certains candidats dans le fichier de 2008 était arrivée à expiration, et que ceux-ci ne remplissaient dès lors plus les conditions pour être recrutés. Il a plus particulièrement conclu que l'Administration avait reconnu que sur les 20 candidatures sélectionnées, 12 n'étaient pas valables. En outre, le fait d'avoir pourvu les postes d'agent de sécurité de première classe (S-3) à partir du fichier de 2008, qui n'était plus valable, a privé le requérant de la possibilité de prendre part à un concours de recrutement. Le requérant a également fait valoir que sa candidature n'avait pas bénéficié d'un examen complet et équitable.

### *Réparation demandée*

45. Le requérant demande réparation pour le fait de ne pas avoir pu participer à la procédure de recrutement d'agents de la classe S-3 et de ne pas avoir bénéficié d'un examen complet et équitable, et demande également réparation pour la perte de chance qu'il a subie. Il demande en particulier :

- a. L'annulation de la décision et la possibilité de présenter sa candidature à l'un des postes pourvus de façon irrégulière ou, à titre subsidiaire, une indemnité équivalant à un an de traitement au titre de la perte de chance;
- b. Une indemnité de 9 000 dollars au titre du préjudice moral subi.

46. En vertu de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son Statut, le Tribunal du contentieux administratif peut, dans son jugement, ordonner ce qui suit :

- a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du paragraphe [5];

47. Il s'ensuit que le Secrétaire général peut choisir de verser une indemnité ou d'exécuter l'ordre d'annulation ou l'obligation imposée.

### *Méthode de calcul de la perte de chance et montant de l'indemnité*

48. En l'espèce, il demeure à la discrétion du Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation imposée. Dans le jugement

*Solanki* (UNDT/2009/045), confirmé par le Tribunal d'appel dans son arrêt *Solanki* (2010-UNAT-044), le Tribunal du contentieux administratif a affirmé que les irrégularités qui avaient entaché la procédure de promotion avait vicié l'ensemble de la procédure de recrutement et a ordonné l'annulation de la décision de ne pas accorder de promotion au requérant. À titre subsidiaire, il a ordonné le versement d'une indemnité d'un montant de 8 000 francs suisses, majoré d'intérêts.

49. En l'espèce, le défendeur admet bien que le recrutement de 12 candidats ne réunissant pas les conditions requises au poste de la classe S-3 était irrégulier et non valable. Le droit du requérant à bénéficier d'un examen complet et équitable n'a donc pas été respecté. En conséquence et compte tenu des éléments ci-après, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'ordonner l'annulation de la décision d'exclure le requérant de la procédure de recrutement. La décision administrative contestée concernant une promotion ou nomination, le Tribunal fixera également le montant de l'indemnité que le défendeur pourra choisir de verser en lieu et place de son annulation, en application de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son Statut.

50. La méthode de calcul de l'indemnité et le montant du préjudice étant à l'origine du litige en l'espèce, le Tribunal s'emploiera dans un premier temps à déterminer si la méthode utilisée par le défendeur pour calculer l'indemnité pour perte de chance était appropriée.

51. Au paragraphe 24 du jugement *Kozlov et Romadanov* (UNDT/2011/103), le Tribunal du contentieux administratif a déclaré ce qui suit :

[...] L'indemnité pour perte de chance ou de possibilité peut porter sur : a) les conséquences pour la situation du fonctionnaire en matière d'emploi et sur ses perspectives de carrière [jugement *Kasyanov* [UNDT/2010/026)]; b) la perte de chance de concourir pour un emploi rémunéré [jugement *Koh* (UNDT/2010/040)]; c) la perte du droit à être équitablement considéré pour une éventuelle promotion (jugement *Hawa* n° 1341 du Tribunal administratif des Nations Unies); d) la perte du droit de rester au service de l'Organisation jusqu'au départ à la retraite [jugement *Shashaa* [UNDT/2009/034)]; e) la perte du droit à un examen complet et équitable de la candidature à une promotion et à une nomination [jugement *Wu* (UNDT/2009/084)]. Il peut également y avoir d'autres types de perte de chance ou de possibilité. [par. 70 du jugement *Sprauten* (UNDT/2011/094)].

