



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/07
Jugement n° : UNDT/2009/074
Date : 16 novembre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Nkemdilim Izuako

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

LUVAI

contre

SECÉTAIRE GÉNERAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT DÉFINITIF

Conseil pour le requérant :
David Antadi-Amwayi

Conseil pour le défendeur :
Joerg Weich, Service de la gestion des ressources humaines
Office des Nations Unies à Nairobi

Avertissement : La structure du présent jugement a été modifiée aux fins de publication conformément à l'article 26 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

REPRÉSENTATION

1. Le requérant s'est fait représenter par M. David Antadi-Amwayi.
2. Le défendeur s'est fait représenter par M. Joerg Weich du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN).

RAPPEL DES FAITS

3. Le requérant est entré à l'Organisation des Nations Unies en mai 1996 en tant que garde sur un poste de la classe G-3 (agents des services généraux). En octobre 2004, il a été promu à un poste de la classe G-5 de sergent du Service de sécurité. Il a signé un engagement de durée déterminée qui vient à expiration le 30 juin 2010.
4. Le 19 décembre 2006, une vacance n° VA 06-SEC-UNON-412200-R-Nairobi concernant un poste de lieutenant du Service de sécurité de la classe G-6 a été annoncée, la date limite de dépôt des candidatures étant fixée au 18 janvier 2007.
5. Le 22 février 2007, une autre vacance n° VA 06-SEC-UNON-412367-R-Nairobi concernant un poste d'inspecteur chargé de la sécurité de la classe G-7 a été affiché sur le système *Galaxy*, la date limite de dépôt des candidatures étant fixée au 24 mars 2007.
6. Le 23 mars 2007, le chef des services de sécurité et de sûreté a publié un mémorandum intitulé « Critères de promotion » qui énonçait des directives concernant la promotion aux postes des classes G-5, G-6 et G-7.

7. Le 27 avril 2007, une réunion des superviseurs et des membres du personnel du Département de la sécurité et de la sûreté de l'Office des Nations Unies à Nairobi (DSS/ONUN) et des responsables des ressources humaines a été organisée. Les procédures d'affectation et de recrutement du personnel ont été examinées lors de cette réunion. Le requérant et quelques autres membres du personnel ont exprimé certaines préoccupations au sujet des vacances de poste qui avaient été annoncées.
8. Le 11 juin 2007, le requérant a adressé un mémorandum à la Directrice générale de l'ONUN, dans lequel il l'informait qu'il avait écrit le 30 mai 2007 au Chef du Service de la gestion des ressources humaines (SGRH), et qu'une copie de sa lettre avait été adressé au Chef du DSS, pour contester l'opération de recrutement et de promotions alors engagé.
9. Comme suite à ce mémorandum, la Directrice générale de l'ONUN a créé un comité chargé d'examiner l'opération de promotions à la lumière des allégations d'irrégularités formulées par le requérant et d'autres membres du personnel. Le 21 février 2008, le requérant a été prié de fournir au comité des documents à l'appui de ses allégations.
10. Le 27 juin 2008, le Chef du DSS a publié un mémorandum dans lequel il annonçait les réaffectations du personnel de sécurité et de sûreté à compter du 1^{er} juillet 2008.
11. Le 26 août 2008, le requérant et deux autres membres du personnel du DSS ont écrit au Secrétaire général de l'ONU pour demander un examen administratif des nouvelles réaffectations à l'intérieur du DSS qui étaient basées sur l'opération de promotions contestée par le requérant.

12. Le Groupe du droit administratif a répondu à la demande d'examen administratif du requérant dans une lettre datée du 30 octobre 2008. La réponse indiquait que c'était un fait que le requérant n'avait posé sa candidature à aucun des postes affichés dans le système *Galaxy* conformément à l'instruction administrative ST/AI/2006/3 (« Système de sélection du personnel ») et que, de ce fait, le processus de sélection qui avait donné lieu aux décisions contestées n'avait créé aucune conséquence juridique sur ses conditions d'emploi.

13. Le 1^{er} décembre 2008, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours de Nairobi en lui présentant un acte introductif incomplet, dans lequel il contestait l'annonce du poste d'inspecteur chargé de la sécurité de la classe G-7, avant de présenter un acte introductif complet le 31 décembre 2008.

14. En réponse à l'acte introductif complet, le défendeur a, le 9 mars 2009, réfuté les allégations du requérant concernant l'opération de promotions.

15. Le Tribunal ayant commencé à fonctionner le 1^{er} juillet 2009, son greffe a, les 8 et 30 juillet 2009, informé les parties que le recours alors pendante à la Commission paritaire de recours de Nairobi avait été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies conformément à la circulaire ST/SGB/2009/11 : *Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice*.

16. Une conférence de mise en état a eu lieu le 13 août 2009, pendant laquelle les parties ont reçu des directives au titre de la préparation de l'audience. Le calendrier a été fixé et le nombre de témoins et la durée de l'audience devant

se tenir prochainement ont été examinés. Le conseil pour le requérant n'a pas assisté à cette conférence et le Tribunal a été informé qu'il était malade. Le même jour, les parties ont été avisées par courrier qu'afin d'éviter un éventuel conflit d'intérêt, un juriste du Tribunal avait été exclu de la procédure car il avait précédemment occupé le poste de secrétaire par intérim de la Commission paritaire de recours de Nairobi et été membre du comité créé par la Directrice générale de l'ONUN en réponse au mémorandum du requérant dans lequel celui-ci contestait le processus de sélection pour les annonces de vacance de poste considérées.

