

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/027

Jugement n° UNDT/2020/077

Date : 28 mai 2020

Français

Original : anglais

Juge : M. Alexander W. Hunter, Jr.

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

RUSSO-GOT

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Jameel Baasit, UNOPS

Introduction

1. Par requête du 6 mai 2019, le Requérant, ancien chef de projet au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (« UNOPS »), conteste la décision prise par l'Administration de ne pas le sélectionner pour le poste de chef de projet ERP/SAP [vraisemblablement un type de progiciel de gestion intégré], correspondant à l'avis de vacance VA/2018/B5011/16266.
2. Par réponse du 6 juin 2019, le Défendeur soutient que la requête est non fondée.
3. Le 1^{er} avril 2020, le juge de céans a été saisi de l'affaire.
4. Par ordonnance n° 64 (NY/2020) du 6 avril 2020, le Tribunal a circonscrit, à titre préliminaire, les questions à trancher et enjoint [traduction non officielle] :
 - a. au Défendeur de déposer, au plus tard le 28 avril 2020, (i) la réglementation de l'UNOPS encadrant les procédures de sélection qui ont été menées, (ii) la réponse à la demande de contrôle hiérarchique, et (iii) toute l'information et la documentation pertinentes concernant la manière dont a été prise la décision de ne pas présélectionner le Requérant ;
 - b. aux parties de déposer, au plus tard le 28 avril 2020, une déclaration commune signée contenant une liste des faits admis et des faits contestés ;
 - c. aux parties de déposer leurs conclusions finales dans l'ordre suivant : le Requérant (12 mai 2020), le Défendeur (19 mai 2020) et le Requérant (22 mai 2020).
5. Le Tribunal a également avisé les parties que, sauf ordonnance contraire, à la réception de la dernière écriture mentionnée ou à l'expiration du délai prévu, il trancherait l'affaire et rendrait jugement sur la base des pièces versées au dossier.
6. Les parties ont dûment déposé leurs écritures conformément à l'ordonnance n° 64 (NY/2020).

7. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est accueillie en partie.

Faits

8. En réponse à l'ordonnance n° 64 (NY/2020), les parties ont indiqué convenir des faits suivants [traduction non officielle] :

[...] [Le Requérant] était chef de projet (P-3) au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS). Il y a travaillé pendant environ deux ans et demi et était titulaire d'un engagement de durée déterminée.

[...] Le 29 juin 2018, [le Requérant] a été informé de la suppression à venir de son poste.

[...] Le 1^{er} août 2018, l'engagement [du Requérant] a été reconduit pour six mois [référence à l'annexe omise].

[...] Le 21 août 2018, [le Requérant] a présenté sa candidature au poste de chef de projet ERP/SAP-VA/2018/B5011/16266 [référence à l'annexe omise].

[...] Le 25 octobre 2018, à 11 h-11 h 30, [le Requérant] a rencontré [nom caviardé, M^{me} JF], chef du Bureau de la gestion des grands projets et [nom caviardé, M^{me} YS], administratrice principale chargée du portefeuille de projets à l'UNOPS, et été informé que son poste serait supprimé en raison de restrictions budgétaires. [Le Requérant] a demandé à recevoir un préavis écrit, conformément à une disposition contractuelle stipulant que le Directeur de l'UNOPS lui donnerait un préavis écrit de 30 jours. Le même jour, à 12 h 10 (heure d'hiver de New York), [M^{me} YS] a appelé [le Requérant] et confirmé que si la décision était maintenue, le Directeur enverrait une notification écrite, avec un préavis minimum de deux mois.

[...] Le 22 janvier 2019, [le Requérant] a reçu une lettre l'informant officiellement que son engagement de durée déterminée ne serait pas reconduit après le 31 janvier 2019 [référence à l'annexe omise].

[...] Le 28 mars 2019, [le Requérant] a reçu un courriel l'informant qu'il ne figurait pas parmi les candidats sélectionnés invités à un entretien pour le poste de chef de projet ERP/SAP-VA/2018/B5011/16266 [référence à l'annexe omise].