52. S'agissant de l'octroi d'une indemnité pour perte de chance, le Tribunal d'appel a souvent jugé que le Tribunal du contentieux administratif était le mieux placé pour en fixer le montant. Par exemple, au paragraphe 20 de l'arrêt *Solanki* (2010-UNAT-044), le Tribunal d'appel a confirmé la décision du Tribunal du contentieux administratif d'octroyer une indemnité pour perte de chance, en affirmant ce qui suit (non souligné dans l'original) :

[...] Nous considérons que le montant de l'indemnité doit être fixé selon une approche ciblée et au cas par cas par le Tribunal du contentieux administratif. Dans de telles affaires, celui-ci doit être guidé par deux éléments. Le premier concerne la nature de l'irrégularité qui a donné lieu à l'annulation de la décision administrative contestée. Le second concerne les chances qu'aurait eu le fonctionnaire de faire l'objet d'une recommandation en vue d'une promotion si la procédure s'était déroulée en toute régularité. Le Tribunal

du contentieux administratif est le mieux placé pour fixer le montant de l'indemnité compte tenu de son appréciation de l'affaire.

53. De même, dans l'arrêt *Muratore* (2012-UNAT-245), le Tribunal d'appel a indiqué qu'il se fiait généralement à l'avis du Tribunal du contentieux administratif pour ce qui était de l'octroi d'une indemnité, car il n'existait aucune procédure établie que ce dernier puisse suivre pour fixer le montant de l'indemnité pour perte de chance de promotion. Dans l'arrêt *Leclercq* (2014-UNAT-429), le Tribunal d'appel a également affirmé qu'il n'existait aucune procédure établie que le Tribunal du contentieux administratif puisse suivre en la matière et que chaque affaire était à traiter au cas par cas.

54. Bien que le Tribunal d'appel ait souscrit à la méthode consistant à évaluer le montant de l'indemnité en se fondant sur les chances, exprimées en pourcentage, que le requérant aurait eu d'être sélectionné, il a indiqué dans l'arrêt *Lutta* (2011-UNAT-117) qu'il incombait au juge du Tribunal du contentieux administratif de décider de la méthode à suivre pour fixer le montant en fonction des éléments propres à chaque dossier [voir également l'arrêt *Goodwin* (2013-UNAT-346) et l'arrêt *Terragnolo* (2014-UNAT-448)].

55. Au paragraphe 39 de l'arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), citant l'arrêt *Lutta*, le Tribunal d'appel a déclaré ce qui suit :

[...] Dans l'arrêt *Sprauten* (2012-UNAT-219), nous avons déclaré ce qui suit : « le Tribunal d'appel a affirmé dans l'arrêt *Lutta*, qu'il n'existait aucune procédure établie que le Tribunal du contentieux administratif puisse suivre pour fixer le montant de l'indemnité pour perte de chance de promotion et que chaque affaire était à traiter au cas par cas » [référence à la note de bas de page omise]. Dans l'arrêt *Marsh* (2012-UNAT-205), nous avons estimé que « la perte de chance d'être sélectionné, même si elle était infime, et la perte de chance, plus grave, d'être recommandé ou d'être inscrit dans un fichier [...] avaient eu des conséquences matérielles et financières ».

56. Dans l'arrêt *Marsh* (2012-UNAT-205), le Tribunal d'appel a déclaré que « la perte de chance d'être sélectionné, même si elle [était infime], et la perte de chance, plus grave, d'être recommandé ou d'être inscrit dans un fichier [avaient] eu des conséquences matérielles et financières et avaient également privé le requérant de la possibilité d'améliorer sa situation à l'Organisation ».

57. Le requérant rejette la méthode de calcul de l'indemnité employée par le défendeur, qui a consisté à multiplier la différence de traitement sur deux ans par ses chances perdues, exprimées en pourcentage (calculées sur la base du nombre total de candidats en lice). Le Secrétaire général adjoint à la gestion a accepté d'octroyer une indemnité au requérant, dont le montant a donc été calculé comme la différence sur deux ans entre le traitement du poste actuel du requérant et celui du poste contesté (soit 6 776 dollars), multipliée par les chances perdues du requérant, sachant que 97 candidats étaient en lice pour 12 postes disponibles (soit 12,3 %), ce qui a donné la somme de 833,45 dollars.