17. Une réunion de mise en état s'est tenue avec les parties le 14 septembre 2009. Lors de cette réunion, le Tribunal a invité les parties à inventorier les questions à examiner à l'audience et a donné des indications sur le déroulement escompté de la procédure.
18. Lors de l'audience du 16 septembre 2009, le conseil pour le requérant a demandé au Tribunal de suspendre la procédure en faisant valoir qu'il se trouvait en congé de maladie depuis le mois de février 2009 et qu'il ne serait en mesure d'assister son client qu'après le 23 septembre 2009, date à laquelle il aurait repris ses fonctions. Le défendeur n'a soulevé aucune objection. Le Tribunal a rendu une ordonnance portant calendrier par laquelle il reportait au 22 octobre 2009 l'examen de l'affaire.

LES ARGUMENTS DU REQUÉRANT

19. Le requérant soutient que l'opération de promotions du personnel de sécurité de l'ONUN engagée en décembre 2006 a été entachée de corruption et qu'une erreur par omission a été commise, laquelle pouvait être assimilée à un pari sur ses perspectives de carrière.

20. Il affirme également que le défendeur n'a pas respecté les règles de droit, s'est montré dédaigneux, a commis un abus d'autorité caractérisé et a fait montre d'un favoritisme flagrant à ses dépens, en toute impunité.
21. Le requérant soutient également que certaines actions illicites commises par le défendeur pendant l'opération de promotions ont porté atteinte à ses droits. Lesdites actions illicites consistaient dans l'annonce VA n° 06-SEC-UNON-412200-R-NAIROBI, qui faisait état d'un poste vacant de lieutenant du Service de sécurité alors qu'en fait, il y en avait sept. De même, un seul poste vacant d'inspecteur chargé de la sécurité avait été annoncé (VA n° 07-SEC-UNON-412367-R-NAIROBI) alors qu'il y en avait deux. Le défendeur avait par la suite publié une nouvelle annonce faisant état des deux postes d'inspecteur chargé de la sécurité, mais les postes de lieutenant n'avaient pas fait l'objet d'une nouvelle annonce. Il s'ensuivait que le requérant n'avait pas eu des chances égales de participer à l'opération de promotions.
22. Des fonctionnaires de rang moins élevé que celui du requérant, qui est sergent du Service de sécurité, ont été promus à un poste de lieutenant du même Service à une classe au-dessus de la sienne, sans que son cas soit pris en considération. Ces promotions étaient contraires aux dispositions des paragraphes 1 et 2 de la section 5 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et à celles du paragraphe 2 de la section 3 de l'instruction administrative ST/AI/1999/7.
23. Le requérant soutient également que le poste d'inspecteur chargé de la sécurité ayant fait l'objet d'une nouvelle annonce a représenté une fraude commise à son égard, les postes étant destinés à d'autres fonctionnaires.

24. Le requérant affirme que quatre membres des services de sécurité se sont vu accorder une indemnité de fonctions, du bénéfice de laquelle il a été exclu d'une manière injustifiée. Par ailleurs, sept fonctionnaires qui n'avaient fait acte de candidature pour aucun des postes vacants ont été illicitement promus. Ces mesures ont été prises pour régler des comptes personnels avec lui.

25. Le requérant affirme également qu'il a protesté contre l'opération de promotions illicite auprès de la Directrice générale de l'ONUN le 11 juin 2007, sans obtenir de réponse. Au lieu de cela, un comité qu'il décrit comme moribond a été créé en réaction à ses allégations. Il n'a jamais été informé de la mise en place, de la composition et du mandat de ce comité.

26. Le requérant demande, à titre de réparations :

- i. Que le Tribunal ordonne qu'il lui soit versé un traitement correspondant au rang de lieutenant du Service de sécurité, au 2^e échelon de la classe G-6, à compter du 27 juin 2008;
- ii. Une ordonnance tendant à ce qu'il soit promu au rang d'inspecteur chargé de la sécurité (G-7) sur le poste auquel il a posé sa candidature le 24 septembre 2008 (VA n° 08-SEC-UNON-419417) et à ce qu'il lui soit versé un traitement à cette classe à compter du 27 juin 2008.

Selon une autre formule, il demande à être indemnisé à hauteur de :

- i. 30 000 dollars des États-Unis pour angoisse et souffrances morales;
- ii. 396 670 512 shillings kényans pour la perte de chances, notamment en matière d'emploi, d'éducation et de prestations sociales, et

- iii. 15 000 dollars des États-Unis pour préjudice moral.