[...] Le 3 avril 2019, [le Requérant] a présenté une demande de contrôle hiérarchique [référence à l'annexe omise].

Examen

Dépôt d'une requête par le Requérent avant la réception d'une réponse à sa demande de contrôle hiérarchique

9. Dans sa réponse, le Défendeur déclare, en substance, que bien que le Requérent ait déposé sa requête avant d'avoir reçu la réponse du groupe de contrôle hiérarchique, le Défendeur est disposé à procéder sur le fond, puisque dans le cas contraire, le Requérent déposerait une nouvelle requête auprès du Tribunal [traduction non officielle] :

Le Défendeur fait observer que la requête a été déposée avant la date d'échéance de la réponse du groupe du contrôle hiérarchique et, de surcroît, alors qu'un processus de médiation était en cours. En effet, le Requérent a été informé le 3 avril 2019 que considérant que les discussions avec le Bureau de l'Ombudsman se poursuivaient, l'UNOPS préférerait en attendre l'issue avant de finaliser son examen des demandes du Requérent. Toutefois, étant donné qu'il est probable qu'en cas de rejet de la requête pour ce motif, le Requérent déposerait une nouvelle requête [auprès du Tribunal du contentieux administratif], le Défendeur est prêt à procéder dans ce dossier.

10. Le Tribunal constate que le paragraphe 1 de l'article 8 de son Statut prévoit les délais – maximums – dans lesquels un requérant doit introduire sa requête :

[...] Toute requête est recevable si :

d) Elle est introduite dans les délais suivants :

[...]

i) Lorsque le contrôle hiérarchique de la décision contestée est requis :

a. Dans les 90 jours calendaires suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration à sa demande ; ou

b. Dans les 90 jours calendaires de l'expiration du délai imparti à l'administration pour répondre à cette demande si elle n'y a pas répondu. Ce délai est de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la décision contestée au contrôle hiérarchique pour les différends survenus au Siège, et de

45 jours calendaires pour les différends survenus dans d'autres bureaux.

11. Cependant, aucune disposition ne prévoit la date à *partir de laquelle* un requérant peut déposer une requête. Le risque que présente le dépôt d'une requête avant la réception de la réponse du groupe du contrôle hiérarchique est que celui-ci fasse droit à la demande du Requéérant, rendant ainsi la requête superfétatoire. Le Tribunal prend note que la requête a été introduite devant lui le 6 mai 2019 et que la demande de contrôle hiérarchique du Requéérant est datée du 3 avril 2019.

12. Le délai de 30 jours accordé au Défendeur pour procéder au contrôle hiérarchique conformément à la division 8.1 d) (1) b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif et à l'alinéa 11.2 d) du Règlement du personnel avait donc expiré à la date du dépôt de la requête. De plus, rien ne prouve que : a) ce délai avait été « prorog[é par le Secrétaire général] dans des conditions fixées par lui, en attendant l'issue de toutes tentatives de règlement amiable menées par le Bureau de l'Ombudsman » conformément à la disposition 11.2 d) du Règlement du personnel, ou b) le Requéérant avait, à tout le moins, été avisé qu'il recevrait une réponse – quoique tardive – du groupe du contrôle hiérarchique.

13. Bien que l'ordonnance n° 64 (NY/2020) lui enjoigne de produire la réponse à la demande de contrôle hiérarchique, le Défendeur ne l'a pas fait. Au lieu de cela, dans ses écritures du 28 avril 2020, le Défendeur explique que le Requéérant et lui avaient entamé des pourparlers sur la question, mais que, à sa surprise et alors que les discussions étaient en cours, le Requéérant avait déposé la requête introduisant la présente instance et que, le Requéérant ayant brûlé des étapes en déposant une requête, le Défendeur n'avait pas eu l'occasion de finaliser la réponse à la demande de contrôle hiérarchique. Le Défendeur n'a apporté aucune preuve de l'existence de ces négociations informelles.

14. Sur la base de ce qui précède, le Tribunal n'a d'autre choix que de conclure que le Défendeur n'a jamais répondu à la demande de contrôle hiérarchique du Requéérant.