58. Pour justifier ce calcul, le défendeur fait valoir que la période de deux ans utilisée est conforme à la jurisprudence [arrêt *Hasting* (2011-UNAT-109)]. Dans l'arrêt *Hastings*, toutefois, le Tribunal d'appel était d'avis qu'il fallait limiter la durée à deux ans, sauf circonstances impérieuses (voir par. 18). Le Tribunal en conclut que le critère des deux ans n'est pas une règle absolue. Par conséquent, à supposer que

l'on applique la formule utilisée dans l'affaire *Hastings*, il faudrait tenir compte en l'espèce de circonstances impérieuses pour les motifs exposés ci-dessous.

59. Le défendeur affirme que le calcul sur deux ans était favorable au requérant, car le Département de la sûreté et de la sécurité prévoyait d'organiser une nouvelle campagne de recrutement à la classe S-3 au premier trimestre de 2017. Toutefois, à l'audience, le défendeur a admis que, contrairement à ce qui avait été dit, aucune campagne n'avait été organisée au premier trimestre de 2017 et il n'était pas prévu d'en organiser d'autres dans un avenir proche. Le défendeur ayant notamment justifié sa méthode de calcul par un raisonnement qui ne tient plus, il est tout au moins permis de douter de la fiabilité du résultat. À cela s'ajoute l'aggravation du préjudice subi par le requérant, dont les perspectives de promotion semblent compromises pour plusieurs années, puisque le dernier recrutement de ce type remonte à 2011. Le défendeur a également laissé entendre au cours de la procédure qu'il pourrait y avoir quelques promotions à la classe S-4 prochainement, ce qui libérerait des postes de la classe S-3. À cet égard, le Tribunal note que, d'après le conseil du requérant, à supposer que cette campagne de promotion ait effectivement lieu, rien ne dit que les postes ne seraient pas pourvus par des candidats externes.

60. Selon le requérant, le calcul de la perte de chance n'est pas adapté et est le fruit de la formule qui s'avère la plus avantageuse financièrement pour l'Organisation. Si celle-ci avait invité davantage de candidats à concourir, le pourcentage de chance aurait été différent et l'indemnité, moins élevée. En substance, le requérant soutient que plus l'erreur commise par l'Organisation est grave, plus l'indemnité versée est faible. Le calcul de l'indemnité devrait au contraire se fonder sur une mesure objective de la perte subie par le requérant.

61. Le Tribunal estime qu'il n'est ni réaliste ni digne de foi de déterminer le montant de l'indemnité en comparant la situation du requérant à celle de ses 97 concurrents éventuels, sachant que ceux-ci ne se sont pas portés plaignants à l'espèce, n'ont pas intenté d'action de groupe et n'ont pas été présélectionnés. En l'espèce, la formule est viciée d'un point de vue actuariel, puisqu'on ignore s'il s'agissait de candidats externes, s'ils remplissaient les conditions requises ou étaient même admis à concourir, s'ils avaient l'expérience nécessaire ou les compétences demandées et s'ils avaient été présélectionnés. En d'autres termes, on ne saurait déduire qu'ils disposaient tous des mêmes chances ou des mêmes compétences. Quand même le Tribunal le saurait, comment pourrait-il comparer les chances du requérant à celles des autres – devrait-on à cet égard calculer une moyenne pondérée des 97 candidats? En tout état de cause, même si le requérant avait eu la possibilité d'être présélectionné, le seul élément dont on puisse être certain si l'on suit la logique de l'arrêt *Chhikara* (2017-UNAT-723), c'est qu'il a été privé de la possibilité de concourir contre 12 autres candidats potentiels, à savoir les candidats « présélectionnés » issus d'un fichier qui n'était plus valable. Il a été privé de la possibilité de concourir pour 12 postes aux côtés de 12 autres candidats. Il a donc perdu 12 chances de faire l'objet d'une évaluation complète et équitable.