LES ARGUMENTS DU DÉFENDEUR

27. Pour sa part, le défendeur déclare qu'en raison d'un problème technique, les annonces de vacance pour les postes de lieutenant du Service de sécurité et d'inspecteur chargé de la sécurité n'ont pas fait apparaître qu'il y avait deux postes d'inspecteur chargé de la sécurité et six postes de lieutenant du Service de sécurité à pourvoir. Cinq candidats avaient été présélectionnés pour le poste d'inspecteur chargé de la sécurité de la classe G-7 et six pour les postes de lieutenant du Service de sécurité de la classe G-6.
28. Le Service de la gestion des ressources humaines (SGRH) de l'ONUN a appliqué la procédure de sélection du personnel exposée dans les instructions administratives ST/AI/2002/4 et ST/AI/2006/3.
29. Le défendeur affirme qu'il n'a pas été porté atteinte aux droits du requérant et que celui-ci n'a pu subir aucun préjudice dans la mesure où il n'a fait acte de candidature pour aucun des postes vacants. À l'appui de son argument, le défendeur invoque la décision rendue dans l'affaire *Andronov* par le Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) (jugement n° 1157). En fait, aux yeux du défendeur, la requête en elle-même n'est pas recevable.
30. L'Administration a décidé d'annoncer le poste pour pourvoir deux postes d'inspecteur (classe G-7) et six postes de lieutenant (classe G-6). C'est ce que montrent les archives du système *Galaxy* et qui a été communiqué au personnel de sécurité et au requérant, notamment à plusieurs reprises avant que la vacance de ces postes ne soit annoncée. C'est donc à tort que le requérant prétend ne pas avoir fait acte de candidature parce qu'un seul poste était mentionné dans les deux annonces de vacance.

31. Le requérant n'a présenté aucun élément susceptible de montrer en quoi les annonces de vacance de poste ont influencé sa décision de ne pas faire acte de candidature. En vertu du paragraphe 1 de la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, tout fonctionnaire qu'un poste intéresse doit présenter une candidature écrite.
32. En ce qui concerne les allégations d'abus d'autorité avancées par le requérant, la Directrice générale de l'ONUN a créé un comité chargé d'examiner l'opération de recrutement. Ce comité a conclu qu'il n'y avait eu aucun abus d'autorité pouvant déboucher sur l'invalidation de l'opération ou l'ouverture d'une enquête officielle.

AUDIENCE

33. Le 22 octobre 2009, l'affaire a été examinée par le Tribunal. Le requérant a fait une déposition orale et a été le seul témoin à décharge tandis que le défendeur n'a cité aucun témoin. Les deux parties ont ensuite fait des déclarations orales à l'appui de leur thèse.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

Recevabilité

34. L'une des questions soulevées dans la réponse du défendeur est celle de la recevabilité de la requête à l'examen. En d'autres termes, le défendeur conteste que le Tribunal ait compétence pour connaître de cette requête. Le défendeur a allégué que, puisque le requérant ne s'est porté candidat pour aucun des postes vacants annoncés, il n'est pas individuellement lésé et la

manière dont les annonces de vacances de poste ont été publiées n'a aucun effet juridique direct sur lui. Il n'y a donc aucune décision administrative qu'il puisse contester à cet égard.

35. Cet argument est conforme au raisonnement suivi dans l'affaire *Andronov*, dans laquelle le TANU a défini une décision administrative comme étant une décision unilatérale prise par l'Administration qui s'applique au seul fonctionnaire concerné et a des effets juridiques directs sur le requérant.
36. Même si je reconnais qu'une décision administrative est une décision prise unilatéralement par l'Administration, je ne me sens pas lié par l'argument selon lequel, pour qu'une décision ou un acte soit défini comme étant une décision administrative, il doit s'appliquer au seul fonctionnaire concerné. Dans les cas où l'acte contesté de l'Administration lèse une personne même à titre non exclusif, je considère que la personne en question a qualité pour agir et peut introduire une instance. En d'autres termes, une décision administrative ne doit pas nécessairement s'appliquer au seul fonctionnaire concerné pour qu'un requérant ait un motif d'action en justice.
37. Dans l'affaire *Lopes Braga* jugée par le même TANU (jugement n° 1122), le Tribunal a conclu qu'en faisant savoir que le poste annoncé exigeait un premier diplôme universitaire pour en définitive sélectionner un candidat qui n'était pas en possession d'un diplôme de ce type, l'Administration avait lésé le requérant, qui avait été induit en erreur par les exigences énumérées dans l'annonce de vacance. Dans cette affaire, bien que le requérant n'ait pas fait acte de candidature à un poste ainsi annoncé et n'ait donc pas été candidat dans l'opération de nomination, il a été jugé qu'il pouvait contester l'opération de recrutement en question en arguant du fait que les annonces de vacance de poste avaient été de nature à l'induire en erreur.

38. Je conclus donc que la présente requête est recevable et que ce Tribunal a compétence pour en connaître.

Communication de pièces

39. Le 1^{er} octobre 2009, le conseil pour le requérant a déposé une demande de communication des pièces qu'il examinerait à l'audience. Il a demandé la divulgation des pièces ci-après :

- i) Rapport d'enquête établissant que la divulgation du nombre effectif de sept postes de la classe G-6 n'aurait pas modifié le nombre total de candidats;
- ii) Rapport établissant que tous les candidats remplissant les conditions requises pour les sept postes de la classe G-6 vacants avaient bien fait acte de candidature;
- iii) Rapport du comité qui avait été créé pour examiner l'« erreur par omission » commise dans l'annonce de vacance litigieuse;
- iv) La candidature présentée par le requérant à la suite de la publication des annonces de vacance de poste;
- v) Règles régissant la convocation d'une réunion de mise en état de l'affaire, à communiquer au requérant.

