



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2015/105

Jugement n° : UNDT/2017/004

Date : 27 janvier 2017

Original : Français

Juge : le juge Rowan Downing

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

VALENTINE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Shazia Akhtar

Conseil du défendeur :

Kara D. Nottingham, Groupe des affaires juridiques du Service de la gestion des ressources humaines, Office des Nations Unies à Genève

Introduction

1. Par sa requête déposée le 4 mars 2015, le requérant conteste la décision de ne pas le sélectionner au poste de chef de la Section des transports (P-5) de la CNUCED, objet de l'avis de vacance n° 13-ECO-UNCTAD-28179-R-Geneva (« avis de vacance n° 28179 »).

Faits

2. Le requérant a commencé à travailler à la CNUCED le 1^{er} février 2007, comme économiste (P-4), au Service de la logistique commerciale, Section des transports, Division de la technologie et de la logistique. Le 1^{er} janvier 2010, il a été nommé à titre temporaire administrateur responsable de la Section des transports.

3. Le 6 février 2013, le poste de chef de la Section des transports (P-5) a fait l'objet de l'avis de vacance n° 13-ADM-UNCTAD-26288-R-GENEVA (R) (« avis de vacance n° 26288 » ou « premier avis de vacance ») sur *Inspira*. Le requérant s'est porté candidat.

4. Le 10 avril 2013, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la « décision implicite » de ne pas lui avoir accordé d'indemnité de fonctions pour les 39 mois durant lesquels il avait été administrateur responsable de la Section des transports et de la décision de publier l'avis de vacance n° 26288, affirmant que le groupe professionnel y était erroné et que l'exigence de la maîtrise du français pour ce poste n'était pas légitime.

5. Le 24 mai 2013, le Chef du Groupe du contrôle hiérarchique du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion a fait savoir au requérant que l'avis de vacance n° 26288 serait annulé et qu'un avis révisé serait publié, où seraient notamment modifiés le groupe professionnel et les connaissances linguistiques exigées.

6. Le 19 juin 2013, un nouvel avis de vacance a été publié pour le poste de chef de la Section des transports, l'avis de vacance n° 28179. La maîtrise du français n'y était plus exigée et le groupe professionnel n'était plus « Administration » mais « Économie ». Les responsabilités, les compétences et l'expérience professionnelle exigée avaient également été considérablement modifiées.

7. Le 24 juillet 2013, le requérant a postulé à une vacance temporaire pour le poste de chef de la Section des transports. Il a passé un entretien le 29 août 2013, devant un jury formé de deux de ses collègues du Service de la logistique commerciale de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED – le Chef du Service à l'époque (D-1) et le Chef de la Section de la facilitation du commerce (P-5) – et d'un membre externe. Il a été sélectionné à ce poste temporaire le 18 septembre 2013.

8. Le 13 août 2013, le requérant a postulé au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179. Le 1^{er} décembre 2013, il a reçu une invitation à se présenter à une épreuve écrite, lui annonçant que les réponses seraient évaluées dans le respect de l'anonymat par les membres du jury (l'Économiste hors classe du Service de coopération technique de la CNUCED (P-5), le Chef de la Section de la facilitation du commerce et le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque), qu'il fallait au moins 60 % des points pour être reçu et que les questions vaudraient respectivement 40, 30 et 30 points.

9. Le 9 décembre 2013, le requérant a présenté l'épreuve écrite et y a obtenu 52 points sur 100, soit moins que les 60 points nécessaires pour passer. Il n'a donc pas

été invité à un entretien. Huit autres candidats ayant réussi l'épreuve ont été invités à un entretien d'appréciation des compétences.

10. Le 29 août 2014, le requérant a été informé qu'il n'avait pas été sélectionné au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179 et, le 15 septembre 2014, il a appris que la candidate retenue, qui travaillait sous sa supervision (en tant que P-4) depuis trois ans et onze mois, avait été engagée.

11. Le 24 octobre 2014, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas le sélectionner au poste vacant faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179. Le Groupe du contrôle hiérarchique a rejeté sa demande le 29 janvier 2015 au motif qu'il n'avait pas démontré l'existence d'irrégularités ou de parti pris dans le processus de sélection.

Arguments des parties

12. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

a. Plusieurs éléments révèlent un parti pris en faveur de la candidate retenue :

i. La relation du requérant avec le Chef de la Section de la facilitation du commerce et le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque s'était détériorée depuis qu'il avait engagé une procédure administrative pour obtenir une indemnité de fonctions en tant que responsable de la Section des transports et contesté l'avis de vacance n° 26288, le premier publié pour le poste concerné. Ses relations tendues avec les deux membres internes du jury formé comme suite à l'avis de vacance n° 28179 ont influencé le processus de sélection en sa défaveur;

ii. Les avis de vacance du poste concerné ont été rédigés de façon à favoriser la candidate qui a finalement été retenue;

iii. La candidate retenue n'avait pas l'expérience professionnelle requise pour le poste;

iv. La troisième question de l'épreuve écrite avait été rédigée sur mesure pour la candidate retenue et portait sur une compétence souhaitable mais non indispensable;

v. Il existe des preuves de lacunes systématiques dans les procédures de recrutement de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED;

b. L'anonymat de l'épreuve écrite a été compromis car :

i. Le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, responsable de facto du poste à pourvoir, pouvait reconnaître les candidats car il savait quand chacun d'eux composerait et a reçu leurs réponses à mesure qu'ils les renvoyaient;

ii. La première question était identique à une question que les deux membres internes du jury avaient posée au requérant lors d'un entretien antérieur pour une vacance temporaire concernant le même poste, de sorte qu'ils ont facilement pu reconnaître sa réponse à l'épreuve écrite;

iii. Dans la première question, les candidats ont dû mentionner à qui ils avaient donné des conseils de politique générale, élément inutile à l'évaluation mais qui a permis aux deux membres internes du jury de reconnaître facilement le requérant;

c. Le processus de sélection a été entaché d'autres graves erreurs de procédure qui ont biaisé la décision et constituent des preuves supplémentaires de parti pris en faveur de la candidate retenue :

- i. Deux candidats ayant postulé hors délais à l'avis de vacance n° 28179, dont la candidate retenue, ont été irrégulièrement repris parmi les candidats présélectionnés;
- ii. La composition du jury de l'épreuve écrite était irrégulière, car le membre externe n'a pas noté la réponse à la première question;
- iii. Les critères d'évaluation de l'épreuve écrite ont été définis après que le requérant a soumis ses réponses, étaient inadéquats et n'ont pas été appliqués de façon cohérente;
- iv. Les résultats récapitulatifs de l'épreuve écrite, signés plus de six mois plus tard, ne sont pas fiables car dans le cas de deux des membres du jury ils n'ont pas pu être confirmés par les feuilles d'évaluation originales, qui n'étaient plus disponibles, et dans le cas du troisième membre, les résultats enregistrés ne correspondent pas aux feuilles d'évaluation initiales;
- v. Le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a agi en tant que « responsable de facto du poste à pourvoir » sans que ce pouvoir lui soit formellement délégué;

d. Depuis que le requérant a déposé sa requête et, avant cela, contesté le refus de lui verser une indemnité de fonctions, il a subi un traitement relevant de la persécution ou du harcèlement;

- e. En conséquence, le requérant demande :
 - i. L'annulation de la décision contestée;
 - ii. Une indemnité pour perte de revenus;
 - iii. Une indemnité pour le préjudice moral et matériel résultant de l'atteinte à sa réputation et à son amour-propre »;
 - iv. Le remboursement des dépens à hauteur de 14 000 livres sterling plus TVA, soit 16 800 livres.

13. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

a. La candidature du requérant a été prise en considération de manière approfondie et équitable, et la procédure définie dans l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) (Système de sélection du personnel) a été respectée. La présomption de régularité de la décision de sélection devrait donc prévaloir. L'échec du requérant à l'épreuve écrite est la seule raison pour laquelle il n'a pas été retenu et donc le seul point pertinent en l'espèce;

b. L'épreuve écrite a été dûment administrée :

- i. Elle visait à évaluer les compétences de « professionnalisme » et de « communication » visées dans l'avis de vacance de poste, notamment en ce qui concerne la fourniture de conseils de politique générale en matière de transport, les projets d'assistance technique et la levée de fonds pour une activité relative aux transports;
- ii. Elle était anonyme. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, rien ne prouve que l'administrateur de l'épreuve ait envoyé les réponses des divers candidats au Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque à mesure qu'il les recevait;

iii. La composition du jury était régulière, rien n'obligeant les trois membres à noter chaque question. De plus, le requérant n'a pas pu démontrer en quoi cette méthode, appliquée à tous les candidats, lui aurait porté préjudice;

iv. L'affirmation du requérant selon laquelle le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque aurait pu modifier les critères de notation après avoir reçu ses réponses est sans fondement, rien ne prouvant que ces critères n'ont pas été fixés avant l'épreuve. Au contraire, les critères étaient objectifs et ont été appliqués de la même manière à tous les candidats;

v. Il ressort des éléments de preuve que les membres du jury ont décidé des notes attribuées à chaque candidat immédiatement après l'évaluation, même s'ils n'ont signé la feuille de notation récapitulative que six mois plus tard;

c. Les allégations de parti pris sont sans fondement :

i. La question de l'indemnité de fonctions avait déjà été réglée, c'était donc une chose jugée;

ii. Tout argument issu du premier avis de vacance de poste, l'avis de vacance n° 26288, est nul puisqu'il a été annulé. En tout état de cause, le défendeur en a justifié l'annulation de façon claire et objective, expliquant qu'il s'agissait de modifier le groupe professionnel et d'inclure une formation en économie parmi les qualifications exigées, afin de mieux répondre aux besoins de l'Organisation et d'ouvrir le poste à un plus grand nombre de candidats;

iii. Toutes les allégations de parti pris concernant l'avis de vacance n° 28179 paru ultérieurement sont sans fondement car la candidature du requérant au poste en question a été prise en considération, et le défendeur n'a fait qu'exercer son pouvoir discrétionnaire en rédigeant l'avis de sorte qu'il reflète les activités de la Section, de plus en plus axées sur de nouvelles questions;

iv. La candidate retenue répondait aux exigences du poste concerné;

v. La troisième question, sur la levée de fonds, était légitime car elle correspondait à l'expérience demandée dans l'avis de vacance de poste et permettait également d'évaluer d'autres compétences de communication, d'organisation et de stratégie; et

vi. Le requérant n'a pas apporté la preuve de lacunes systématiques dans le processus de recrutement de la CNUCED;

d. Pour ce qui est des indemnités demandées, le requérant n'a pas été rétrogradé comme il le prétend mais a simplement retrouvé son niveau d'avant sa nomination temporaire en tant que responsable de la Section. Il n'a pas non plus prouvé qu'il avait subi un préjudice indemnisable.

