

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
31 janvier 2006
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1276

Affaire n° 1359

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,
Composé de M. Julio Barboza, Président, M. Spyridon Flogaitis, Vice-
Président et M^{me} Brigitte Stern;

Attendu que le 28 mai 2004, une fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies (la requérante dénommée), ainsi que 18 autres fonctionnaires, ont introduit une requête demandant notamment au Tribunal :

« 1. En ce qui concerne *la compétence et la procédure* ...

...

c) de décider de tenir une procédure orale ...

2. Sur le *fond* ...

a) de dire et juger que la procédure devant la Commission paritaire de recours n'a pas respecté les prescriptions du Statut et du Règlement du personnel et des instructions administratives pertinentes et que la Commission a commis des erreurs de droit et de fait;

b) d'annuler la décision du Secrétaire général en date du 14 juin 2000 niant que les requérants avaient été recrutés après avoir passé avec succès un concours et refusant, depuis 1997, de prendre pleinement et équitablement leur cas en considération en vue de nominations permanentes en application des résolutions 51/226 et 53/221 de l'Assemblée générale;

- c) *d'ordonner* que des engagements permanents soient accordés aux requérants conformément aux instructions administratives et procédures applicables;
- d) *d'ordonner, à défaut*, que soit versé aux requérants, à titre d'indemnisation, un montant équivalant à deux ans de traitement net de base;
- e) *d'octroyer* aux requérants une indemnité appropriée et suffisante, dont le Tribunal fixera le montant, en réparation des préjudices direct et indirect, y compris moral, qu'ils ont subis, en raison des actions ou omissions du défendeur depuis 1997, pour l'atteinte à leur dignité, le préjudice causé à leur carrière et à leur vie de famille et pour les retards abusifs intervenus dans l'instruction de leurs dossiers;
- f) *de fixer* à trois ans de traitement net de base, eu égard aux circonstances exceptionnelles de l'affaire, le montant de l'indemnité tenant lieu d'exécution qui sera versée en vertu de l'article 9, paragraphe 1 du Statut du Tribunal;
- g) *d'allouer* au conseil des requérants la somme de 10 000 dollars au titre des honoraires et des frais afférents à la présente requête, compte tenu de la complexité de celle-ci et de la multiplicité des requérants.»

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 30 septembre 2004 puis, par décisions successives, jusqu'au 28 février 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 28 février 2005;

Attendu que les requérants ont déposé des observations écrites le 18 mai 2005;

Attendu que le 28 octobre 2005, les requérants ont présenté trois documents supplémentaires;

Attendu que le 17 novembre 2005, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que l'exposé des faits figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours est en partie libellé comme suit :

« *Résumé des faits*

... [Les requérants] sont des membres des groupes anglais, chinois, espagnol, français et russe de traitement de texte, [du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (DAGGC)], qui ont été recrutés sur le plan international entre septembre 1987 et juin 1997 après avoir passé les examens prescrits par l'Organisation.

... Après que le gel des conversions ... en [engagements] permanents de 1991-1992 eut pris fin, et avant l'institution du gel actuel en 1995,

l'[engagement pour une durée déterminée] d'un membre du Groupe russe de traitement de texte a été converti en engagement permanent.

... En avril 1997, l'Assemblée générale a adopté la résolution 51/226, qui contenait les dispositions suivantes :

“19. *Prie également* le Secrétaire général ... d'offrir ou de continuer d'offrir des nominations pour une période de stage à tous les lauréats d'un concours de recrutement et d'envisager de leur offrir à tous une nomination à titre permanent à l'issue de leur période de stage” ;

... Dans un mémorandum daté du 13 avril 1998 adressé au Comité du personnel, le Sous-Secrétaire général [du Bureau de la gestion des ressources humaines], répondant à des représentations du personnel, écrivait ce qui suit :

“le texte du paragraphe 19 de la résolution 51/226 est assez large pour englober les fonctionnaires *recrutés* par concours, tant dans la catégorie des administrateurs que dans celle des services généraux, et,

dès lors qu'il est établi dans chaque cas que les fonctionnaires de la catégorie des services généraux concernés [ont] effectivement été recrutés sur le plan international dans le cadre d'un concours linguistique, leur cas peut être envisagé en vue de convertir leur engagement pour une durée déterminée en un engagement permanent s'ils satisfont à toutes les conditions applicables à cette fin.”

... En réponse à une demande datée du 18 décembre 1998 du Bureau de la gestion des ressources humaines, le Chef du Groupe du Statut et du Règlement du personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines ... a décrit trois situations : a) celle du personnel de traitement de texte recruté dans certains pays après un examen administré par la Section des examens et des tests du Bureau de la gestion des ressources humaines, b) celle du personnel de traitement de texte recruté par l'intermédiaire des instituts linguistiques de Moscou et de Beijing et, c) celle du personnel de traitement de texte recruté à New York. Selon elle, les agents des services généraux des deux premières catégories pouvaient faire valoir un droit à ce que leur cas soit pris en considération en vue d'un engagement permanent. (...)