40. Dans la procédure civile, la communication de pièces est le processus qui permet aux parties de prendre connaissance des preuves écrites se rapportant aux questions qui les opposent et se trouvent ou se sont trouvées sous le contrôle de l'autre partie, et de les examiner. Ces preuves peuvent être essentielles pour aider une partie à prouver ou à combattre des allégations ou à faire apparaître les points forts de l'argumentation de la partie qui demande

la communication de telle ou telle pièce. Cette partie doit remettre à l'autre une liste succincte des pièces qu'elle veut examiner. Une partie peut examiner une pièce mentionnée dans l'exposé des motifs ou la requête présenté au Tribunal ou dans la réponse à cette requête. Les dépositions des témoins ou les rapports d'experts ou de comités pertinents, entre autres, peuvent également être examinés.

41. De toutes les pièces dont le requérant demandait la communication, une seule existait, à savoir le rapport du comité créé par la Directrice générale de l'ONUN pour examiner les griefs du requérant. Les rapports d'enquête visés aux alinéas i) et ii) ci-dessus n'ont jamais été établis. Le requérant n'a présenté sa candidature à aucun des postes vacants de lieutenant du Service de sécurité et d'inspecteur chargé de la sécurité. En fait, il a fondé en partie ses prétentions sur le fait que, s'il ne s'était porté candidat à aucun des postes en question, c'était parce que les annonces de vacance de poste n'avaient pas été correctement affichées. **Pourquoi, dans ces conditions, le requérant ou son conseil demanderait-il la communication de pièces dont il sait qu'elles n'existent pas?** Le conseil pour le requérant a déclaré au Tribunal qu'il avait demandé à examiner lesdites pièces qui n'existaient pas parce que certains collaborateurs du défendeur avaient indiqué oralement que leurs investigations avaient montré que tous les candidats remplissant les conditions requises pour les postes vacants de lieutenant du Service de sécurité et d'inspecteur chargé de la sécurité avaient fait acte de candidature. Autrement dit, la demande de communication des pièces qui n'existaient pas a été faite dans le seul but de tourner le défendeur en ridicule. Cela est manifestement inacceptable et de très mauvais goût. Il n'est pas inutile de faire observer que les audiences orales du Tribunal doivent être traitées avec tout le sérieux qui sied à n'importe quel tribunal légalement constitué. Le Tribunal n'est pas un cadre approprié pour se livrer à des plaisanteries comme celle consistant à

demander la communication de pièces qui n'existent pas. On attend de tous les conseils appelés à plaider devant ce Tribunal qu'ils préparent leur dossier de manière appropriée, notamment en examinant les principes et procédures juridiques applicables aux cas de leurs clients.

42. Dans ladite demande de communication de pièces, le conseil pour le requérant a en outre demandé la communication des règles régissant la convocation d'une réunion de mise en état de l'affaire. L'article 19 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (Conduite de l'instruction) dispose ce qui suit : ***Le Tribunal peut à tout moment, soit à la demande d'une partie, soit d'office, rendre toute ordonnance ou donner toute instruction que le juge estime appropriée pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement et pour que justice soit rendue.***

43. Le Tribunal avait, le 14 septembre 2009 et avant la date de la première audience d'examen de la requête, invité les parties à inventorier les points en litige et leurs prétentions respectives et leur avait donné pour instruction d'adapter les dépositions et déclarations orales à ces points afin d'économiser du temps et de l'énergie et de limiter les coûts. L'examen des conclusions et annexes déposées avait permis au Tribunal de constater que plusieurs autres questions apparemment sans rapport avec l'affaire avaient été soulevées et qu'elles menaçaient de faire perdre de vue la requête au fond. Il s'agissait notamment des allégations de falsification, d'impunité, de pari et de fraude. Le Tribunal est manifestement tenu de donner aux parties les instructions appropriées pour qu'elles distinguent bien les points qui forment le fond de la requête et se concentrent sur ces points en s'abstenant de recourir inutilement à un langage inapproprié pouvant être de nature à suggérer indûment

l'existence d'un comportement délictueux de la part d'autres fonctionnaires pendant le déroulement de la procédure.

EXAMEN DE L'AFFAIRE PAR LE TRIBUNAL

44. En examinant les arguments des deux parties, je soulèverai des questions qui revêtent de l'importance s'agissant de se prononcer sur le fond de la présente requête.