Examen

14. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de nominations et de promotions. Lorsqu'il examine ce type de décisions, le Tribunal doit déterminer 1) si la procédure définie dans le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies a été respectée et 2) si la candidature du fonctionnaire a été prise en considération de

manière approfondie et équitable (*Abbassi* 2011-UNAT-110; *Majbri* 2012-UNAT-200; *Ljungdell* 2012-UNAT-265).

15. En outre, dans l'affaire *Rolland* (2011-UNAT-122), le Tribunal d'appel a estimé qu'un acte officiel était présumé avoir été accompli selon les règles. En conséquence, dans une procédure de recrutement, si l'Administration peut démontrer, même au regard de la norme la moins stricte, que la candidature d'un fonctionnaire a été prise en considération de manière approfondie et équitable, la charge de la preuve incombe alors au candidat, qui doit pouvoir démontrer par des éléments de preuve clairs et convaincants qu'on ne lui a pas accordé sa chance.

16. Le Tribunal note que dans les affaires de sélection, la plupart des éléments de preuve pertinents sont aux mains de l'Administration. Pour qu'une décision juste puisse être rendue, il est essentiel que le défendeur communique rapidement tous les documents pertinents. De même, il doit faire en sorte que les témoins pertinents puissent déposer devant le Tribunal si nécessaire.

17. L'obligation de communication du défendeur est double. Premièrement, il doit produire des éléments lui permettant de démontrer ne fut-ce qu'au regard de la norme la moins stricte, comme il le doit, que la candidature du fonctionnaire a été prise en considération de manière approfondie et équitable. Par exemple, lorsque le défendeur affirme qu'une certaine procédure a été suivie, il doit produire les éléments étayant son affirmation. Comme l'a dit le Tribunal d'appel, une affirmation n'est pas une preuve (*Hepworth* 2015-UNAT-503, par. 43; *Hushiyeh* 2014-UNAT-435, par. 34). Deuxièmement, le défendeur doit communiquer tout document en sa possession permettant de se prononcer sur les prétentions du requérant tel qu'il les formule dans sa requête. Cette obligation d'honnêteté permet de garantir l'accès des fonctionnaires à la justice. Il va sans dire qu'il leur serait pratiquement impossible de réfuter la présomption de régularité et de faire valoir leurs arguments s'ils n'avaient pas accès aux documents et témoins nécessaires.

18. Pour faire respecter cette obligation de communication, le Tribunal peut, conformément à l'article 9 de son Statut, ordonner la production de documents et la comparution de témoins. Si le défendeur refuse d'obtempérer sans motif valable, le Tribunal a le droit d'en tirer les conclusions qui s'imposent. Comme le Tribunal d'appel l'a dit, « [d]e telles conclusions, selon les circonstances, peuvent le conduire jusqu'à constater que, du fait de son refus, l'administration, quelle que soit l'étendue de son pouvoir discrétionnaire, doit être regardée comme ayant acquiescé aux allégations relatives aux faits de l'autre partie » (*Bertucci* 2011-UNAT-121, par. 51).

19. En l'espèce, le Tribunal a rendu à la demande du requérant plusieurs ordonnances enjoignant au défendeur de produire des éléments de preuve. Celui-ci s'est employé à produire une grande quantité de documents mais il y manquait certains documents cruciaux, sans justification ni explication.

20. Le Tribunal a en outre demandé à sept témoins de venir déposer à l'audience sur le fond. Trois témoins à la retraite ayant exprimé leur réticence, le Tribunal les a cités à comparaître par l'ordonnance n° 210 (GVA/2016) du 27 octobre 2016. Deux se sont présentés mais la troisième, Mme Anne Miroux, ex-Directrice de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED et responsable désignée du poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179, a dit ne pas souhaiter participer à l'audience. Elle n'a donc pas pu être entendue et certains faits n'ont donc pas pu être éclaircis, comme nous l'expliquerons ci-après. Il est regrettable que Mme Miroux, ancienne haut fonctionnaire, n'ait pas jugé utile, au nom de ses liens avec l'Organisation et de son professionnalisme, d'aider au Tribunal et de répondre à la

citation à comparaître. Le Tribunal note qu'il ne peut lui imposer de sanction pour avoir refusé de comparaître, puisqu'elle est à la retraite.

21. Le Tribunal n'a rien pu faire de plus pour tenter de d'établir les faits et, conformément à l'Arrêt *Bertucci*, il en tirera lorsqu'il le faut les conclusions qui s'imposent. Cependant, contrairement à ce qu'affirme le requérant, il n'est pas autorisé à renverser la charge de la preuve, comme le Tribunal d'appel l'a dit dans les arrêts précités.

22. Dans ce contexte, le Tribunal va maintenant examiner :

a. Les allégations du requérant selon lesquelles le responsable de facto du poste à pourvoir avait un préjugé à son encontre et était prédisposé à engager la candidate finalement retenue;

b. Les allégations d'irrégularité dans la procédure de sélection.

Allégations de parti pris

23. Le principal argument du requérant est que le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, responsable de facto du poste à pourvoir, ne l'appréciait pas et était prédisposé en faveur de la candidate finalement retenue, qui travaillait également à la Section des transports. Il soutient que ce préjugé ressort du fait qu'il a dû former un recours administratif pour obtenir une indemnité de fonctions pour la période durant laquelle il a été responsable de la Section des transports, et que les avis de vacance pour le poste faisant l'objet du litige étaient libellés de manière à favoriser la candidate choisie. Il affirme que le Chef du Service a manipulé le processus de sélection de bout en bout pour faire nommer la candidate retenue. Le défendeur affirme que la question de l'indemnité de fonctions est sans objet puisqu'elle a été réglée à l'amiable, et qu'il a justifié de manière objective et claire les modifications apportées aux avis de vacance du poste en question.

24. Le Tribunal du contentieux administratif rappelle la conclusion du Tribunal d'appel en l'affaire *Finniss* (2014-UNAT-397) [traduction] :

La section 9 de l'instruction administrative [ST/AI/2006/3](#) dispose que les candidats doivent être évalués selon des critères préalablement approuvés. *On est en droit d'attendre d'un processus de sélection qu'il soit équitable mais aussi qu'il apparaisse comme équitable.* Il ne saurait donc y avoir de place pour des considérations extrinsèques telles que le parti pris, les préjugés et la discrimination. (Les italiques sont de nous)

25. Comme il a été dit dans l'affaire *Simmons* (UNDT-2013-050) :

Les allégations de parti pris et de préjugés sont faciles à faire et généralement très difficiles à prouver en raison de l'absence de preuve positive. Le Tribunal doit donc être prêt à procéder à des déductions à partir des faits primaires. Si les faits établis ne permettent pas d'affirmer raisonnablement qu'il a pu y avoir parti pris ou préjugé, il est normalement mis fin à la procédure. En revanche, s'ils semblent indiquer qu'un parti pris, un préjugé ou des considérations déplacées ont pu fausser le processus, la charge de la preuve incombe alors au défendeur, qui doit démontrer qu'aucun parti pris ou préjugé n'a entaché de quelque manière que ce soit le processus de sélection et le résultat final.

26. En l'espèce, ce n'est pas un seul fait mais plutôt une accumulation de faits qui porte le Tribunal à déduire que le processus de sélection pour le poste en question n'a pas été mené avec l'impartialité requise. Le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, responsable de facto du poste à pourvoir, connaissait bien le requérant et la candidate retenue (voir par. 39 à 51 ci-après). Il était le premier

notateur du requérant et le deuxième notateur de la candidate retenue. Même s'il n'a pas été démontré qu'il avait un préjugé envers le requérant, il y a de bonnes raisons de penser que le processus de sélection a été conçu de façon à *avantager* la candidate retenue.

27. Le Tribunal rejette d'emblée l'argument du requérant selon lequel les problèmes de versement d'une indemnité de fonctions montrent que le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque était mal disposé à son égard. Comme ce point a été réglé à l'amiable, le Tribunal ne peut rien en conclure à propos du droit du requérant à cette indemnité ni des raisons qui en auraient retardé le versement. L'affirmation du requérant selon laquelle le Chef du Service lui aurait dit, en réponse à sa demande d'indemnité, que la vie est injuste ne suffit pas à prouver que son chef « ne l'aimait pas ». De plus, rien ne prouve que la procédure administrative engagée par le requérant au sujet de sa demande d'indemnité ait provoqué de l'animosité entre lui et son chef.

28. Cependant, plusieurs mesures et décisions prises par le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque lors du processus de sélection ont favorisé la candidate retenue au détriment du requérant. Il peut difficilement s'agir de coïncidences puisque le Chef du service connaissait bien les qualifications et l'expérience professionnelle des deux candidats.

29. Premièrement, le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a ajouté le français aux compétences linguistiques exigées dans le premier avis de vacance (n° 26288) concernant le poste en question. La maîtrise du français n'était auparavant pas exigée pour ce poste, que le requérant avait occupé à titre temporaire pendant plus de quatre ans. La candidate retenue parlait couramment français alors que le requérant n'avait qu'un niveau élémentaire. Lorsque le requérant a contesté l'avis de vacance n° 26288 au motif que l'ajout du français aux compétences linguistiques exigées l'excluait du processus de sélection, cette exigence a été supprimée et le français n'a été considéré que comme « atout » dans l'avis de vacance n° 28179. Le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a expliqué dans sa déposition qu'il était de plus en plus nécessaire que le chef de la Section des transports puisse communiquer en français avec les représentants des pays d'Afrique francophone, et que l'exigence du français se justifiait également par le fait que le poste était à Genève.