... Le 15 septembre 1999, [le] ... Chef de la Section des examens et des tests [a été prié] de fournir “une analyse des éléments pertinents des divers tests et examens administrés aux agents des services généraux” afin de déterminer s'il en était qui pouvaient être considérés comme un “concours de recrutement”. »

... Dans une note du 18 novembre 1999, [le Chef de la Section des examens et des tests] déclarait que seuls les examens pour les postes de commis comptable et statisticien et ceux d'assistant d'édition et d'assistant de références multilingue pouvaient être considérés comme des concours. Tous les autres examens organisés pour recruter des agents des services généraux – y compris les “tests de dactylographe de conférence” – ne pouvaient l'être.

... Le 7 avril 2000, ... [les requérants] ont demandé au Secrétaire général que la décision administrative soit reconsidérée. Dans sa réponse du 14 juin 2000, [la Sous-Secrétaire générale du Bureau de la gestion des ressources humaines] a répondu qu'après “un examen détaillé de tous les tests et

examens administrés par l'Organisation des Nations Unies", le Bureau de la gestion des ressources humaines avait conclu que les tests passés par le personnel de traitement de texte étaient des tests "de qualification" et non "des concours", et qu'en conséquence les agents des services généraux ne pouvaient être pris en considération en vue d'une conversion de leur engagement en un engagement permanent. »

Les requérants ont introduit un recours devant la Commission paritaire de recours les 19 et 27 juillet 2000. La Commission s'est d'abord réunie pour examiner le recours le 1^{er} mai 2003 mais a dû se réunir une nouvelle fois dans une nouvelle composition, ce qu'elle a fait le 11 décembre 2003. Elle a adopté son rapport le 31 décembre 2003. Ses considérations et recommandation étaient en partie libellées comme suit :

« *Considérations*

18. Le défendeur fait valoir que comme [une des requérantes] n'avait pas demandé que la décision administrative soit reconsidérée, son recours n'était pas recevable (...). Les requérants n'ont pas contesté cet argument et la Commission l'a accepté. Elle s'est ensuite penchée sur le fond.

19. Ayant examiné l'abondante documentation présentée par les deux parties, la Commission est parvenue avec regret à la conclusion qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves produites pour tous les cas pour lui permettre de parvenir à une décision responsable. Elle a donc décidé d'entreprendre un examen au cas par cas du dossier administratif de chacun des requérants dans l'espoir qu'il lui fournisse une base suffisante pour statuer. Avant de commencer cet examen, la Commission a noté ce qui suit :

a) du fait que le personnel anglais de traitement de texte ne s'était pas joint au recours, les requérants avaient, de fait, stipulé qu'au moins dans certains cas l'examen pouvait être un examen qualifiant et non un concours;

b) sous réserve d'une éventuelle nouvelle évaluation, la Commission appliquerait les critères utilisés par le défendeur pour définir un concours, à savoir :

“un concours est un processus compétitif dans le cadre duquel les personnes retenues sont les mieux qualifiées par rapport à toutes les autres personnes remplissant les conditions requises, comme dans le cas des concours nationaux de recrutement [de l'ONU]... L'une des principales différences qui caractérisent les concours est que la décision de sélection repose sur le mérite relatif. ...”

20. La Commission s'est d'abord penchée sur le cas des requérantes francophones. Dans le [dossier administratif] de l'une d'entre elles figure une copie d'une lettre datée du 14 juin 1991 [d'un fonctionnaire du recrutement du Bureau de la gestion des ressources humaines] se lisant comme suit :

“J'ai le plaisir de vous informer que vous avez subi avec [succès] les épreuves d'examen de dactylographe de conférence (traitement de

texte) de langue française qui ont eu lieu à Montréal du 24 mai au 7 juin 1991.

Le nombre des candidates reçues excédant celui des postes devant être pourvus dans l'immédiat, les nominations seront effectuées selon un ordre de mérite établi à partir des résultats obtenus à ces épreuves.

..."

Une lettre identique à l'exception du rang – dixième sur 28 – figure dans le dossier [de l'une des autres requérantes francophones]. Les deux dossiers contiennent copie d'un memorandum d'un fonctionnaire d'administration (adjoint de 2^e classe) du Département des services de conférence daté du 26 novembre 1991 [et adressé au même fonctionnaire du recrutement] qui se lit comme suit :

“Un poste est récemment devenu vacant au Groupe français de traitement de texte de la Section de sténographie en raison d'une démission. Un autre devrait se libérer à l'occasion d'un départ à la retraite le 31 décembre 1991 ... Je vous serais donc reconnaissant de bien vouloir recruter au titre d'un contrat pour une durée déterminée de deux ans les deux candidates venant ensuite dans la liste des dactylographes de conférence francophones. ...”