Par conséquent, il juge qu'en l'absence de contrôle hiérarchique, la décision administrative contestée n'a pas été modifiée, en conséquence de quoi, la requête n'est ni superfétatoire ni prématurée.

Objet de l'affaire

15. Le Tribunal d'appel a statué que le Tribunal du contentieux administratif avait le pouvoir inhérent de caractériser et de définir la décision administrative contestée par une partie et d'identifier l'objet ou les objets du contrôle juridictionnel. Le Tribunal d'appel a en outre estimé qu'en définissant les enjeux d'une affaire, le Tribunal du contentieux administratif pouvait examiner la requête dans son ensemble. Voir arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20, tel que cité dans l'arrêt *Cardwell* (2018-UNAT-876), par. 23.

16. Dans la requête, le Requérent allègue que l'Administration n'a pas respecté le principe tiré de l'arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847) et de la jurisprudence du système de justice interne de l'ONU selon lequel elle devait le laisser participer à titre préférentiel en dehors de toute procédure de concours selon l'ordre de priorité institué par le paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

17. Le Tribunal note que le paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, qui s'applique également à l'UNOPS par le jeu de la section 2.3.2 du document de l'UNOPS intitulé « Procédure et système de gestion de la qualité » daté du 13 avril 2020, s'applique uniquement lorsqu'un fonctionnaire est licencié par suite de la suppression de son poste, et non lorsque, comme en l'espèce, son engagement n'est pas reconduit. Il cite, à l'appui de cette interprétation, les paragraphes 31 et 32 de l'arrêt *Nouinou* (2019-UNAT-902) du Tribunal d'appel.

18. Aux termes de l'ordonnance n° 64 (NY/2020), les questions en litige peuvent être définies comme suit :

- a. La décision de ne pas sélectionner le Requéran pour le poste de chef de projet était-elle régulière, compte tenu du contrôle juridictionnel limité du Tribunal ?
- b. Si non, à quelle réparation a droit le Requéran ?

Le contrôle juridictionnel limité du Tribunal sur une décision de non-sélection

19. Il est bien établi en droit que le contrôle juridictionnel exercé par le Tribunal du contentieux administratif est limité. D'une manière générale, le Tribunal d'appel se réfère souvent à son arrêt dans l'affaire *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 42), dans lequel il a défini l'étendue du contrôle en statuant que le rôle du Tribunal du contentieux administratif était de déterminer si la décision administrative contestée était raisonnable et juste, conforme au droit et à la procédure, et proportionnée. Le Tribunal d'appel a ajouté que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen sur le fond, mais uniquement à un contrôle juridictionnel, lequel portait plus sur la manière dont le décideur était arrivé à la décision contestée qu'au mérite de la décision elle-même.

20. Concernant plus particulièrement les décisions de sélection et de promotion, compte tenu des larges pouvoirs discrétionnaires de l'Administration en la matière, le Tribunal d'appel a jugé que ce type de décisions bénéficiait d'une présomption de régularité. Cela signifie que si le Défendeur est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du [Requéran] a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Pour repousser cette preuve minimale, le Requéran doit alors apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu lui a été refusée (arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 32).

21. À cet égard, le Tribunal d'appel a déclaré dans l'arrêt *Verma* (2018-UNAT-829) et confirmé dans l'arrêt *Kinyanjui* (2019-UNAT-932), au sujet des pouvoirs conférés à l'Administration par le paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte

des Nations Unies, ainsi que l'alinéa c), paragraphe 2 de l'article 1 et le paragraphe 1 de l'article 4 du Statut du personnel, que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. La jurisprudence du Tribunal d'appel a précisé que, appelés à examiner ce type de décisions, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel ont pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel ont été appliquées et si elles l'ont été de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Leur fonction n'est pas de substituer leur décision à celle de l'Administration (voir par. 13).

22. En l'affaire *Verma*, le Tribunal d'appel a également constaté que, 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 du contentieux administratif confirme la sélection ou la promotion (par. 14).