30. Le Tribunal ne conteste ni la légitimité de l'ajout du français aux compétences linguistiques exigées pour le poste en question ni le caractère raisonnable des raisons données par le défendeur. Cependant, il estime que compte tenu du contexte de l'affaire – où au moins un des membres du jury connaissait le niveau de français du requérant et de la candidate retenue – l'argument de l'Administration pour exiger puis souhaiter la maîtrise du français est contradictoire. Soit la maîtrise du français était d'emblée une exigence légitime et n'aurait donc pas dû être supprimée dans le second avis de vacance de poste, soit elle n'était qu'une compétence souhaitable. Comme le niveau d'exigence a été modifié après que le requérant a contesté le premier avis de vacance de poste, on peut en déduire qu'en l'espèce, cette exigence visait initialement à avantager la candidate sélectionnée.

31. Deuxièmement, le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a introduit des changements très spécifiques dans le second avis de vacance de poste, insistant non plus sur l'expérience en politique des transports mais sur l'expérience en recherche et analyse économiques. En fait, la condition initiale – au moins dix ans d'expérience à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés dans l'analyse économique et la formulation de politiques dans le domaine du transport international de marchandises, assortie d'une expérience avérée dans la gestion de programmes d'assistance technique en matière de transports – a été remplacée par

une expérience de même durée dans la recherche et l'analyse économiques, la formulation de politiques, l'application des principes économiques à des programmes de développement ou des activités connexes. En outre, sous la compétence « professionnalisme », la connaissance des politiques de développement du transport international de marchandises et des nouvelles questions liées aux transports touchant spécifiquement les pays en développement a été remplacée par la capacité d'appliquer les théories et concepts économiques à différents domaines des transports et du développement durable des transports, d'élaborer des politiques de transports et de formuler des recommandations sur leur application.

32. Il ressort de la notice personnelle de la candidate retenue qu'elle n'a commencé à travailler dans le domaine du transport international de marchandises que le 1^{er} novembre 2010, lorsqu'elle a rejoint la Section des transports. Lorsque le second avis de vacance de poste a été publié, le 19 juin 2013, elle avait à peine deux ans et demi d'expérience dans ce domaine. Elle n'aurait donc pas satisfait aux conditions si l'expérience dans le domaine des transports avait été maintenue. L'expérience en politique économique correspondait mieux à son profil.

33. Le défendeur n'a pas donné d'explication raisonnable concernant ces modifications substantielles de l'expérience exigée. De plus, le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a même déclaré lors du contre-interrogatoire que les conditions figurant dans le premier avis de vacance de poste correspondaient mieux aux besoins du poste, contredisant ainsi ce qu'il avait dit dans sa réponse. Un autre fait préoccupant est que la responsable désignée du poste à pourvoir, Mme Miroux, n'a pas signalé les modifications lorsqu'elle a demandé au Chef de la Section de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), le 19 avril 2013, d'annuler le premier avis de vacance de poste et d'en publier un autre. Elle a simplement dit qu'elle demandait l'annulation du premier avis de vacance parce qu'en le rattachant au groupe professionnel ou à la famille d'emplois ADM et non ECO, on aurait pu induire en erreur des candidats potentiels, et qu'elle avait demandé l'autorisation de publier l'avis de vacance du poste de chef de la Section des transports sous le groupe professionnel adéquat, ECO, et d'ajouter l'économie aux *études exigées* afin qu'il rende mieux compte des besoins de l'Organisation et touche davantage de candidats potentiels (les italiques sont de nous). Nulle part elle n'a indiqué qu'il fallait modifier l'expérience exigée. De plus, il ressort des éléments de preuve que l'annulation du premier avis de vacance de poste a été provoquée par la procédure administrative engagée par le requérant, qui a contesté les compétences linguistiques exigées et signalé que le poste avait été publié dans une famille d'emplois erronée.

34. Lors de sa déposition, le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a nié être à l'origine des modifications apportées à l'expérience exigée dans l'avis de vacance n° 28179. Il n'a cependant pas pu dire qui en était l'auteur et le défendeur n'a fourni aucune autre explication ni aucun document permettant de le déterminer, alors qu'il lui a été demandé de produire tous les courriels concernant les modifications apparues dans le second avis de vacance de poste (n° 28179). Le Tribunal estime que le témoignage du Chef du Service sur ce point n'est pas crédible, étant donné que c'est incontestablement lui qui a rédigé le premier avis et qu'il ressort des éléments de preuve qu'il a dirigé l'ensemble du processus de sélection (voir par. 43 ci-dessous) et est intervenu dans la demande d'autorisation de ces modifications. Le défendeur n'ayant pas produit d'éléments établissant qu'une autre personne a modifié le premier avis de vacance de poste, on peut raisonnablement en conclure que c'est le Chef de service qui a procédé à ces modifications ou donné des instructions en ce sens.

35. Troisièmement, il semblerait que le processus de sélection ait été considéré comme un « cas particulier » et que des efforts spéciaux aient été faits pour que la candidate retenue soit informée de l'annulation du premier avis de vacance de poste. Dans un courriel daté du 30 mai 2013 concernant l'annonce de l'annulation du premier avis de vacance de poste aux candidats, un fonctionnaire de l'Équipe de gestion des aptitudes de la Section de la gestion des ressources humaines de la CNUCED a écrit qu'il s'agissait d'un cas particulier et qu'il importait d'informer tous les candidats répondant aux exigences car il se pouvait que certaines candidatures internes soient encore en cours d'évaluation aux ressources humaines. C'était le cas de la candidate retenue, dont la candidature au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 26288 n'avait pas été transmise au responsable du poste à pourvoir par la Section de la gestion des ressources humaines. Le défendeur n'ayant pas expliqué pour quelle raison cette vacance de poste constituait un « cas particulier », on peut raisonnablement considérer qu'elle n'a pas été traitée comme les autres.

36. Quatrièmement, les notes données à la candidate sélectionnée et au requérant par le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque pour l'épreuve écrite tendent à confirmer, dans les circonstances de l'espèce, qu'il avait une préférence pour la candidate retenue. Il a attribué à cette dernière la note de **95/100**, nettement plus que sa note moyenne de **76/100**. En comparaison, il a donné au requérant la note de **50/100**, alors que sa note moyenne était de **52/100**.

37. Le Tribunal estime qu'on peut raisonnablement déduire des faits susmentionnés que le processus de sélection a pu être entaché par un parti pris en faveur de la candidate retenue, d'autant que le défendeur n'a pas pu démontrer que celui-ci avait été mené de manière objective et impartiale. Comme nous l'expliquons ci-après, de graves erreurs de procédure sont intervenues dans ce processus, qui non seulement constituent une infraction aux règles applicables mais portent également à conclure qu'il semble avoir été manipulé en faveur de la candidate retenue.

Allégations d'irrégularités dans le processus de sélection

38. Le requérant affirme que la procédure de sélection découlant de l'avis de vacance n° 28179 a été entachée de plusieurs vices rendant irrégulier l'ensemble du processus et révélant un parti pris de la part du responsable de facto du poste à pourvoir. Ces allégations sont examinées ci-après.

Légitimité du Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque pour agir en tant que responsable du poste à pourvoir

39. Le requérant affirme que le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a agi en tant que responsable de facto du poste à pourvoir alors qu'il n'y était pas habilité. Le défendeur soutient que la section 6.3 du *Manual for the Hiring Manager on the Staff Selection System (Inspira)* d'octobre 2012 (le Manuel) autorise le responsable du poste à pourvoir, en l'occurrence la Directrice de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED, à désigner un suppléant.

40. Le terme « responsable du poste à pourvoir » est défini à la section 1 m) de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) (Système de sélection du personnel) en ces termes :

Responsable du poste à pourvoir : Fonctionnaire à qui il incombe de pourvoir un poste vacant. Il répond devant son chef de département ou de bureau de la réalisation des activités prescrites en gérant judicieusement et efficacement le personnel et les ressources placés sous son autorité, et de l'exécution des

autres fonctions énumérées à la section 6 de la circulaire [ST/SGB/1997/5](#), telle que modifiée par la circulaire [ST/SGB/2002/11](#).

41. L'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) ne prévoit pas que le responsable du poste à pourvoir délègue la responsabilité du processus de sélection qu'il a été chargé de mener. Au contraire, elle lui attribue expressément plusieurs responsabilités en ce qui concerne le processus de sélection, comme il a été rappelé dans l'affaire *Hubble* (UNDT-2014-069) :

Il ressort de diverses dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) que le responsable du poste à pourvoir joue un rôle important à toutes les étapes du processus de sélection, de l'ouverture de la vacance de poste à la recommandation au chef de département : il lui incombe d'établir l'avis de vacance de poste (sect. 4.4); les actes de candidature retenus après présélection et le nom des candidats admissibles préapprouvés lui sont communiqués pour sélection éventuelle (sect. 7.2); de plus, il établit un compte rendu motivé et étayé de l'évaluation des candidats recommandés au regard des critères d'évaluation applicables, à l'intention de l'organe central de contrôle compétent et aux fins de la décision finale du chef de département ou de bureau (sect. 7.6); aux termes de la section 7.7, il communique le nom du candidat qu'il a retenu ou la liste non hiérarchisée des candidats qualifiés à l'organe central de contrôle compétent; la section 9.2 dispose qu'une fois les candidats « approuvés » par l'organe central de contrôle, la décision finale est prise par le chef de département ou de bureau concerné sur recommandation du responsable du poste à pourvoir, et la section 9.3 que celui-ci doit motiver toute recommandation tendant à la sélection de candidats. Enfin, la section 9.5 dispose que, pour les candidats qualifiés et les candidats inscrits au fichier professionnel qui les concerne, « le responsable du poste à pourvoir peut recommander au chef de département [...] de le choisir immédiatement sans en référer à un organe central de contrôle ».