[Les requérantes ci-dessus ont été] recrutées avec effet le 23 février 1992 ... [et] le 1^{er} mars 1992 [, respectivement]. La Commission a conclu que d'après les normes définies par le défendeur, toutes deux avaient été recrutées dans le cadre d'un concours.

21. Le dossier de [deux autres requérantes francophones] montre qu'elles ont passé un examen en mai-juin 1991 à Montréal et que des offres d'emploi leur ont été adressées le 25 juillet ... et le 5 août 1991 respectivement, c'est-à-dire bien avant les offres d'emploi adressées [aux deux requérantes susmentionnées]. ... [Une cinquième requérante francophone] a été recrutée en avril 1993. La Commission a conclu que toutes trois ... avaient été recrutées à l'issue d'un concours.

22. [En ce qui concerne trois autres requérantes francophones, la] Commission n'a pas trouvé suffisamment de preuves ... pour conclure que les examens qu'elles avaient passés étaient des concours.

23. S'agissant des [requérantes] russophones, la Commission [a pris note du dossier administratif de deux d'entre elles] et conclu que rien ne permettait de conclure qu'elles avaient été recrutées sur la base d'un concours.

24. Les résultats des tests passés [par d'autres requérants] des groupes de traitement de texte chinois et russe ... n'étaient pas disponibles. ... Dans ces conditions, la Commission n'a pu trancher en faveur de ces [requérants].

...

26. Enfin, la Commission a examiné le dossier d'[une requérante hispanophone] ... Elle a conclu que [celle-ci] n'avait pas été recrutée à l'issue d'un concours.

...

Recommandation

28. La Commission *recommande à l'unanimité* au Secrétaire général de confirmer que [cinq des requérantes francophones] ont été recrutées après avoir passé avec succès un concours et de les prendre favorablement en considération en vue d'un engagement permanent en application de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale.

... »

Le 28 mai 2004, les requérants, n'ayant reçu aucune décision du Secrétaire général au sujet de leur recours devant la Commission paritaire de recours, ont introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Le 16 août 2004, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé les requérants de ce qui suit :

« Le Secrétaire général a soigneusement examiné cette affaire à la lumière de ses répercussions sérieuses pour tous les fonctionnaires des groupes de traitement de texte et il conclut qu'il ne peut accepter les conclusions de la Commission paritaire de recours concernant les cinq [requérantes] francophones susmentionnées pour des motifs et juridiques et de politique générale. Juridiquement parlant, la recommandation de la Commission paritaire de recours (tendant à ce que ces cinq [requérantes] soient considérées comme ayant passé un concours et que, par voie de conséquence, les autres ne le soient pas), semble reposer sur des éléments de preuve insuffisants et découler de distinctions faites en fonction des documents figurant dans les dossiers administratifs [des requérantes]. Pour le Secrétaire général, le fait que les dossiers administratifs des [requérantes] des groupes chinois et russe étaient peut-être moins bien tenus que ceux des [requérantes] francophones ... ne suffit pas à justifier une discrimination entre des fonctionnaires se trouvant dans des situations comparables et à les traiter différemment s'agissant de leur accorder un engagement permanent.

De plus, le fondement juridique et logique de la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle cinq des [requérantes] francophones ont passé des concours et non des examens qualifiants est extrêmement contestable. La nature des examens passés par vous tous était la même dans chaque cas, c'est-à-dire que vous deviez tous montrer que vous satisfaisiez à des normes minimales préétablies dans les domaines de la dactylographie, de la grammaire et de la dictée directe. L'opportunité de vous recruter dans les groupes de traitement de texte a été mesurée au regard d'une norme de compétence, et non en vous comparant avec d'autres candidats et en vous choisissant comme étant la personne la plus qualifiée pour le poste. Bien que dans le cas des cinq [requérantes] francophones du Canada, les candidates aient été classées sur la base du score qu'elles avaient obtenu, c'était pour établir un ordre de recrutement, et non parce que l'examen était par nature un concours. Il est notable que les [requérantes] francophones qui ont passé le même type d'examen à Paris n'ont pas été classées en fonction de leur score. Il serait manifestement injuste de considérer que des fonctionnaires qui ont passé

le même type d'examen et exercent la même fonction aient des conditions d'emploi différentes. Il en est de même pour les [requérants] des groupes chinois, russe et espagnol. Le fait qu'il y a peut-être eu une confusion dans la terminologie au fil des ans en ce qui concerne l'utilisation de l'expression "concours" est malheureux, mais il ne change rien au fait que les examens administrés pour le recrutement du personnel des groupes de traitement de texte sont essentiellement des examens qualifiants ou d'aptitude.