62. Le Tribunal souscrit à l'argument selon lequel le montant de la perte subie par le requérant ne peut être calculé en fonction du nombre de candidats, car si tel était le cas et s'il y avait eu 500 candidats, ce montant représenterait une centaine de dollars. Dans ces conditions, la méthode n'est ni digne de foi, ni réaliste, ni rationnelle. Conformément au paragraphe 20 de l'arrêt *Solanki* (2010-UNAT-044), le Tribunal

doit examiner l'affaire selon une approche ciblée et au cas par cas, en tenant compte de ce qui suit :

[...] la nature de l'irrégularité qui a donné lieu à l'annulation de la décision administrative contestée [et] des chances qu'aurait eues le fonctionnaire de faire l'objet d'une recommandation en vue d'une promotion si la procédure s'était déroulée en toute régularité. Le Tribunal du contentieux administratif est le mieux placé pour fixer le montant de l'indemnité compte tenu de son appréciation de l'affaire.

63. Le Tribunal est d'avis que, comme indiqué dans l'arrêt *Niedermayr*, l'évaluation de la perte de chance n'est pas une science exacte, et qu'il doit faire en sorte de parvenir au juger à un chiffre juste et équitable tout en tenant compte des facteurs impondérables de l'espèce, tels que la chance d'être sélectionné.

64. Le Tribunal doit prendre deux éléments en considération : a) la nature de l'irrégularité, et b) tous les facteurs impondérables, en gardant à l'esprit qu'il ne s'agit par ailleurs pas d'une science exacte (*Niedermayr*). Le Tribunal constate qu'il est établi que la perte de chance ne se calcule pas en fonction du nombre de candidats en lice, mais en se fondant sur la mesure objective, qui plus est juste et équitable, de la perte subie par le candidat, et en examinant l'ensemble de tous les facteurs matériels et impondérables.

65. La procédure a été irrégulière en ce que, comme le défendeur l'a reconnu et bien que cela ne se soit produit que pour une seule campagne de recrutement, 12 postes ont été pourvus à partir d'un fichier vieux de huit ans qui n'était plus valable. Loin d'avoir fait l'objet d'une évaluation complète et équitable, la candidature du requérant a été rejetée d'emblée. Ce dernier a été privé de 12 chances de bénéficier d'une évaluation complète et équitable pour les 12 postes de S-3 pourvus de façon irrégulière. Cette irrégularité a eu des conséquences directes pour ses chances, et la perte qu'il a subie est bien plus lourde que s'il n'y avait eu qu'un seul poste à pourvoir, étant donné qu'il est maintenant improbable qu'une nouvelle campagne de recrutement ait lieu prochainement. Le défendeur a également reconnu que le recrutement envisagé au premier trimestre de 2017 n'avait pas eu lieu et que plus aucun recrutement n'était à l'ordre du jour. Ainsi, comme indiqué plus haut, les perspectives de promotion du requérant sont compromises pour plusieurs années, puisque le dernier recrutement de ce type remonte à 2011. La possibilité que des promotions à la classe S-4 libèrent des postes de la classe S-3 auxquels le requérant pourrait prétendre relève de la pure conjecture.

66. Le Tribunal a examiné les arguments du requérant selon lesquels il faudrait prendre plusieurs facteurs en considération pour évaluer ses chances d'être sélectionné. Il n'est pas contesté que le nom du requérant a été inscrit dans un fichier en 2007, et qu'il a obtenu un résultat légèrement inférieur à la note requise pour ce qui était du travail d'équipe lors de la procédure de recrutement de 2011, à la suite de quoi il a suivi des cours de formation pour améliorer ses techniques d'entretien. Il n'est pas davantage contesté, qu'il a rempli des fonctions d'une classe plus élevée à plusieurs reprises et a amplement donné satisfaction, comme il ressort de ses rapports de notation. En outre, il a 12 années d'ancienneté et est le seul candidat de la classe S-2 en poste depuis si longtemps, et il a plus d'expérience que tous les autres candidats internes qui ont postulé à la classe S-3. Il est notoire que ses évaluations sont dithyrambiques et que même son premier notateur, à l'issue des quatre dernières évaluations, a recommandé sans réserve qu'il soit promu dès que l'occasion se



présenterait (voir le rapport de notation électronique pour 2013–2014). À l'issue des deux dernières évaluations, son deuxième notateur a lui aussi recommandé sa promotion. Son dossier disciplinaire est vierge et le requérant est considéré comme un « atout » par ses supérieurs hiérarchiques.