42. Dans le processus de sélection, le responsable du poste à pourvoir est aidé par un jury. La section 1 c) de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) dispose que celui-ci procède « à l'évaluation des candidatures de tout poste vacant ». La section 1 b) dispose que cette évaluation est un « [t]ravail de fond consistant à déterminer si les candidats répondent à toutes, à beaucoup, à quelques, voire à aucune des exigences du poste à pourvoir ». Il n'a aucun pouvoir de décision ou de recommandation.

43. En l'espèce, il est incontestable que la Directrice de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED était la responsable désignée du poste à pourvoir faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179. Cependant, il ressort des éléments de preuve que c'est le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque qui a dirigé le processus de sélection et pris la plupart des décisions, notamment en ce qui concerne la présélection des candidats, la conception, la tenue et la notation de l'évaluation, la tenue des entretiens et la sélection des candidats à recommander.

44. Lors de sa déposition, le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a vaguement affirmé qu'il avait été chargé du processus de sélection découlant de l'avis de vacance n° 28179 et qu'il avait informé la Directrice de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED de toutes les mesures prises. Il n'a cependant pu produire aucun document confirmant ses dires et le défendeur non plus, même lorsque le Tribunal le lui a expressément demandé.

45. Le Tribunal n'a pas pu obtenir d'éclaircissements de la part de la Directrice de la Division de la technologie et de la logistique de la CNUCED car elle a refusé, sans motif valable, de se présenter à l'audience sur le fond (voir par. 20 ci-dessus).

46. L'argument du défendeur est que le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque avait été désigné « responsable suppléant du poste à pourvoir » sur *Inspira*, conformément à la procédure décrite à la section 6.3 du Manuel, et était donc habilité à exercer ces fonctions.

47. La section 6.3 du Manuel dispose ce qui suit :

Avant de soumettre la demande de poste à l'approbation du gestionnaire des effectifs, vous pouvez, en qualité de principal responsable du poste à pourvoir, vous pouvez charger un suppléant, un assistant ou un autre membre de votre équipe de créer l'avis de vacance de poste.

En tant que responsable principal du poste à pourvoir, vous conservez l'entière responsabilité des actes des autres membres de votre équipe et c'est à vous que revient l'approbation définitive de l'avis de vacance de poste.

48. Le Tribunal estime que la section 6.3 du Manuel n'autorise pas le responsable désigné d'un poste à pourvoir à déléguer à un suppléant ses prérogatives concernant le processus de sélection. Comme l'a rappelé le Tribunal d'appel, les règles, politiques ou procédures destinées à une application générale ne peuvent être établies que par des circulaires ou instructions administratives promulguées par le Secrétaire général (*Charles* 2013-UNAT-286, par. 23). Le Manuel ne fait donc qu'« expliciter » les « responsabilités » du responsable du poste à pourvoir, comme le prévoit la section 2.6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) (*Asariotis* 2015-UNAT-496, par. 22). Il ne lui octroie aucun pouvoir supplémentaire et ne peut aller à l'encontre des dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), qui, comme nous l'avons dit, lui attribue des responsabilités précises sans possibilité de délégation.

49. De l'avis du Tribunal, en admettant même que le Manuel fait foi en ce qui concerne la délégation de pouvoir, celle-ci ne s'appliquerait qu'à la création de l'avis de vacance de poste et non à l'ensemble des mesures prises par le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque aux fins du processus de sélection en question. La section 6.3 du Manuel est très précise quant aux possibilités de délégation et le Manuel ne contient aucune autre disposition analogue permettant de déléguer d'autres responsabilités à un suppléant.

50. Le Tribunal admet que, pour des raisons pratiques et opérationnelles, il serait bon que le responsable du poste à pourvoir puisse déléguer certaines tâches du processus de sélection à un suppléant, pour autant qu'il demeure informé de toutes les décisions et mesures prises et puisse établir un compte rendu précis de la procédure de sélection à l'intention de l'organe central de contrôle, comme le prévoit la section 7.6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#). Cependant, les règles actuelles ne le permettent pas. On notera également que la circulaire [ST/SGB/2015/1](#) (Délégation de pouvoir dans l'application du Statut et du Règlement du personnel) ne s'applique pas en l'espèce.

51. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le Chef du Service de la logistique commerciale à l'époque n'était pas habilité à prendre des mesures décisives dans le processus de sélection découlant de l'avis de vacance n° 28179 et que son rôle se limitait à celui d'un membre du jury. Le fait qu'il ait dirigé le processus de sélection et exercé de facto les fonctions dévolues au responsable du poste à pourvoir a entaché le processus de sélection. Ce grave vice de procédure rend irrégulier l'ensemble du processus de sélection.

Recevabilité de candidatures soumises hors délais

52. Le requérant conteste le fait que deux candidats ayant postulé hors délais au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179, dont la candidate retenue, ont

néanmoins été présélectionnés par la Section de la gestion des ressources humaines, qui a transmis leur candidature au responsable de facto du poste à pourvoir au motif qu'ils avaient déjà postulé au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 26288. Le défendeur soutient que la Section de la gestion des ressources humaines avait toute latitude pour faire le lien entre ces candidatures portant en fait sur le même poste, puisque *Inspira* autorise un recruteur principal à le faire.

53. La section 4.6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) dispose que « [l]'avis de vacance de poste indique la date de sa parution et la date limite de dépôt de *toutes* les candidatures » (les italiques sont de nous). La section 5.1 dispose en outre que « [l]'acte de candidature *doit* revêtir les formes prescrites par l'avis de vacance de poste, notamment par recours aux moyens électroniques prévus à cet effet » (les italiques sont de nous).

54. L'avis de vacance n° 28179 a été publié sur *Inspira* du 19 juin 2013 au 18 août 2013. Il y était précisé qu'il s'agissait d'une republication de l'avis de vacance n° 26288 et que les personnes ayant postulé comme suite à ce dernier devaient le faire à nouveau si elles étaient toujours intéressées par le poste.

55. Il ressort clairement des courriels produits par le défendeur sur ordre du Tribunal comme suite à la demande du requérant que deux candidats n'ayant pas postulé au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179, dont la candidate retenue, ont néanmoins été présélectionnés par un spécialiste hors classe des ressources humaines de la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG et que leurs candidatures ont été transmises au responsable de facto du poste à pourvoir parce qu'ils avaient déjà postulé au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 26288.

56. Plus précisément, une personne qui avait postulé au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 26288 et avait été informée par le Chef de la Section de la gestion des ressources humaines que l'avis de vacance de poste avait été annulé et republié sous le numéro 28179, a écrit à ce dernier le 16 août 2013, donc avant la date limite de dépôt des candidatures, indiquant qu'il ne trouvait pas l'avis de vacance n° 28179 dans le système et demandant son aide. Il n'a pas reçu de réponse. Le 21 août 2013, le spécialiste hors classe des ressources humaines a demandé à un spécialiste adjoint des ressources humaines de la Section de lier la candidature déposée par cette personne comme suite à l'avis de vacance n° 218179 à celle qu'elle avait déposée comme suite à l'avis de vacance n° 26288, « à titre exceptionnel », au motif qu'elle avait écrit au Chef de la Section avant la date limite mais n'avait pas reçu de réponse. Elle a ainsi été reprise sur la liste des candidats présélectionnés transmise au responsable de facto du poste à pourvoir.

57. La candidate retenue a également écrit au spécialiste hors classe des ressources humaines, le 19 août 2013, c'est-à-dire après la date limite de dépôt des candidatures, demandant que sa candidature tardive au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179 bénéficie d'un traitement spécial :

J'avais préparé ma candidature le mardi 13 août, avant un congé d'une semaine (du 14 au 21 août), et j'avais prévu de la relire une dernière fois avant de l'envoyer durant ce congé. Cependant, j'ai dû alors me soumettre à des examens médicaux imprévus, le mercredi 14 et le vendredi 16. Sous l'effet du stress de ces examens, j'ai oublié d'envoyer la candidature que j'avais préparée sur *Inspira* et ce n'est que ce matin que je me suis rendu compte de mon oubli.

58. Le 20 août 2013, le spécialiste hors classe des ressources humaines a dit à un spécialiste adjoint des ressources humaines de la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG de lier à titre exceptionnel les candidatures que la

candidate retenue avait envoyées comme suite aux deux avis de vacance de poste, au motif qu'elle avait postulé pour la vacance de poste qui avait été annulée et que des circonstances imprévues l'avaient empêchée de postuler la seconde fois. Notons qu'il n'y avait eu aucun contact entre la candidate retenue et la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG avant la date limite de dépôt des candidatures.

59. Ces deux candidats ne figuraient pas sur la liste initiale des candidats qualifiés transmise par la Section de la gestion des ressources humaines au responsable de facto du poste à pourvoir, et celui-ci n'a pas été informé officiellement de leur ajout tardif. Apparemment, une assistante administrative de la CNUCED aurait remarqué le 26 août 2013, en téléchargeant les notices personnelles des candidats, qu'un candidat ne figurant pas sur cette liste avait été ajouté dans le système. En réponse aux questions posées par la CNUCED au sujet de ce candidat supplémentaire, un spécialiste adjoint des ressources humaines de l'ONUG a écrit le 27 août 2013 un courriel qui se lisait comme suit :

Veuillez noter que deux candidats *ont rencontré des problèmes techniques* en essayant de postuler comme suite à l'avis de vacance de poste republié et ont écrit à la Section de la gestion des ressources humaines à ce sujet. Après réflexion, il a été décidé de lier leur candidature à celle qu'ils avaient déposée comme suite à l'avis précédent avec le même statut (en attendant l'évaluation par les ressources humaines). La candidature de M. X a été transmise d'abord dans les cinq jours prévus pour l'évaluation par les ressources humaines. Pour la seconde candidature, nous avons eu besoin de plus de temps afin d'évaluer les exigences en matière de mutation latérale et elle a donc été transmise une semaine après la clôture de l'avis de vacance de poste (les italiques sont de nous).

60. La Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG a précisé ultérieurement que la « seconde candidature » mentionnée dans ce courriel était celle de la candidate retenue.