23. Pour apporter une preuve minimale que la candidature du Requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, le Défendeur doit donc généralement être en mesure de produire, à tout le moins, un écrit, rédigé de manière contemporaine aux faits, montrant que la candidature du Requérant en question a effectivement fait l'objet d'un tel examen

La décision finale était-elle régulière ?

24. Les moyens du Requérant pertinents au présent jugement peuvent se résumer comme suit : le Défendeur a échoué à apporter une preuve, même minimale, que la candidature du Requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable, en produisant un écrit rédigé de manière contemporaine aux faits ; le rôle de l'auteur du courriel du 6 juin 2018 (voir ci-dessous) n'est pas clair ; le Requérant satisfaisait à tous les critères de l'avis de vacance de poste.

25. Les moyens du Défendeur pertinents au présent jugement peuvent se résumer comme suit [traduction non officielle] :

a. Comme pour tous les avis de vacance de poste, l'UNOPS a la tâche souvent ardue et fastidieuse d'examiner des centaines de candidatures. La présélection des meilleurs candidats est toujours opérée dans l'intérêt de l'Organisation. Le personnel des [ressources humaines (« RH »)] chargé d'examiner les candidatures a le devoir de repérer les meilleurs candidats afin que l'individu retenu soit le mieux à même de remplir les fonctions associées au poste et de s'acquitter des tâches assignées.

b. [L]'avis de vacance concernait un poste de chef de projet ERP (progiciel de gestion intégré)/SAP et énonçait notamment l'exigence suivante : connaissance générale des progiciels de gestion intégrés, des systèmes de données article, des accords de niveaux de services, des procédures relatives à la gestion des versions et à la gestion du changement et des modèles de qualité [en matière de technologies de l'information].

c. Quatre candidats ont été présélectionnés sur la base de leurs dossiers de candidature et l'équipe des RH chargée de la présélection a déterminé que le Requérent n'était pas aussi qualifié qu'eux. Autrement dit, les quatre candidats présélectionnés étaient mieux qualifiés que le Requérent. Cette différence ressortait des profils d'emploi des candidats présélectionnés, chacun d'eux ayant fait l'effort de démontrer spécifiquement et clairement en quoi il ou elle avait les qualifications nécessaires pour remplir les fonctions d'un chef de projet ERP/SAP. Bien au contraire, le profil [d'emploi] du Requérent ne comporte aucune information démontrant une vaste expérience en matière d'ERP.

d. Quant à l'arrêt *Lemonnier*, l'Administration était en droit de se fier aux informations soumises par le Requérent à l'appui de sa candidature et n'était pas tenue de faire des conjectures sur l'expérience qu'il pouvait avoir en sus de celle qu'il a décrite.

e. Une étude plus poussée des informations fournies par le Requéranr révèle que même si celui-ci avait de l'expérience dans le domaine des technologies de l'information, son profil était celui d'un généraliste, sans spécialité ni domaine de compétence correspondant directement au poste objet de l'avis de vacance. Plus particulièrement : [a] une recherche effectuée dans le profil d'emploi du Requéranr avec le mot-clef « SAP » n'a donné aucun résultat. (Dans sa lettre de couverture, le Requéranr s'est contenté de copier-coller la liste [des connaissances exigées pour le poste] précitée, à savoir « des progiciels de gestion intégrés, des systèmes de données article, des accords de niveaux de services, des procédures relatives à la gestion des versions et à la gestion du changement et des modèles de qualité en matière de technologies de l'information », qu'il a fait précéder de la mention « excellente connaissance ») [b] le terme « ERP » n'est mentionné que trois fois dans le profil d'emploi du Requéranr, sans explication précise sur la nature du travail effectué en lien avec les ERP. En fait, ces mentions montrent que les ERP étaient un élément accessoire du travail du Requéranr. [...] [c] certains membres du personnel du système des Nations Unies employant le mot « UMOJA » pour désigner les ERP [appel de note de bas de page omis], à des fins d'exhaustivité [...] le profil d'emploi du Requéranr ne comporte qu'une mention générique de « UMOJA », qui se lit comme suit : « coordonner les exercices de continuité des opérations s'agissant d'applications comme UMOJA, EarthMed, UniteDocs, Unite Identity, UniteDocs, UniteConnection, iNeeds, etc ». Le Requéranr a omis de préciser sur quoi exactement il travaillait en lien avec UMOJA. Sur la base de son profil [d'emploi], le Requéranr ne satisfait même pas aux exigences énoncées par [l'avis de vacance]. (Une lettre de couverture ne suffit pas à présenter les qualifications d'un candidat si son profil [d'emploi] ne reflète pas les mêmes qualifications.) [se référant à l'arrêt *Abdellaoui* (2019-UNAT-928)].