45. *L'annonce de vacance de poste a-t-elle constitué un acte administratif ne concernant que le requérant?*

46. J'ai déjà indiqué que la présente requête est recevable parce que la vacance de poste concernait le requérant dans la mesure où c'est un fonctionnaire du DSS de l'ONUN qui remplit les conditions requises pour se porter candidat à certains des postes vacants. Toutefois, ladite vacance s'adressait à toute une catégorie de fonctionnaires et autres personnes remplissant les conditions requises, catégorie dont le requérant fait partie. C'est dans cette mesure que l'on peut voir dans ladite vacance de poste une action réelle plutôt qu'une action personnelle. En d'autres termes, elle ne ciblait pas uniquement le requérant. Les erreurs, imperfections ou problèmes techniques quels qu'ils soient qui ont pu entacher les annonces de vacance de poste contestées dans la présente requête étaient nécessairement de nature à affecter chacun des membres de la catégorie des personnes remplissant les conditions requises pour se porter candidates aux postes vacants, et non pas seulement le requérant.

47. *Allégations de discrimination et de favoritisme; des fonctionnaires qui n'avaient jamais fait acte de candidature à la suite des annonces de vacance*

de poste ont-ils été promus? A-t-il été fait un usage abusif du pouvoir discrétionnaire d'accorder une indemnité de fonctions?

48. Tant dans les conclusions du requérant que dans ses communications écrites, il est allégué que deux agents de sécurité hors classe et cinq sergents du Service de sécurité ont été sélectionnés et promus à la classe de lieutenant du Service de sécurité, et que ces sept fonctionnaires n'avaient pas présenté leur candidature à ces postes. Trois d'entre eux ont été nommément cités par le requérant, qui a indiqué qu'ils étaient considérés comme les protégés du Chef du DSS de l'ONUN.

49. Il s'agit d'une allégation des plus graves. La véracité d'une affirmation comme celle-ci met en doute l'intégrité non seulement du défendeur, mais de l'ensemble de l'Organisation des Nations Unies et sape une valeur fondamentale sur laquelle repose l'Organisation; elle doit donc être examinée avec le plus grand soin par le Tribunal.

50. La charge de la preuve incombe à la personne qui a avancé l'allégation. Or, le requérant n'a cité aucun élément comme preuve de ses dires.

51. L'allégation d'actes qu'auraient commis les responsables du DSS/ONUN et du DSS/New York pour régler des comptes personnels avec le requérant non seulement n'est étayée par aucune preuve, mais ne cadre pas avec sa déposition orale faisant état des relations cordiales qui existaient entre lui et le chef de son département.

52. *Allégations de corruption, de falsification, de pari, d'impunité et de manque de transparence.*

53. Le requérant prétend que le processus de sélection du DSS/ONUN qu'il conteste a été entaché d'actes de corruption commis contre lui. Dans sa déposition orale, il a déclaré que la corruption a consisté à lui cacher des informations. Il affirme également que ce qui est arrivé constituait un pari pris par le défendeur sur ses perspectives de carrière, au mépris des dispositions des paragraphes 1 et 2 de la section 5 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3.

54. La corruption peut s'entendre du fait d'abuser de la confiance que l'on inspire à des fins de gains malhonnêtes ou à titre de contrepartie obtenue aux frais de l'État sous la forme d'un gain privé. Selon les éléments à la disposition du Tribunal, les annonces de vacance de poste n'ont pas été affichées correctement en ce qu'elles n'indiquaient pas le nombre de postes à pourvoir. Dans sa déclaration orale, le conseil pour le requérant a allégué que ce que le défendeur avait présenté comme une erreur ou un problème technique dans la publication des annonces de vacance de poste, qui n'indiquaient pas le nombre total de postes à pourvoir, pouvait être assimilé à un acte de corruption. Il a ensuite indiqué que le défendeur avait mis en place une réglementation régissant ces opérations et ne l'avait pas appliquée en l'espèce. Selon lui, les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 n'avaient pas été respectées et l'opération de promotions avait en réalité consisté à trier sur le volet les personnes à promouvoir. En dehors de la déclaration du conseil et les conclusions du requérant, aucune preuve de corruption n'a été présentée au Tribunal. En d'autres termes, il n'a pas été démontré à celui-ci comment le défendeur avait abusé de la confiance qu'il inspirait à des fins de gains malhonnêtes. J'estime donc que l'allégation de corruption n'est pas prouvée.

55. De même, les conclusions du requérant et la déclaration orale de son conseil font longuement état de l'élément de falsification. Selon le conseil du requérant, une personne qui établit un document dans l'intention d'escroquer ou de tromper une autre personne se livre à une falsification. Il a également indiqué que les pièces qui lui ont été communiquées à sa demande par le défendeur sur l'opération de promotions sont des faux et que les annonces de vacance de poste sont également des faux pour ne pas avoir divulgué le nombre total de postes vacants. Il a affirmé en outre que la nouvelle publication des annonces de vacance pour le poste d'inspecteur chargé de la sécurité a été utilisée pour tromper tous les candidats éventuels (y compris le requérant) qui ont ou n'ont pas fait acte de candidature, ce qui, d'après lui, pouvait être assimilé à une falsification.

56. La falsification, qui est une infraction pénale, consiste à faire un faux document de sorte que la personne qui l'a fait ou une autre personne puisse l'utiliser afin d'amener une autre partie à l'accepter comme document authentique et, du fait de cette acceptation, à accomplir ou ne pas accomplir un acte de nature à lui porter préjudice ou à porter préjudice à d'autres personnes. Le niveau de preuve exigée en matière de falsification est l'établissement de la preuve au-delà de tout doute raisonnable. Compte tenu de ce qui précède, aucun élément prouvant la falsification n'a été présenté au Tribunal et aucune falsification n'a été prouvée. Il n'a été produit aucun document que le défendeur aurait établi et remis dans le but d'amener une personne quelle qu'elle soit à agir sur la base de ce document d'une façon propre à porter préjudice à cette personne.