61. Dans le mémorandum daté du 28 juillet 2014 qu'elle a adressé à l'organe central de contrôle, la responsable du poste à pourvoir n'a pas signalé que la Section de la gestion des ressources humaines avait décidé de prendre en considération deux candidats parce qu'ils avaient postulé à l'avis de vacance n° 26288, se bornant à annoncer que 76 candidatures en tout avaient été présélectionnées pour évaluation par le responsable du poste à pourvoir, dont deux après examen des candidats qualifiés et disponibles inscrits sur la liste de réserve.

62. Il ressort clairement des éléments de preuve – et le défendeur ne le conteste pas – que la candidate sélectionnée et un autre candidat dont le dossier a été transmis à la responsable du poste à pourvoir n'avaient pas postulé au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179 dans les délais fixés, comme l'exigent les sections 4.6 et 5.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#). Il convient de déterminer si la Section de la gestion des ressources humaines était autorisée à lier la candidature qu'ils ont envoyée comme suite à l'avis de vacance n° 28179 à celle qu'ils avaient envoyée comme suite à l'avis de vacance n° 26288.

63. À cet égard, le Tribunal note que la Section de la gestion des ressources humaines n'a pas la latitude d'accepter les candidatures tardives : la section 4.6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) dispose clairement que « toutes » les candidatures doivent être reçues à la date indiquée dans l'avis de vacance. En fait, passé le délai de dépôt des candidatures, l'avis de vacance n'apparaît plus dans *Inspira* et il est techniquement impossible de postuler. Lier les candidatures envoyées comme suite à l'avis de vacance n° 28179 et celles envoyées comme suite à l'avis de vacance n° 26288 semble être un moyen de contourner techniquement

cette règle. Bien que portant sur le même poste, les avis de vacance n° 28179 et n° 26288 étaient distincts et, comme il était précisé dans l'avis de vacance n° 28179, les candidats voulant être pris en considération pour devaient à nouveau postuler conformément à la procédure applicable. Il s'agissait de deux processus de recrutement distincts et une candidature soumise comme suite à l'avis de vacance n° 26288 ne pouvait servir à résoudre un retard de candidature dans le cadre de l'avis de vacance n° 28179. La possibilité technique qu'offre *Inspira* de lier plusieurs candidatures d'un même candidat ne signifie pas que le recruteur principal est autorisé à le faire. L'argument du défendeur, qui revient à dire que les caractéristiques techniques d'un système informatique priment le cadre réglementaire, normatif et transparent de l'Organisation, est absolument indéfendable.

64. On pourrait considérer que la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG était habilitée à pallier un problème technique rencontré par un candidat ayant tenté de postuler *dans les délais prescrits*, en particulier lorsqu'on peut difficilement savoir si le contretemps est dû à un problème du système. Elle n'avait pas répondu à la demande d'assistance du candidat et celui-ci avait fait part de sa tentative avant l'expiration du délai. On notera cependant que le défendeur n'a pu citer aucun instrument l'y autorisant et que le Tribunal n'en a pas trouvé.

65. En revanche, il est clair que la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG ne pouvait à bon droit prendre en considération une candidature soumise hors délais pour des raisons personnelles, quelles qu'elles soient. Prétendre le contraire reviendrait à exposer le système de recrutement au favoritisme et à désavantager les candidats (externes) qui n'ont pas de liens avec ceux qui participent aux processus de recrutement. À cet égard, le Tribunal est préoccupé par le fait que la candidate retenue connaissait personnellement le spécialiste hors classe des ressources humaines, avec qui elle avait travaillé précédemment. Le ton de sa lettre, commençant par « Cher [prénom] », dans laquelle elle demandait un « traitement spécial », dénote également une familiarité manifeste. Il semble donc qu'elle bénéficiait d'un accès direct au spécialiste hors classe des ressources humaines lorsqu'elle a demandé et obtenu que sa candidature tardive soit acceptée.

66. Notons en outre que la décision de la Section de la gestion des ressources humaines de lier la candidature que la candidate retenue a soumise comme suite à l'avis de vacance n° 28179 à celle qu'elle avait soumise comme suite à l'avis de vacance n° 26288 manquait totalement de transparence. La Section de la gestion des ressources humaines, et plus précisément le spécialiste adjoint des ressources humaines, a induit la CNUCED en erreur en indiquant dans un courriel que la candidate finalement retenue avait été ajoutée tardivement à la liste parce qu'elle avait rencontré des problèmes techniques en essayant de postuler à l'avis de vacance à nouveau publié. Cette information trompeuse a très probablement amené la responsable du poste à pourvoir, destinataire en copie, à croire erronément que la candidate reçue avait rempli les conditions requises et pouvait donc être nommée à ce poste. De même, l'organe central de contrôle chargé de veiller au respect de la procédure de recrutement, n'a pas été informé du fait que la candidate retenue avait postulé hors délais et n'a donc pas pu évaluer en connaissance de cause la régularité de cette partie de la procédure. Cette information trompeuse est cruciale et troublante en ce qu'elle a cristallisé et dissimulé la manière dont le processus avait été manipulé de façon à donner plein effet à la candidature de la candidate retenue lorsque l'organe central de contrôle l'a examinée.

67. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG, en prenant en compte la candidature de la candidate retenue et en la transmettant à la responsable du poste à pourvoir, a

contrevenu aux sections 4.6 et 5.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), ce qui constitue un autre vice de procédure grave dans le processus de sélection découlant de l'avis de vacance n° 28179. La candidate sélectionnée ne répondait pas aux critères requis et sa sélection était donc irrégulière et illégitime. Elle en était consciente, puisqu'elle a demandé un « traitement spécial », sachant pertinemment que le délai de dépôt des candidatures était écoulé. Les administrateurs des ressources humaines qui ont autorisé, ordonné ou permis l'ajout de sa candidature au processus de sélection sans qu'aucune instruction administrative ne les y autorise sur le plan juridique auraient dû le savoir aussi.

Anonymat de l'épreuve écrite

68. Le requérant affirme que le principe de l'anonymat de l'épreuve écrite n'a pas été respecté parce que la première question permettait aux deux membres du jury venant de la Section des transports de l'identifier et que les circonstances dans lesquelles l'épreuve a été administrée permettaient en fait au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, responsable de facto du poste à pourvoir, de savoir quelle était l'épreuve de chaque candidat. Le défendeur affirme que l'anonymat a été préservé parce que les candidats ont été invités à remettre leurs réponses à une assistante administrative de la CNUCED et que rien n'indique que celle-ci les ait envoyées une par une au chef du Service de la logistique commerciale. Il ajoute que la teneur de la première question se justifiait par la nécessité de savoir si les candidats connaissaient suffisamment bien le sujet.

69. Le Tribunal note qu'aucune règle n'impose l'anonymat des épreuves écrites, même s'il s'agit d'une pratique souhaitable aux fins de l'objectivité de l'évaluation. Cela étant, dès lors que le responsable du poste à pourvoir choisit l'épreuve écrite anonyme, les circonstances dans lesquelles elle se déroule et la méthode d'évaluation doivent garantir le respect de l'anonymat. On ne saurait exclure totalement que l'un des évaluateurs puisse reconnaître un candidat lors de l'évaluation d'une épreuve écrite mais des efforts raisonnables doivent être faits pour en limiter la probabilité.

70. Le Tribunal reconnaît que l'Organisation a toute latitude pour effectuer les évaluations aux fins procédures de sélection. À moins qu'une méthode ne soit clairement déraisonnable, il n'appartient pas au Tribunal de décider si elle convient pour évaluer les compétences des candidats. Toutefois, si l'Organisation dit que l'évaluation est anonyme, comme en l'espèce, le Tribunal peut chercher à savoir si l'épreuve a été conçue et administrée de manière à garantir l'anonymat.

71. Pour ce qui est de la méthode d'évaluation, l'épreuve écrite se composait de trois questions où les candidats devaient décrire leur expérience professionnelle dans un domaine d'activité visé par l'avis de vacance de poste. Dans la première question, il était expressément demandé aux candidats de mentionner une autorité à qui ils avaient donné des conseils de politique générale en matière de développement des transports. Elle se lisait comme suit :

Veuillez décrire une situation dans laquelle il vous a été demandé de fournir des conseils pratiques de politique générale en matière de développement des transports à une autorité d'un pays en développement. Veuillez préciser quelle était l'autorité concernée, quelles étaient les questions à traiter, comment vous avez procédé, quels conseils vous avez donnés et quelles options vous avez présentées.

72. En réponse à cette question, le requérant a parlé d'un conseil de politique générale qu'il avait donné à la Maldives Ports Limited alors qu'il travaillait à la Section des transports de la CNUCED.

73. Il est incontestable que les deux membres du jury venant de la Section des transports connaissaient bien le parcours professionnel du requérant. Le chef de la Section de la facilitation du commerce avait même pris part au projet mentionné par le requérant. Lors de leur déposition, ni le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque ni le chef de la Section de la facilitation du commerce n'ont nié qu'il leur était possible de reconnaître le requérant par sa réponse à la première question notamment. Ils ont ajouté qu'ils connaissaient bien la plupart des candidats invités à présenter l'épreuve écrite, trois d'entre eux étant des candidats internes de la Section des transports, et qu'ils pourraient reconnaître la plupart d'entre eux à leurs réponses. En outre, le requérant avait mentionné dans sa notice personnelle les missions qu'il avait effectuées au Maldives, de sorte qu'un membre du jury pouvait le reconnaître en faisant le lien entre sa notice personnelle et ses réponses à l'épreuve écrite. On notera également que le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque et le chef de la Section de la facilitation du commerce avaient posé une question semblable au requérant lors de l'entretien tenu comme suite à l'avis de vacance temporaire du poste concerné et que le requérant avait alors également parlé de son expérience avec Maldives Ports Limited.

74. Pour ce qui est des conditions de l'épreuve écrite, il ressort des documents que les candidats ont été invités à composer par le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque et informés que l'épreuve serait évaluée de manière anonyme. Ils avaient 48 heures pour composer, entre le 9 et le 20 décembre 2013, et devaient indiquer aux membres du jury à quel moment ils préféraient le faire. L'assistante administrative du chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a envoyé l'épreuve aux candidats à la date demandée, les priant de lui renvoyer leurs réponses en indiquant leur numéro de candidat mais pas leur nom.