67. Au vu des circonstances de l'espèce, et étant donné l'ancienneté du requérant, ses états de service, ses candidatures antérieures et les facteurs impondérables, le Tribunal est d'avis que celui-ci avait une possibilité non négligeable d'être sélectionné et ne peut exclure que cela aurait été fort probable, sachant qu'il est au service de l'Organisation depuis longtemps, que sa candidature était solide, que ses services ont donné satisfaction et que ses notateurs ont recommandé sa promotion.

68. Dans l'affaire *Neidermayr*, le Tribunal d'appel a jugé que la somme de 10 000 dollars constituait une réparation adéquate du préjudice de perte de chance subi par le requérant. Sachant qu'il aurait été difficile d'évaluer la perte de chance, puisque le nombre de candidats en lice pour les deux procédures de recrutement considérées dans cette affaire était respectivement de 3 et de 31, le Tribunal d'appel a procédé à une estimation approximative du montant de l'indemnité, sans se fonder sur un pourcentage de chances perdues. En l'espèce, eu égard à la nullité et à l'irrégularité de la procédure qui visait à pourvoir les 12 postes et aux conséquences permanentes que cela risque d'entraîner à long terme pour le requérant, et compte tenu de l'ensemble des facteurs matériels et impondérables, le Tribunal estime que la somme de 20 000 dollars constituerait une réparation juste et équitable du préjudice subi par le requérant.

*Perte de chance d'obtenir un contrat de caractère continu et conséquences pour les perspectives de carrière*

69. Le requérant affirme que le fait d'avoir été privé de la possibilité de concourir a nui à ses perspectives de carrière et à la sécurité de son emploi. Désormais, il est l'agent de la classe S–2 jouissant de la plus grande ancienneté à ne pas avoir été promu à la classe S–3, alors même qu'il a reçu des évaluations favorables. Il a atteint l'échelon 12, qui est le dernier de la classe S–2, et ne peut donc progresser davantage. Au vu du grand nombre de postes qui ont été pourvus (20), le requérant n'aura plus l'occasion de concourir pour un poste d'agent de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S–3) avant un certain temps. En outre, il ne peut prétendre à un contrat de caractère continu, ce type d'engagement étant réservé aux fonctionnaires des classes S–3 et supérieures. Le requérant remplit toutes les conditions nécessaires pour obtenir un contrat de caractère continu, à l'exception de cet élément (voir la circulaire ST/SGB/2011/9 (Engagements continus)). Cette procédure irrégulière ayant abouti au recrutement de nombreux agents de sécurité de 1<sup>re</sup> classe (S–3), il s'ensuit qu'il faudra attendre un certain temps avant qu'un nouveau recrutement à cette classe soit ouvert.

70. Le requérant ne peut prétendre à un contrat de caractère continu s'il n'est pas à la classe S–3. Ses deux notateurs ont recommandé sa promotion dès que l'occasion se présenterait. Comme mentionné plus haut, le recrutement irrégulier de 12 agents rend l'éventualité d'une nouvelle procédure de recrutement d'agents de la classe S–3 improbable dans un avenir proche. Alors que le requérant remplit les conditions nécessaires à l'obtention d'un engagement continu pour ce qui est de l'âge et de la performance, son exclusion de la procédure de recrutement l'a empêché de remplir la dernière condition et ses chances de promotion sont maintenant repoussées de plusieurs années. Le Tribunal est d'avis que la décision contestée a nui aux

perspectives de carrière du requérant et à la sécurité de son emploi, et lui octroie à ce titre une indemnité de 5 000 dollars.