57. Quant à la question du pari pris sur les perspectives de carrière du requérant, il a été indiqué au Tribunal que l'ensemble des annonces de vacance débouchant sur l'opération de promotions pouvait être assimilé à un pari. Aucune autre

information n'a été présentée au Tribunal sur ce point. Dans la mesure où un pari est un jeu de hasard, le Tribunal conclut que le mot « pari » n'est utilisé en l'occurrence que pour forcer le trait et que le pari n'est pas examiné ici en tant que point en litige.

58. L'impunité a été alléguée par le requérant dans ses conclusions, mais aucun élément de preuve n'a été fourni sur ce point.

59. Le conseil pour le requérant a fait valoir que l'ensemble du processus s'étalant entre la publication des annonces de vacance de poste et l'opération de promotions a manqué de transparence pour ce qui est de la façon dont le requérant a été traité. Il a ajouté que, selon la pratique généralement en usage à l'Organisation des Nations Unies, le défendeur doit indiquer le nombre effectif de postes à pourvoir. Aucune preuve à l'appui de cette assertion n'a été présentée au Tribunal. Aucune des dispositions du Règlement du personnel invoquées n'exigeait que les annonces de vacance de poste indiquent le nombre de postes à pourvoir.

60. *Les protestations du requérant ont-elles été délibérément ignorées?*

61. Le requérant fonde une partie de son argumentation sur le fait qu'il s'est plaint à plusieurs niveaux de ce que les annonces de vacance de poste n'étaient pas publiées comme il aurait convenu, mais qu'il n'a été fait aucun cas de ses protestations. Selon des éléments d'information portés à la connaissance du Tribunal, la question des griefs du requérant a été soulevée lors d'une réunion entre le personnel et les superviseurs de son département et le SGRH de l'ONUN. Il est également avéré que le requérant a écrit au Chef du SGRH, au Chef de son groupe, à la Directrice générale de l'ONUN et au

Secrétaire général à des dates diverses. À l'époque de ces différentes plaintes, l'opération de promotions était toujours en cours.

62. En réponse à cette plainte et à une autre plainte reçue au sujet de l'opération de promotions d'un lieutenant [XXX], également du DSS/ONUN, la Directrice générale a suspendu cette opération et créé, en février 2008, un comité chargé d'examiner les allégations avancées par le requérant et [XXX]. Le Comité a invité le requérant à présenter des documents à l'appui de sa plainte. Selon ce dernier, il a été avisé de la création du comité au téléphone, alors qu'il se trouvait à Kitale en congé, par la Chef adjointe de son groupe, qui lui a également dit qu'il devait envoyer des documents pour confirmer la véracité de ses allégations de négligence dans l'opération de promotions. Le requérant a déclaré lui avoir alors dit qu'il ne reviendrait à Nairobi qu'à la fin de son congé. Il a indiqué qu'à son retour, il avait adressé un courriel à sa chef adjointe pour lui dire qu'il souscrivait aux exposés faits par [XXX] devant le comité et qu'il pouvait à présent adresser des documents supplémentaires à l'appui de sa plainte, mais qu'il n'avait pas reçu de réponse. Selon lui, le comité ne lui a pas notifié ses conclusions.

63. Le Tribunal constate que les griefs du requérant n'ont pas été délibérément ignorés et ont été pris suffisamment au sérieux pour qu'il soit décidé de créer un comité chargé de les examiner. Il est regrettable que le requérant ait décidé de ne pas présenter ses doléances au comité et de rester à Kitale jusqu'à la fin de son congé.

64. *Le fait que le nombre de postes vacants à pourvoir n'ait pas été indiqué dans l'annonce de vacance a-t-il constitué une erreur importante?*

65. La présente requête repose entièrement sur la matérialité de la non-publication du nombre de postes à pourvoir dans l'annonce de vacance. Le défendeur a fait valoir qu'en raison d'un problème technique, l'annonce n'avait pas indiqué ce qui était affiché dans *Galaxy*, à savoir le nombre de postes à pourvoir. Dans sa déposition, le requérant a dit au Tribunal qu'il avait soulevé la question de la non-publication du nombre total de postes dans l'annonce de vacance à un niveau hiérarchique inférieur en considérant qu'il s'agissait d'une question mineure à laquelle il pouvait être remédié.
66. Alors qu'aucune des dispositions du Règlement du personnel, aucun des articles du Statut du personnel et aucun des textes administratifs auxquels il a été fait référence devant le Tribunal ne dispose qu'une annonce de vacance doit faire apparaître le nombre total de postes à pourvoir, le requérant a, dans sa déclaration écrite, indiqué qu'il s'agissait là d'une erreur fatale. J'ai déjà dit que, pendant la présentation des preuves, le conseil pour le requérant avait déclaré à la barre que, conformément à la pratique en usage à l'ONU, le nombre de postes vacants est publié dans toute annonce de vacance. Il n'a fait citer aucun témoin ni proposé aucun moyen de preuve à cet égard.
67. Dans l'affaire *Lopes Braga*, le TANU a conclu à juste titre que l'information selon laquelle les candidats devaient être titulaires d'un premier diplôme universitaire, qui figurait dans l'annonce de vacance litigieuse, était pertinente en l'espèce et avait effectivement induit en erreur le requérant, qui ne s'était pas porté candidat au poste en question. Ladite affaire *Lopes Braga* peut être distinguée de la présente affaire en ce que, tandis que l'erreur dans l'affaire *Lopes Braga* résidait dans les conditions à remplir par les personnes souhaitant faire acte de candidature, l'erreur, dans le cas présent, a consisté à indiquer un nombre inférieur de postes à pourvoir. À mon avis, il ne s'est pas agi d'une erreur pertinente en l'espèce. Aucun texte juridique ne requiert la publication du nombre de postes à pourvoir.