75. Les éléments concernant la suite des événements sont plus litigieux. Le requérant a déclaré que l'assistante administrative lui avait dit qu'elle avait envoyé les réponses au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque à mesure qu'elle les recevait. L'assistante administrative et le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque ont tous deux déclaré qu'ils ne se rappelaient pas comment les réponses avaient été envoyées mais ce dernier a admis qu'il aurait été absurde de les recevoir une par une car l'anonymat aurait été compromis. Il a été demandé au défendeur de produire le ou les courriels par lesquels les épreuves auraient été transmises au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque mais il n'a pas été en mesure de le faire. Nul ne conteste que c'est finalement le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque qui a envoyé les réponses en une fois aux deux autres membres du jury, et non l'assistante administrative comme cela se fait normalement.

76. Même si le requérant n'a qu'une connaissance indirecte des faits et ne peut que rapporter ce que l'assistante administrative a dit avoir fait, c'est sa version des faits qui prévaudra car elle n'est pas contredite et elle est corroborée par d'autres faits avérés. Le défendeur avait toute latitude pour contrer, preuves à l'appui, l'affirmation du requérant selon laquelle les épreuves ont été envoyées une par une au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque mais ne l'a pas fait. Le fait qu'aucun des deux témoins concernés ne se rappelle comment les réponses ont été transmises et que le défendeur n'ait pu produire les courriels en question est très préoccupant et porte le Tribunal à conclure que les épreuves n'ont effectivement pas été envoyées en une fois au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque. Cette version des faits est également corroborée par le fait que c'est le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, et non l'assistante administrative, qui a envoyé les épreuves aux deux autres membres du jury dans un courriel qu'il a rédigé lui-même ou transmis après l'avoir reçu d'elle. Il est également clair que dès le départ, le chef du Service de la logistique commerciale à

l'époque a compromis l'anonymat en demandant aux candidats de lui indiquer la date à laquelle ils composeraient. Cette information n'ayant aucune finalité légitime, on peut en déduire qu'elle pouvait être utilisée pour identifier les candidats.

77. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas démontré, même au regard de la norme la moins stricte, que l'épreuve écrite avait été évaluée de manière anonyme comme prévu et annoncé aux candidats. Le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, informé de la date à laquelle chaque candidat composerait, semble avoir reçu les réponses à mesure que les candidats les renvoyaient et pouvait donc les identifier. En outre, la méthode d'évaluation, demandant aux candidats de décrire leur expérience professionnelle et de mentionner une autorité avec laquelle ils avaient travaillé, n'était pas de nature à garantir l'évaluation anonyme de l'épreuve alors que deux membres du jury au moins connaissaient bien la plupart des candidats et pouvaient faire le lien entre leurs réponses et leur notice personnelle. La présomption de régularité de l'épreuve écrite est donc réfutée.

Composition du jury

78. Le requérant affirme que la composition du jury de l'épreuve écrite était irrégulière car l'un de ses membres - qui plus est, le seul ne provenant pas la Section des transports - n'a pas noté la première question. Le défendeur soutient que rien n'exige que tous les membres du jury évaluent l'ensemble de l'épreuve et que la non-intervention de ce membre externe se justifie par son manque de connaissance de ce domaine.

79. La section 1 c) de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) dispose qu'un jury est un « Groupe composé normalement de trois personnes – dont deux sont des spécialistes de la discipline de la même classe que celle du poste ou d'une classe supérieure, l'une au moins étant une femme et l'une au moins n'appartenant pas au service où le poste est vacant – qui procède à l'évaluation des candidatures de tout poste vacant ».

80. Pour ce qui est de la composition du jury, la section. 9.3.5 du Manuel dispose également ce qui suit (italiques sont de nous) :

5. Chaque jury se compose d'au moins trois évaluateurs, tout étant fait pour y assurer la diversité géographique et l'équilibre entre les sexes :

a. *Le responsable du poste à pourvoir*, qui en est généralement le président;

b. *Deux experts du domaine concerné :*

i. *Dont de préférence un fonctionnaire d'un bureau distinct au sein de l'Organisation*, de classe égale ou supérieure à celle du poste à pourvoir.

ii. Titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu.

iii. Dont au moins une femme de classe égale ou supérieure à celle du poste à pourvoir.

iv. Si l'épreuve est à caractère technique, *un expert de la discipline*, de classe égale ou supérieure à celle du poste à pourvoir et relevant de préférence d'un bureau distinct au sein de l'Organisation ou, à défaut, d'un autre organisme

des Nations Unies, d'une autre organisation internationale ou d'une institution partenaire établie, peut être invité à l'évaluer.

81. La section 9.4 du Manuel dispose que les candidats peuvent être informés de l'identité de chaque évaluateur, mais cette mesure est facultative.

82. Enfin, la section 9.3.3 du Manuel dispose que tout changement d'évaluateur survenant en cours d'évaluation doit être mentionné, accompagné des motifs et de toute information pertinente, dans le mémorandum transmis à l'organe central de contrôle. Cette disposition est conforme à la section 8.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), qui charge les organes centraux de contrôle de s'assurer « que les procédures en vigueur ont été respectées ».

83. En l'espèce, il a été établi que le membre externe du jury avait demandé à ne pas noter la première question de l'épreuve écrite, portant sur l'expérience en politique des transports, car elle s'estimait non compétente en la matière. Selon les éléments dont nous disposons, le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque a alors décidé, en accord avec l'autre membre du jury venant de la Section des transports, que seuls eux deux noteraient la première question. La possibilité de faire intervenir un expert technique, prévue par la section 9.3.5.iv Manuel, ne semble pas avoir été envisagée.

84. En outre, rien n'indique que la responsable du poste à pourvoir ait été consultée sur ce point. En outre, les candidats et le Conseil central de contrôle ont été informés de la composition du jury mais ignoraient que l'évaluateur externe ne notait pas la première question.

85. Le Tribunal estime que la règle selon laquelle un jury se compose d'au moins trois membres signifie nécessairement que chacun participe à chaque étape de l'évaluation, sauf remplacement prévu aux sections 9.3.2 et 9.3.3 du Manuel. C'est pourquoi les membres du jury doivent connaître le domaine concerné (voir sect. 9.3.5 du Manuel). Toute autre conclusion reviendrait à permettre une évaluation par deux évaluateurs seulement, voire un seul, ce qui compromettrait l'objectivité et l'indépendance de l'exercice.

86. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la composition du jury de l'épreuve écrite organisée comme suite à l'avis de vacance de poste n° 28179 n'était pas conforme à la section 1 c) de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), puisque la première question n'a été notée que par deux évaluateurs, tous deux fonctionnaires de la Section des transports. Étant donné que cette question valait 40 % des points, l'évaluateur externe, censé fournir une garantie supplémentaire de l'objectivité de l'évaluation, n'a finalement eu que peu de poids dans l'évaluation. Ce fait est d'autant plus préoccupant qu'en l'espèce, il ressort des éléments de preuve que la plupart des candidats étaient de la Section des transports ou autrement connus des deux autres membres du jury et que l'anonymat de l'évaluation ne pouvait donc être garanti comme on l'a prétendu.

87. En outre, les informations fournies à l'organe central de contrôle lui ont fait croire à tort que les trois membres du jury avaient évalué entièrement l'épreuve et l'ont donc empêché d'examiner cet aspect de la procédure comme le prévoient la section 8.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) et la section 4.5 de la circulaire [ST/SGB/2011/7](#) du Secrétaire général concernant les organes centraux de contrôle.

88. Par conséquent, la présomption de régularité ne peut être retenue en ce qui concerne l'épreuve écrite.

Autres allégations d'irrégularités de procédure concernant l'épreuve écrite

89. Compte tenu des conclusions auxquelles il est parvenu en ce qui concerne la partialité et les importants vices de procédure constatés dans le processus de sélection, le Tribunal pense ne pas devoir examiner en détail toutes les autres irrégularités de procédure mentionnées par le demandeur en ce qui concerne l'épreuve écrite. Cependant, il considère que certaines des questions soulevées par le requérant confirment que les normes d'équité et de rigueur des évaluations n'ont pas été respectées dans le processus de sélection découlant de l'avis de vacance de poste n° 28179, constituant ainsi des éléments supplémentaires sur lesquels il peut fonder ses conclusions. Ces questions sont examinées brièvement ci-après.

90. Premièrement, la méthode de notation de l'épreuve écrite n'avait pas été définie, ce qui fait que les trois évaluateurs ont appliqué des méthodes différentes. Il ressort des éléments de preuve que deux des membres du jury ont noté par intervalles de cinq et le troisième non. Deux des évaluateurs ont donc donné comme notes 0 ou 5 alors que le troisième notait de 0 à 5. Les trois évaluateurs ont déclaré qu'il n'avaient pas discuté de la méthode de notation ni reçu d'instruction sur ce point avant d'évaluer les épreuves. En appliquant des barèmes distincts, ils ont influé différemment sur les notes des candidats, et les notes qu'ils ont données à chacun ne sont donc pas comparables.

91. Deuxièmement, la feuille de notation récapitulative n'a pas été signée en même temps que l'évaluation et n'a pas pu être vérifiée à l'aide des feuilles de notation de deux membres du jury, qui ne sont plus disponibles. Il ressort des éléments de preuve que chacun des membres du jury a communiqué ses notes au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque, qui a calculé la note moyenne de chaque candidat puis l'a transmise par courriel au Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG. Il a ensuite été demandé au chef du Service de la logistique commerciale à l'époque de produire les feuilles de notation de chaque évaluateur, ce qu'il a dit qu'il ferait. Cependant, il ressort des éléments de preuve qu'il n'a en fait jamais demandé aux deux autres membres du jury de lui transmettre leurs feuilles de notation et qu'il a fini par faire savoir au Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG que les feuilles de notation, dont les siennes, n'étaient plus disponibles.