*Versement de 833,45 dollars au requérant*

71. Le requérant a affirmé qu'il n'avait pas été informé par écrit qu'il recevrait 833,45 dollars et que l'Administration avait pris la décision de verser ce montant sur son compte de façon unilatérale, ce que celle-ci n'a pas démenti. Les parties n'ont pas contesté le fait que, ce montant ayant été versé unilatéralement, il n'avait pas valeur de règlement complet et définitif et qu'on ne pouvait en conclure que le requérant avait accepté une offre de règlement, puisqu'il avait reçu cette somme à son insu. Toutefois, le Tribunal estime que ce montant devrait être déduit de toute indemnité qu'il déciderait d'octroyer au requérant.

*Préjudice moral*

72. Le requérant demande une indemnité de 9 000 dollars pour préjudice moral. Dans sa requête, déposée le 24 août 2016, le requérant n'avait pas demandé aucune indemnité à ce titre. Il l'a fait dans la réplique qu'il a déposée le 10 février 2017 comme suite à la réponse du requérant, et à laquelle il a joint une déclaration signée attestant de la souffrance morale qu'il avait subie.

73. Afin de donner l'occasion au défendeur d'examiner ladite demande et la question du préjudice moral, le Tribunal a tenu une audience. Au cours de celle-ci, le requérant a déclaré sous serment que l'on murmurait dans les couloirs qu'il serait S-2 pour le restant de ses jours. Il craignait par ailleurs que le fait d'avoir contesté plusieurs décisions de l'Administration compromette ses perspectives de carrière. Il a ajouté que sa réputation et son bien-être avaient pâti de la situation. Lors de l'examen contradictoire, le requérant a produit une attestation médicale récente datée du 30 mars 2017. Celle-ci a été lue à haute voix, car son conseil ne l'avait pas encore examinée et participait à l'audience par vidéoconférence depuis Genève. Ce dernier a confirmé qu'il n'avait pas été demandé de la verser au dossier. Cela n'a donc pas été fait et l'attestation a été rendue au requérant.

74. Le défendeur a reconnu sa responsabilité quant aux irrégularités qui ont privé le requérant d'une évaluation en vue de sa sélection. Il ressort des rapports de notation que le requérant a joints à ses moyens qu'il avait de bons états de services et qu'il remplissait souvent des fonctions relevant de classes supérieures. Il est très respecté dans le Département de la sûreté et de la sécurité et très apprécié de ses supérieurs hiérarchiques. Pour toutes ces raisons, le Tribunal estime que le présent jugement constitue réparation suffisante et que la demande d'indemnisation du requérant pour préjudice moral n'est pas recevable. Le Tribunal entend qu'il a été difficile pour le requérant de contester la décision. Il s'est pour ainsi dire retrouvé entre le marteau et l'enclume. Il est naturel qu'un fonctionnaire se demande si l'octroi d'une indemnité par le Tribunal dissuaderait l'Administration d'envisager de lui accorder une promotion., il ne doit cependant avoir aucune inquiétude car tout fonctionnaire de l'Organisation a le droit de contester une décision administrative. Le bilan du requérant étant ce qu'il est, le Tribunal ne doute pas que les responsables prendront tout cela en considération dès que l'occasion d'une promotion se présentera.

**Dispositif**

75. Le Tribunal conclut que le requérant a subi un préjudice en ce qu'il a été privé de son droit à bénéficier d'une évaluation équitable en vue d'une promotion et que la décision contestée a nui à ses perspectives de carrière et à la sécurité de son emploi.

Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- a. L'Organisation ayant reconnu sa responsabilité, la requête est accueillie et la décision d'exclure le requérant de la procédure de recrutement est annulée;
- b. En lieu et place de l'annulation, le défendeur peut choisir de verser au requérant une indemnité d'un montant de 20 000 dollars;
- c. Le défendeur est tenu de verser au requérant la somme de 5 000 dollars au titre de préjudice causé à ses perspectives de carrière et à la sécurité de son emploi;
- d. Le montant total de 24 166,55 dollars, qui correspond aux sommes ci-dessus moins les 833,45 dollars déjà versés, sera majoré d'intérêts au taux de base des États-Unis à partir de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire, plus cinq pour cent à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité.

(Signé)  
Ebrahim-Carstens, juge  
Ainsi jugé le 25 août 2017

Enregistré au Greffe le 25 août 2017

(Signé)

Morten Albert Michelsen, greffier (faisant fonction), New York