68. *En n'indiquant pas le nombre de postes à pourvoir, les annonces de vacance ont-elles violé des droits du requérant?*

69. Dans sa déposition, le requérant a déclaré avoir été victime d'une atteinte à ses droits en se voyant privé d'une chance raisonnable de participer au processus de promotions, indiquant que sa non-participation à ce processus avait entravé ses perspectives de carrière. Il a dit ne pas avoir fait acte de candidature au moment de l'annonce des vacances de poste parce que cette annonce, à son avis, n'avait pas été publiée correctement. Il avait été porté atteinte à son droit fondamental de travailler dans un environnement exempt d'intimidation et de discrimination, a-t-il ajouté. L'impossibilité dans laquelle il s'était trouvé de participer à un processus de promotions équitable lui avait, a-t-il affirmé, causé un préjudice supplémentaire en l'empêchant de bénéficier des avantages financiers et autres qui auraient été associés à une promotion.

70. Selon son témoignage, le requérant n'a pas fait acte de candidature après avoir pris connaissance de l'annonce de vacance de poste car il a élevé une objection à cette annonce. Lors du contre-interrogatoire, il a déclaré qu'il se porterait candidat à un poste vacant qui l'intéresserait s'il n'y avait aucun facteur de blocage. Il a également indiqué qu'en l'occurrence, les facteurs de blocage avaient été les problèmes techniques ou les erreurs qui avaient entaché l'annonce de vacance.

71. De son côté, le défendeur a fait valoir qu'il n'y avait eu aucun manquement au respect des formes régulières dans le cas du requérant dans la mesure où celui-ci avait décidé par lui-même de ne pas participer à l'opération de promotions. Le défendeur a également affirmé que les allégations de sinistres conspirations qui auraient eu pour but d'empêcher délibérément que le cas du

requérant soit pris en considération étaient sans fondement et que ce dernier n'avait présenté aucun élément de preuve indiquant en quoi sa décision de ne pas faire acte de candidature avait été influencée par l'annonce de vacance de poste.

72. Pour répondre à la question de savoir si la manière dont l'annonce de vacance a été publiée constituait une violation de l'un quelconque des droits du requérant, je souhaiterais appliquer le critère universellement reconnu du caractère raisonnable.
73. Dans cette perspective, je pose la question suivante : **Un fonctionnaire raisonnable, avisé et vigilant qui, souhaitant avancer dans sa carrière, prendrait connaissance d'une annonce de vacance de poste portant sur un poste de rang supérieur pour lequel il remplirait les conditions requises refuserait-il de faire acte de candidature parce que ladite annonce de poste ne mentionne pas le nombre total exact de postes à pourvoir?**
74. Dans ses conclusions, le requérant affirme que le défendeur a contrarié tous les efforts qu'il avait déployés pour participer à cette opération de promotions dans le respect des faits, du Statut du personnel et du Règlement du personnel de l'ONU et des textes administratifs publiés par l'Organisation, ainsi que des principes généraux du droit et de l'équité. Il n'a pas été établi que le défendeur ait violé quelque règle, règlement ou texte administratif ou législatif que ce soit. En fait, selon un principe bien établi, l'équité est aux côtés des vigilants.
75. Pendant sa déposition orale, le requérant a déclaré avoir appris que le Chef du DSS/ONUN avait envoyé une proposition à New York et que le DSS du Siège

de l'ONU avait approuvé 11 postes de lieutenant du Service de sécurité, 18 postes de sergent du même service et 3 postes d'inspecteur chargé de la sécurité. Il a ensuite indiqué qu'il existait une promesse écrite selon laquelle, lorsque les avis de vacance auraient été affichés sur le système *Galaxy*, tous les postes seraient annoncés et tout le monde pourrait se porter candidat à l'un de ces postes. Lorsqu'il s'est avisé de la nature de l'annonce de vacance, il a soulevé la question d'abord avec le Chef adjoint, puis avec le Chef du DSS/ONUN en pensant qu'il s'agissait d'une question mineure à laquelle il pourrait être remédié. En outre, le requérant a indiqué dans sa déposition que, selon la rumeur, une foule de postes allaient devenir vacants, de sorte que tout le monde allait pouvoir faire acte de candidature.