f. Bien que le courriel du 6 juin 2019 (voir ci-bas) ait été rédigé *ex post facto*, l'explication qu'il fournit aide à comprendre pourquoi le Requéranr n'a

pas été présélectionné... [C]es informations devraient tout de même être prises en [compte] et comparées à celles contenues dans les profils [d'emploi] des candidats présélectionnés de préférence au Requérant. Rien dans [le document intitulé « Procédure et système de gestion de la qualité » de l'UNOPS] n'impose au Défendeur de justifier son choix de ne pas présélectionner la candidature du Requérant.

26. Pour le Tribunal, s'il est possible que le document intitulé « Procédure et système de gestion de la qualité » de l'UNOPS n'imposait pas au Défendeur d'expliquer, dans un écrit rédigé de manière contemporaine aux faits, sa décision de ne pas présélectionner un candidat à un emploi, une telle obligation est inhérente à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, qui accorde aux fonctionnaires le droit de contester une décision administrative susceptible de recours. C'est là une question d'accès à la justice. À l'appui de cette interprétation, le Tribunal se réfère à la jurisprudence bien établie du Tribunal d'appel selon laquelle l'Administration doit fournir en temps utile la raison du non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée ou temporaire, même si un tel engagement expire automatiquement à son terme, le défaut de ce faire ne rendant toutefois pas en soit la décision irrégulière [voir, par exemple, les arrêts *Obdeijn* (2012-UNAT-201) et *Abdeljalil* (2019-UNAT-960)].

27. Afin d'établir que la candidature du Requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, le Défendeur produit en preuve :

a. un courriel envoyé le 6 juin 2019 par un « Coordonnateur, conception et mise en place des modules (Umoja-Extension 2) » du Service de la coordination Umoja (Département de l'appui opérationnel) à l'administratrice principale chargée du portefeuille de l'UNOPS et transmis au Conseil du Défendeur à la même date. Le « Coordonnateur » (titre inconnu du Tribunal, mais qu'il utilise puisque c'est celui qu'emploie cette personne) y explique pourquoi, selon lui, « nous ne pouvions pas présélectionner » le profil du Requérant, sans qu'il soit

toutefois possible de déterminer avec certitude qui est visé par le pronom « nous » ou quel rôle a joué le Coordonnateur dans le processus de sélection :

- i. La principale raison donnée pour expliquer que le Requérant n'ait pas été présélectionné était son manque d'expérience dans le domaine des progiciels de gestion intégrés (« ERP »). Le Coordonnateur déclare que, à sa connaissance, bien que le Requérant ait indiqué UMOJA à la rubrique « principales réalisations », aucune preuve de cette réalisation ne ressortait de son profil ou de la rubrique « expérience personnelle ». Dans son profil, le Requérant a déclaré avoir 13 ans d'expérience en matière d'ERP, mais il n'a nullement expliqué, ou pas adéquatement expliqué, comment ces 13 années d'expérience ont été acquises ni quel était son rôle.
- ii. Le Coordonnateur a également déterminé que d'une manière générale, le profil du Requérant manquait de continuité et ne comportait pas suffisamment de description de tâches correspondant [aux fonctions décrites dans l'avis de vacance].
- iii. Le Coordonnateur a conclu que le profil du Requérant était plus adapté à un poste d'analyste fonctionnel ou dans le domaine de la gestion de projet de systèmes d'information alors que le poste à combler demandait des connaissances plus approfondies en progiciel de gestion intégré.

b. une liste des profils des candidats qui, contrairement au Requérant, ont été présélectionnés.