92. Le fait que le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque ait fait cette déclaration sans avoir demandé leurs feuilles de notation aux autres membres du jury est extrêmement troublant, car elle est manifestement fautive. Cet acte doit être considéré comme délibéré et calculé. On ne saurait le considérer comme une simple négligence car il s'agit d'une affirmation concernant l'inexistence de documents. Les trois membres du jury ont ensuite été priés par le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG de signer la feuille de notation récapitulative, ce qu'ils ont fait plus de six mois après l'évaluation. Il a été établi au cours de la présente instance que le chef de la Section de la facilitation du commerce avait encore ses feuilles de notation. Le Tribunal en a pris connaissance et a pu constater ainsi qu'en deux endroits au moins, les notes de chaque candidat sur les feuilles de notation ne correspondaient pas à celles inscrites sur la feuille récapitulative. Le chef de la Section de la facilitation du commerce n'a pas pu expliquer ces divergences.

93. Le Tribunal conclut que l'absence de consignation adéquate de l'évaluation de l'épreuve écrite et les divergences par rapport aux notes données par le chef de la Section de la facilitation du commerce soulèvent des doutes quant à la fiabilité des notes figurant sur la feuille de notation récapitulative. Elles révèlent également un manque de transparence et de rigueur dans la notation.

Conclusion sur la légalité du processus de sélection

94. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas démontré, même au regard de la norme la moins stricte, que la candidature du requérant au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179 avait été prise en considération de manière approfondie et équitable. Le défendeur n'a pas pu étayer son affirmation selon laquelle l'épreuve du requérant avait été évaluée de manière anonyme par un jury constitué selon les règles, garantissant selon lui une évaluation objective. L'épreuve écrite a été conçue et administrée de telle sorte que les deux membres du jury venant de la Section des transports ont pu identifier le requérant, qu'ils connaissaient bien, et que des considérations personnelles ont pu entacher l'évaluation de son épreuve. L'exclusion de l'évaluatrice externe pour une question valant 40 % des points, par ailleurs non conforme aux prescriptions de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), a considérablement limité son poids dans l'évaluation de l'épreuve écrite, compromettant ainsi l'objectivité du processus.

95. Pour sa part, le requérant a établi par des éléments clairs et convaincants que le responsable de facto du poste à pourvoir avait manipulé la sélection de manière à favoriser la candidate retenue et que le processus avait été entaché de plusieurs importantes irrégularités de procédure.

96. Dès le départ, le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque n'était pas autorisé à agir en tant que responsable du poste à pourvoir et le rôle prépondérant qu'il a joué dans la sélection la rend irrégulière. De même, la décision de sélectionner une candidate qui aurait dû être exclue pour avoir postulé hors délais était irrégulière. La dérogation accordée par le spécialiste hors classe des ressources humaines à la candidate retenue afin que sa candidature tardive puisse être prise en considération est extrêmement préoccupante compte tenu de leurs rapports professionnels et des indications selon lesquelles le processus de sélection semble avoir été conçu pour la favoriser.

97. Plusieurs faits portent le Tribunal à conclure que le processus de sélection a été entaché de parti pris en faveur de la candidate retenue. Les deux avis de vacance de poste ont été rédigés puis ajustés sans raison valable au profil de la candidate retenue, qui parle couramment français et n'a qu'une expérience limitée dans le transport international de marchandises. Le processus de sélection a été considéré comme «un cas particulier» et des efforts spéciaux ont été faits pour que la candidate retenue, éliminée lors de la procédure de sélection découlant du premier avis de vacance de poste, soit informée de son annulation. Le libellé du deuxième avis de vacance de poste correspondait mieux aux compétences de la candidate retenue et le responsable de facto du poste à pourvoir a admis lors du contre-interrogatoire que l'expérience requise dans le premier avis de vacance de poste correspondait mieux au poste considéré. Il a lui-même créé les conditions lui permettant d'identifier les candidats et de contrôler l'ensemble de l'épreuve, de sorte que les notes qu'il a données aux candidats ne sauraient être considérées comme le résultat d'une évaluation indépendante.

98. De grands doutes entourent également l'exactitude et la fiabilité des résultats des épreuves soumis au Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG afin qu'il puisse dresser la liste des personnes retenues pour l'entretien. Les trois membres du jury n'ont pas utilisé la même méthode de notation, ce qui a eu une incidence considérable sur les notes données aux candidats. La feuille de notation récapitulative n'est pas fiable car elle a été signée six mois après l'évaluation et deux des évaluateurs n'avaient plus leurs feuilles de notation pour vérifier les notes transmises. Le manque de fiabilité de la feuille de notation ressort également du fait que le responsable de facto du poste à pourvoir a refusé de communiquer les feuilles de notation des différents évaluateurs à la demande du Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG, prétendant qu'il les avait demandées mais qu'elles

n'existaient plus. En ce qui concerne le troisième évaluateur, les notes figurant sur ses feuilles de notation différaient de celles reportées sur la feuille de notation récapitulative, ce qui soulève d'autres doutes encore sur l'exactitude des notes récapitulatives. L'importance de la nécessité de pouvoir procéder à une vérification du processus ne doit pas être sous-estimée. Il est regrettable que l'organe central de contrôle n'ait pas demandé les feuilles de notation lors de son évaluation, car les irrégularités auraient alors été décelées avant qu'une requête ne soit déposée devant le Tribunal.

99. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le droit du requérant à ce que sa candidature soit prise en considération de manière approfondie et équitable dans le cadre de la sélection découlant de l'avis de vacance de poste n° 28179 n'a pas été respecté et que ce processus de sélection a été entaché d'irrégularités de procédure. La décision contestée était donc illégale.

Réparations

100. Le paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, modifié par la résolution 69/203 de l'Assemblée générale, adoptée le 18 décembre 2014, définit les pouvoirs du Tribunal pour ce qui est d'octroyer des réparations. Il se lit comme suit :

Dans son jugement, le Tribunal ne peut ordonner que l'une des deux mesures suivantes, ou les deux dites mesures :

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 présent paragraphe;

b) Le versement d'une indemnité pour préjudice avéré, qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

Annulation et indemnité

101. Ayant conclu que la décision de sélection au poste en question était illégale et estimant que le requérant avait de bonnes chances d'être retenu, comme nous l'expliquons ci-après, le Tribunal annule la décision.

102. Puisque la décision contestée porte sur une promotion ou une nomination, l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal lui impose de fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée. Cela dit, le Tribunal souligne que la décision de sélectionner la candidate retenue au poste faisant l'objet du litige doit être considérée comme nulle et non avenue et donc annulée car la candidate en question ne répondait pas aux conditions et n'avait aucun droit sur ce poste. On notera également que la candidate retenue savait parfaitement qu'elle avait postulé hors délais. Le courriel dans lequel elle a expliqué sa situation a faussé le système au détriment de tous les autres candidats qui faisaient confiance à l'Organisation et croyaient qu'elle avait un système de recrutement transparent et bien réglementé. Sa demande à bénéficier d'un régime spécial est à l'origine d'une violation des règles et tout fonctionnaire de l'Organisation devrait savoir qu'une telle demande personnelle est irrégulière et non admissible. De l'avis du Tribunal, son maintien à

ce poste sans qu'un nouveau processus de sélection ne soit organisé constitue une situation illégale.

103. Conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel, pour déterminer le montant de l'indemnité à verser en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son Statut en cas de nomination ou de promotion, le Tribunal du contentieux administratif doit tenir compte de la nature des irrégularités donnant lieu à l'annulation de la décision contestée et des chances que le fonctionnaire avait d'être sélectionné en l'absence d'irrégularité (*Appleton* 2013-UNAT-347). Toutefois, la détermination du montant de l'« indemnité tenant lieu » se fait au cas par cas et comporte finalement une certaine mesure d'emprise (voir *Mwamsaku* 2011-UNAT-265). Pour ce qui est des refus de promotion, le Tribunal d'appel a jugé qu'il n'y avait pas de méthode établie pour fixer le montant des dommages-intérêts à verser en cas de perte de chance de promotion et qu'il fallait dans chaque cas se fonder sur les faits (*Sprauten* 2012-UNAT-219, par. 22; voir aussi *Niedermayr* 2015-UNAT-603). Le Tribunal d'appel a également estimé qu'en calculant l'indemnité sur la base de la probabilité qu'un requérant avait d'être promu à un poste s'il n'y avait pas eu d'irrégularité, il convenait de limiter à deux ans la période de différence de traitement entre la classe de son poste de départ et celle du poste qu'il visait (*Hastings* 2011-UNAT-109).

104. Le Tribunal d'appel a récemment octroyé une indemnité de 10 000 dollars en lieu et place de l'annulation de la décision pour une perte de chance de promotion dans une affaire où des circonstances particulières rendaient l'évaluation plus compliquée que d'habitude. Il a conclu qu'il devait évaluer la question sous tous ses aspects et aboutir à un chiffre qu'il jugeait juste et équitable, compte tenu du nombre d'impondérables (*Niedermayr* 2015-UNAT-603).

105. En l'espèce, le Tribunal a annulé la décision de sélection sur la base de quatre grandes irrégularités de procédure : le fait que le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque n'avait pas qualité pour agir en tant que responsable du poste à pourvoir et diriger le processus de sélection, la prise en considération et la sélection d'une candidate qui aurait dû être exclue pour avoir postulé hors délais, la violation de l'anonymat lors de l'épreuve écrite, et l'évaluation de l'épreuve écrite par un jury non conforme, assortie d'un parti pris du responsable de facto du poste à pourvoir en faveur de la candidate retenue. Ces graves irrégularités ont faussé le processus de sélection et révèlent également un manque flagrant d'équité envers le requérant, qui pouvait à bon droit espérer que sa candidature pour le poste en question serait prise en considération de manière approfondie et équitable.

106. Compte tenu des irrégularités et du parti pris qui ont entaché le processus de sélection et du fait que la candidate retenue n'aurait pas dû figurer parmi les candidats qualifiés, le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier les chances réelles qu'aurait eues le requérant d'être nommé au poste concerné. Cela dit, le Tribunal estime que le requérant était objectivement un candidat solide à ce poste et qu'il aurait probablement été considéré au moins comme un candidat pouvant convenir si le processus de sélection avait été mené conformément à la procédure applicable et sans parti pris.