76. **Dans ce cas, pourquoi le requérant n'a-t-il pas fait acte de candidature?** Il a dit au Tribunal que si l'annonce de vacance avait indiqué qu'un grand nombre de postes étaient à pourvoir, il aurait été certain que ses chances seraient meilleures et aurait donc été disposé à faire acte de candidature. **A-t-il pensé, par manque de confiance en soi, que ses chances seraient minces avec un seul poste annoncé?** Même après avoir soulevé auprès de ses supérieurs la question du grand nombre de postes vacants dont l'annonce de vacance ne faisait pas état et avoir reçu d'eux l'assurance qu'il s'agissait d'une erreur, le requérant s'est encore abstenu de faire acte de candidature. Au lieu de le faire, il a signalé à différents niveaux hiérarchiques le fait que l'annonce ne faisait pas état du nombre de postes à pourvoir en demandant avec insistance l'annulation des annonces de vacances et une nouvelle publication de ces annonces.

77. Je conclus que la **décision** du requérant de ne pas se porter candidat à un poste annoncé dans son département et pour lequel il remplissait les conditions requises a été entièrement sienne. Toutes les informations, officielles ou non,

auxquelles il a pu avoir accès au sujet des promotions dans son département indiquaient qu'il y avait de nombreux postes à pourvoir. Le chef de son département lui-même lui a donné cette information. Les annonces de vacance ont été seules à ne pas mentionner le nombre de postes à pourvoir. Pourtant, le requérant a décidé que le contenu de ces annonces constituait des « facteurs de blocage » qui l'empêcheraient de poser sa candidature.

78. Le requérant a mentionné l'atteinte à sa dignité qu'avait représentée la promotion d'un fonctionnaire ayant moins d'ancienneté que lui à un poste de rang plus élevé que le sien, indépendamment de la perte d'une rémunération et d'avantages calculés à un taux plus élevé. Il est difficile, dans ces conditions, de comprendre pourquoi les annonces de vacance de poste, qui contenaient, à ce qu'avait initialement pensé le requérant, une erreur mineure à laquelle il pourrait être remédié avaient pu lui faire manquer l'occasion de faire acte de candidature à un poste plus élevé et avaient fini par donner lieu à une plainte suffisamment sérieuse pour que ce Tribunal soit saisi.

79. Je constate que la **décision du requérant** de ne pas participer au processus de promotions dans son département n'a été ni raisonnable ni avisée. Je constate également qu'il n'a été ni induit en erreur ni trompé par l'annonce de vacance qu'il conteste. *Le requérant avait pu choisir entre deux options, à savoir poser ou ne pas poser sa candidature à un poste vacant annoncé, en sachant pertinemment qu'il y avait plusieurs postes à pourvoir dans son département.*

Observations concernant la présentation de certains documents

80. Pendant son audition, le requérant a présenté des formules de notification administrative concernant trois autres fonctionnaires de son département.

Alors qu'il était manifeste que ces documents n'auraient pas dû être en la possession du requérant, le défendeur n'a pas élevé d'objection au fait que lesdites notifications administratives ne lui avaient pas été remises en dépôt. En revanche, quelques jours après l'audience, le conseil pour le défendeur a adressé au Tribunal des copies de mémorandums et de courriels dans lesquels l'un des fonctionnaires concernés s'était plaint de la divulgation à l'audience d'informations à caractère personnel le concernant. Le conseil pour le défendeur devrait comprendre que le Tribunal n'examine pas des communications *ex parte* et que s'il souhaite faire rayer lesdits documents du procès-verbal en raison de leur source, il devrait en faire la demande selon les modalités prescrites avant le prononcé du jugement. En tout état de cause, il incombe aux conseils qui comparaissent devant le Tribunal de connaître la procédure de présentation appropriée des preuves documentaires.

81. Il n'a pas été démontré que les documents qui ont été inconsidérément présentés par le requérant sont pertinents en l'espèce et le présent jugement n'en tient pas compte et ne se réfère pas à leur contenu. Toutefois, ils ne seront pas rayés du procès-verbal car aucune demande à cet effet n'a été présentée au Tribunal. Étant donné que ces documents contiennent des données à caractère personnel concernant les personnes qui y sont mentionnées, ils seront placés dans une enveloppe fermée et versés au dossier aux fins d'examen ou d'utilisation par ce Tribunal ou une juridiction supérieure si cela devait être jugé indispensable à l'avenir.

Décision

82. Le présent Tribunal formule les conclusions ci-après :

- a. Les annonces de vacance de poste, qui sont l'objet de la présente requête, n'ont porté atteinte à aucun des droits du requérant;
- b. La validité des diverses allégations de discrimination, favoritisme, corruption, manque de transparence, falsification, pari, impunité et abus d'autorité n'a pas été établie.

Le requérant est débouté de sa requête et n'a droit à aucune des réparations demandées.

(Signé)

Juge Nkemdilim Izuako

Ainsi jugé le 16 novembre 2009

Enregistré au greffe le 16 novembre 2009

(Signé)

Jean-Pelé Fomété, Greffier, TCANU, Nairobi