28. Le Tribunal note que la requête dont il est saisi a été déposée le 6 mai 2019 et que le courriel du Coordonnateur a été envoyé un mois plus tard (le 6 juin 2019), son destinataire final étant le Conseil du Défendeur. De toute évidence, ce courriel n'a pas

été rédigé dans le cadre de l'examen de la candidature du Requérant (ni même à l'étape du contrôle hiérarchique), mais plutôt aux seules fins de l'instance en cours. Il n'est donc pas contemporain de la décision de ne pas présélectionner le Requérant pour le poste en question, qui a été prise à une date antérieure au 28 mars 2019 ; il ne s'agit donc pas d'un écrit consignait la décision contestée, mais uniquement d'une explication *ex post facto*.

29. Qui plus est, le rôle joué par le Coordonnateur dans la décision de ne pas présélectionner le Requérant n'a aucunement été expliquée ni étayée : aucune information quelle qu'elle soit n'est disponible sur l'identité de cette personne, hormis le fait qu'elle se désigne elle-même par le titre de « Coordonnateur, conception et mise en place des modules (Umoja-Extension 2) » dans son courriel et qu'elle travaille au sein du Service de la coordination Umoja au Département de l'appui opérationnel, qui fait partie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. À cet égard, le Tribunal relève que le litige concerne un poste au sein de l'UNOPS et non du Secrétariat. Bien que l'ancien Département de l'appui aux missions soit mentionné dans l'avis de vacance en tant que « partenaire » pour le poste, l'UNOPS est une entité des Nations Unies entièrement distincte. Puisque le Tribunal ignore la mesure dans laquelle l'auteur du courriel a participé à la prise de décision contestée et l'identité du véritable décideur, il ne peut tenir les raisons et justifications figurant dans le courriel pour dûment établies.

30. Le Tribunal observe en outre que les profils des candidats présélectionnés permettent uniquement de dégager les raisons pour lesquelles ces candidats pouvaient convenir au poste, mais n'apportent aucun élément quant aux raisons pour lesquelles le Requérant ne convenait pas, ce qui est la question de fond à la base de la présente affaire. Dans ses conclusions finales et dans le courriel du 6 juin 2019, le Défendeur admet que, dans sa candidature, le Requérant a déclaré avoir toute l'expérience professionnelle requise pour le poste ; ce n'est que maintenant, dans le contexte de l'instance, que le Défendeur allègue que cette expérience était inadéquate ou insuffisamment étayée. C'est trop peu et trop tard pour être convaincant.

31. Se référant à la jurisprudence bien établie du Tribunal d'appel, le Tribunal conclut que les irrégularités détectées dans le processus de sélection (absence d'écrit consignait la décision administrative contestée, flou quant à l'identité du décideur, caractère fallacieux du raisonnement et des justifications) étaient d'une gravité telle qu'elles ne pouvaient être considérées comme de minimes erreurs de fond ou de procédure n'ayant pas incidence sur l'issue du processus de sélection [voir, par exemple, les arrêts *Bofill* (2011-UNAT-174) et *Ross* (2019-UNAT-926)]. Au contraire, le Tribunal estime que ces irrégularités étaient telles qu'il est prévisible que, sans elles, le fonctionnaire aurait eu de bonnes chances d'être sélectionné (voir *Ross*, par. 48).

32. Par conséquent, le Tribunal conclut que le Défendeur n'a pas apporté une preuve, même minimale, que la candidature du Requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable.

Réparation

33. Le Requérant soutient que la décision contestée a nui à la poursuite de sa carrière au sein du système des Nations Unies et mis fin à sa participation au régime de pensions et à ses prestations. De plus, l'injustice subie et le comportement de l'UNOPS auraient affecté son moral ; il se serait senti frustré, incommodé et déstabilisé par la perte soudaine d'une nouvelle possibilité d'emploi.