107. Au moment de la sélection, le requérant avait donné satisfaction pendant plus de quatre ans au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179, comme il ressort des évaluations qu'il a reçues entre le 1er janvier 2017 et la fin de mars 2014. Le simple fait qu'il ait été chargé de cette fonction pendant aussi longtemps montre qu'il s'est acquitté de ses tâches de manière satisfaisante et qu'il avait les qualités requises. L'appelant a également été retenu comme suite à l'avis de vacance temporaire concernant ce même poste en septembre 2013. En outre, il apparaît que le requérant remplissait les conditions requises pour le poste faisant l'objet de l'avis

de vacance n° 28179. Le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG l'avait jugé qualifié pour ce poste et le responsable de facto du poste à pourvoir l'avait présélectionné parmi 76 candidats pour présenter l'épreuve écrite.

108. L'argument du défendeur selon lequel le requérant ne pouvait s'attendre à être retenu pour le poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179 parce ses compétences avaient été jugées «partiellement conformes» aux attentes lors de l'entretien découlant de l'avis de vacance temporaire pour le même poste est sans fondement. D'abord, le défendeur se contredit en laissant entendre que le requérant n'était pas qualifié pour le poste temporaire alors qu'il l'y a nommé. Ensuite, il convient de considérer avec prudence l'évaluation de la candidature du requérant à ce poste temporaire, puisque c'est le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque qui l'a supervisée, en septembre 2013, alors qu'il s'occupait activement du processus de sélection pour l'engagement de durée déterminée au poste faisant l'objet de l'avis de vacance n° 28179, pour lequel il favorisait une autre candidate. Si le requérant a néanmoins été nommé au poste temporaire, c'est qu'il aurait eu de bonnes chances d'être nommé au poste à durée déterminée si le processus n'avait pas favorisé la candidate retenue ou si elle en avait été exclue comme elle aurait dû l'être.

109. Enfin, l'échec du requérant à l'épreuve écrite ne préjuge en rien de ses chances d'être sélectionné à ce poste, compte tenu des vices de procédure constatés dans l'administration de l'épreuve et de la partialité d'au moins un membre jury.

110. Compte tenu des difficultés à évaluer les chances de promotion du requérant, du fait qu'il a assuré les fonctions du poste en question pendant quatre ans, eu égard aux décisions antérieures du Tribunal d'appel sur la question, le Tribunal considère globalement juste et approprié de fixer à 10 000 dollars le montant de l'indemnité en lieu et place de l'annulation de la décision.

Préjudice matériel et moral

111. Le requérant demande une indemnité pour perte de revenus au titre de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal. Le Tribunal entend qu'il s'agit d'une demande d'indemnisation du manque à gagner entre le traitement actuel du requérant au niveau P-4 et celui qu'il aurait reçu s'il avait été nommé au poste faisant l'objet du litige. Le requérant demande également une indemnité pour le préjudice moral et matériel résultant de l'«atteinte à sa réputation et à son amour-propre».

112. Le Tribunal peut, en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 de son statut, accorder une indemnité pour le préjudice découlant d'une décision contestée si celui-ci n'est pas réparé par l'annulation de la décision. à cette fin, le requérant doit décrire le préjudice subi. Le Tribunal note que l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 de son statut, modifié par l'Assemblée générale le 18 décembre 2014, exige maintenant que le préjudice soit avéré.

113. En l'espèce, le préjudice subi par le requérant ne saurait être pleinement réparé par l'annulation de la décision contestée : même si une nouvelle procédure de sélection avait lieu, la nomination ne serait pas rétroactive et il aurait de toute manière perdu la possibilité de recevoir un traitement correspondant à la classe P-5 entre la date de la nomination de la candidate retenue et la fin de cette nouvelle procédure de sélection. Le requérant a droit à une indemnité pour la perte de cette possibilité (voir par exemple *Rodriguez-Viquez* UNDT/2016/030, par. 175).

114. Il est également très difficile de calculer le montant de l'indemnité à verser au requérant pour compenser la perte de possibilité d'occuper le poste en question depuis septembre 2014 jusqu'au moment où sa candidature aurait été examinée dans

le cadre d'un nouveau processus de sélection, étant donné que l'ensemble du processus a été faussé par le fait que le chef du Service de la logistique commerciale à l'époque n'avait pas qualité pour agir en tant que responsable du poste à pourvoir, les autres vices de procédure graves dans le processus, et le fait qu'il a été entaché de partialité et d'injustice. Compte tenu du fait que le requérant avait de bonnes chances d'être sélectionné à ce poste et que le défendeur, par sa conduite répréhensible lors du processus de sélection, a rendu impossible d'évaluer pleinement ces chances, le Tribunal considère qu'il convient d'accorder au requérant une indemnité équivalant à la différence entre le traitement de base net qu'il aurait perçu à la classe P-5 et son traitement actuel à la classe P-4, de la date de l'exécution de la décision contestée à celle de la publication du présent jugement.

115. Le Tribunal estime que le requérant n'a pas présenté d'éléments permettant de lui accorder d'autres indemnités pour préjudice matériel.

116. En ce qui concerne le préjudice moral, le Tribunal estime que le requérant a établi qu'il avait souffert de stress et d'anxiété en raison de l'injustice qu'il avait subie lors du processus de sélection contesté et des difficultés qu'il a eues à demander réparation.

117. Le requérant a expliqué en détail dans sa déposition, admise comme élément de preuve et non contestée par le défendeur, que l'injustice du processus de sélection au poste qu'il avait occupé pendant quatre ans l'avait « démoralisé », lui avait fait perdre confiance en la justice et l'avait tracassé au point qu'il était devenu « facilement irritable, retiré et découragé du monde ». Il a également expliqué qu'en contestant la décision en question, il était devenu un « paria » dans la Section des transports, où il travaille encore maintenant, sous la supervision de la candidate retenue. Il est isolé de la plupart de l'équipe, ce qui rend son cadre de travail insupportable. Le chef de la Section de la facilitation du commerce a confirmé dans sa déposition que sa relation avec le requérant s'était détériorée depuis le processus de sélection en question. Le requérant a été affecté dans sa vie professionnelle et personnelle.

118. Le requérant a également déclaré que le stress du processus de sélection avait nui à sa santé. Il a affirmé que son poids avait varié de 10 kilos au cours de cette période, qu'il avait présenté des symptômes d'arthrite et de goutte aux jambes et qu'un dentiste lui avait confirmé que sa parodontite aiguë avait été aggravée par le stress. À cet égard, le Tribunal note que le requérant a voulu joindre une lettre de son dentiste à son mémoire en clôture, après l'audience consacrée à la présentation des éléments de preuve. Lors de l'audience tenue le 13 décembre 2016, où le requérant devait répondre oralement au mémoire en clôture du défendeur, le Tribunal a rejeté cet élément de preuve supplémentaire présenté hors délais sans raison valable et dont le défendeur ne pouvait plus contre-interroger l'auteur. Le Tribunal estime que la déposition du requérant tend à étayer son affirmation selon laquelle il a souffert de stress et d'anxiété du fait de l'illégalité de la décision contestée mais ne suffit pas à établir qu'il en a subi un préjudice corporel.

119. Compte tenu des éléments de preuve présentés par le requérant, le Tribunal considère qu'il convient de lui accorder une indemnité pour préjudice moral. Le montant à verser est fixé à 6 000 dollars des États-Unis.

Dépens

120. Le requérant demande également que lui soit remboursée la somme de 14 000 livres sterling plus TVA, soit 16 800 livres, correspondant aux honoraires payés à son conseil privé.

121. Conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel, les dépens ne peuvent être octroyés que lorsqu'une partie a « manifestement abusé de la procédure » (*Bi Bea* 2013-UNAT-370). Ce n'est pas le cas en l'espèce. La demande du requérant aux fins d'obtenir le remboursement des dépens doit donc être rejetée.

Renvoi aux fins d'action récursoire

122. Aux termes du paragraphe 8 de l'article 10 de son Statut, «[l]e Tribunal peut déférer toute affaire au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ... aux fins d'action récursoire éventuelle ».

123. Le Tribunal est d'avis que les faits décrits plus haut (voir par. 57 à 67, 96 et 102) concernant la prise en considération illégale de la candidate retenue aux fins de la sélection découlant de l'avis de vacance de poste n° JO 28179 soulèvent des préoccupations légitimes quant au comportement professionnel et déontologique des personnes qui sont intervenues dans ce processus. Le Tribunal considère donc qu'il y a lieu d'en référer au Secrétaire général comme le prévoit le paragraphe 8 de l'article 10 de son Statut. Il appartiendra au défendeur de déterminer quelles mesures doivent être prises, le cas échéant, à l'égard du comportement mis en lumière par les éléments de preuve présentés, des raisons qui l'ont motivé et de la nomination d'une candidate ayant postulé hors délais, résultant d'un ajout frauduleux à la liste des candidats qualifiés.

Conclusion

124. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

a. La décision de sélection pour le poste de chef de la Section des transports (P-5) de la CNUCED, qui faisait l'objet de l'avis de vacance 13-ECO-UNCTAD-28179-R-Geneva, est annulée;

b. Si le défendeur décide de s'acquitter d'une indemnité financière en lieu et place de l'annulation effective de la décision, il doit verser au requérant la somme de 10 000 dollars;

c. Le défendeur versera au requérant une indemnité pour préjudice matériel équivalant à la différence entre le traitement de base net qu'il aurait perçu à la classe P-5 et son traitement actuel à la classe P-4, de la date de l'exécution de la décision contestée à celle de la publication du présent jugement;

d. Le requérant recevra également une indemnité d'un montant de 6 000 dollars pour préjudice moral;

e. Les indemnités susmentionnées seront majorées d'intérêts au taux de base des États-Unis à compter de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'à leur versement. Une majoration de cinq pour cent sera appliquée au taux de base des États-Unis à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire;

f. L'affaire est déférée au Secrétaire général en vertu du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif aux fins d'action récursoire éventuelle; et

g. Toutes les autres demandes sont rejetées.

(Signé)

Le juge Rowan Downing

Ainsi ordonné le 27 janvier 2017

Enregistré au greffe le 27 janvier 2017

(Signé)

René M. Vargas M., Greffier, Genève