34. Bien que le Tribunal lui ait expressément enjoint de le faire dans l'ordonnance n° 64 (NY/2020), le Défendeur n'a fait aucune observation sur la question de la réparation.

35. Le Tribunal note qu'en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 de son Statut, il peut accorder une indemnité pour préjudice pécuniaire et non pécuniaire, à condition que la preuve le justifie (voir, par exemple, l'arrêt *Antaki* (2010-UNAT-095), par. 21).

36. S'agissant du préjudice pécuniaire du Requérant, le Défendeur n'a pas apporté une preuve, même minimale, qu'il avait fait un examen complet et équitable de la candidature du Requérant en ne permettant pas à ce dernier de passer le test écrit ; c'est à l'aune de cette faute que s'analyse la perte économique. Ce préjudice est souvent qualifié de perte d'une chance (voir, par exemple, l'arrêt *Andersson* (2013-UNAT-379), par. 13). Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, il n'existe pas de formule précise permettant d'évaluer le quantum d'une telle perte ; une méthode acceptée consiste à la représenter par un pourcentage calculé en fonction du nombre de candidats encore en lice [voir, par exemple, les arrêts *Hastings* (2011-UNAT-109), *Lutta* (2011-UNAT-117) et *Asariotis* (2015-UNAT-496)].

37. En l'espèce, quatre autres candidats avaient été présélectionnés et invités à passer le test écrit. On peut donc considérer que si le Requérant s'était joint à eux, ses chances d'être sélectionné auraient été de 20 % (soit une sur cinq). En l'absence de tout autre élément d'information sur la durée de l'éventuel engagement de durée déterminée, le Tribunal l'établit à un an.

38. Par conséquent, le Tribunal accorde au Requérant une indemnité correspondant à 20 % du traitement de base net qu'il aurait reçu s'il avait été sélectionné pour le poste, ce qui donnera lieu, entre autres, à un ajustement de sa pension. Cette indemnité étant calculée pour tenir compte d'une éventualité, le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire d'effectuer une compensation avec tout revenu effectivement gagné par le Requérant pendant la période qui a suivi sa non-sélection ou d'exiger qu'il fasse la preuve de la manière dont il a mitigé sa perte.

39. Quant au préjudice non pécuniaire, le Requérant allègue que son exclusion du processus de sélection a entraîné un préjudice moral. Il fournit à titre de preuve une attestation médicale indiquant qu'il a souffert « d'anxiété de cessation d'emploi », caractérisée par de l'anxiété associée à la perte d'un emploi et à des représailles (traduction non officielle, l'original étant en roumain), troubles qui ont débuté le

2 février 2019 et qui persistaient à l'issue de la période considérée, soit le 3 octobre 2019.

40. Le Tribunal note que dans l'arrêt *Kebede* (2018-UNAT-274), le Tribunal d'appel a statué qu'il était universellement admis que l'indemnisation se trouvait 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, que si l'un de ces trois éléments n'était pas établi en preuve, aucune indemnité ne pouvait être octroyée et qu'il devait être prouvé que la décision administrative en question avait directement causé le préjudice (voir par. 20).

41. En l'espèce, l'irrégularité est caractérisée par le fait que l'UNOPS n'est pas en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du Requéran a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Cependant, le préjudice moral est décrit dans le dossier médical comme consistant en de « l'anxiété de cessation d'emploi », ce qui indique que le préjudice moral découlait de la cessation de l'emploi du Requéran au sein de l'Organisation plutôt que de l'irrégularité du processus de sélection. Le Requéran n'a donc pas apporté la preuve de l'existence du lien de causalité exigé entre l'irrégularité et le préjudice subi.

Conclusion

42. La requête est accueillie en partie :
- a. Le requérant recevra 20 % du traitement de base net qu'il aurait reçu s'il avait été sélectionné pour le poste en question, ce qui donnera lieu, entre autres, à un ajustement de sa pension ;
 - b. L'indemnisation sus-indiquée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de cinq pour cent à compter de 60 jours au-delà de cette date.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 28 mai 2020

Enregistré au Greffe le 28 mai 2020 à New York

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, greffière