Pour les raisons qui précèdent, le Secrétaire général ne peut accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours et a donc décidé de considérer l'affaire comme close. ... »

Attendu que les principaux moyens des requérants sont les suivants :

1. Les requérants font valoir qu'aux termes des résolutions 51/226 et 53/221 de l'Assemblée générale, ils ont droit à ce que leur cas soit pris en considération pour une conversion de leurs engagements en engagements permanents, parce qu'ils ont été recrutés après avoir passé avec succès un **concours**.

2. Le défendeur a commis une erreur lorsqu'il a déclaré que les requérants ont été recrutés dans le cadre d'« examens **qualifiants** ne constituant pas des concours ».

Attendu que le principal moyen du défendeur est le suivant :

Les requérants n'ont pas droit à ce que leur cas soit pris en considération en vue d'une conversion de leur engagement pour une durée déterminée en application des résolutions 51/226 et 53/221 de l'Assemblée générale, parce que ces résolutions n'ont pas modifié les politiques de l'Organisation concernant la nécessité pour les candidats aux postes de certains groupes professionnels de la catégorie des services généraux et catégories apparentées de passer des tests qualifiants, ou tests d'aptitude.

Le Tribunal, ayant délibéré du 31 octobre au 23 novembre 2005, rend le jugement suivant :

I. Dans la présente requête, 19 requérants font valoir un droit à ce que leur cas soit pleinement et équitablement pris en considération en vue d'un engagement permanent à l'Organisation. Ils affirment avoir été recrutés dans le cadre d'un concours et qu'ils doivent en conséquence bénéficier des dispositions du paragraphe 19 de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 25 avril

1997 et du paragraphe 21 de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, en date du 23 avril 1999.

II. La présente affaire soulève deux questions principales : premièrement, peut-on considérer que les requérants ont passé un concours et, deuxièmement, les résolutions 51/226 et 53/221 s'appliquent-elles aux requérants.

Le Tribunal a soigneusement examiné les deux résolutions et il est convaincu qu'elles s'appliquent aux requérants. Les deux textes visent, dans leurs sections sur le recrutement, la nécessité de recruter différentes catégories de personnel au moyen de concours. Bien qu'elles soient principalement axées sur les concours nationaux pour le recrutement des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs (P-1, P-2 et P-3) et des fonctionnaires nommés à des postes des services de conférence qui exigent des connaissances linguistiques spéciales, le Tribunal note qu'il y a aussi plusieurs mentions de concours qui ne sont pas qualifiés de « nationaux »; c'est ainsi que le Secrétaire général est prié de faire en sorte, lorsque les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours, que seuls ceux qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité stipulées dans la Charte soient nommés à titre permanent, et qu'il est prié « d'offrir ou de continuer d'offrir des nominations pour une période de stage à tous les lauréats d'un concours de recrutement ». Les termes « concours » et « concours de recrutement » semblent être interchangeables. La question est donc de savoir si les requérants ont été recrutés par voie de « concours ».

III. Le Tribunal estime que le fait que les deux résolutions soulignent la nécessité d'un concours dans le cas des administrateurs ne signifie pas que des concours ne sont pas organisés pour recruter des agents des services généraux, en particulier lorsque ce recrutement s'effectue dans le cadre de concours nationaux. En fait, il ressort du dossier que les examens à l'issue desquels les requérants ont été recrutés étaient appelés des « concours ». Ceci ressort à l'évidence des circulaires publiées d'une année sur l'autre pour annoncer l'organisation d'examens en vue de recruter des assistants d'édition et assistants de références multilingues : elles comportaient toutes le titre « concours », ainsi mis en évidence.

De plus, le texte du paragraphe pertinent des deux résolutions est clair. Le paragraphe 21 de la résolution 53/221, qui est presque identique au paragraphe 19 de la résolution 51/226, contient les dispositions suivantes :

« [*Prie*] le Secrétaire général d'offrir ou de continuer d'offrir des affectations pour une période de stage à *tous les membres du personnel* qui ont passé un concours et d'envisager de leur *offrir* une nomination à titre permanent à l'issue de la période de stage, s'ils ont donné satisfaction » (les italiques sont du Tribunal)

Le paragraphe 19 de la résolution 51/226 contient aussi les mots « nonobstant les dispositions de la section V de la présente résolution ». Ce « nonobstant » concerne le « rapport entre les engagements de carrière et les engagements pour une durée déterminée » et il signifie que malgré le rapport mentionné dans la résolution, l'Assemblée « souligne l'importance de la notion de carrière pour les fonctionnaires exerçant des fonctions essentielles à caractère continu ». Les « fonctions essentielles à caractère continu », et pas simplement l'exercice de fonctions d'administrateur, semblent être un critère important pour l'attribution de postes permanents.

IV. Historiquement, telle semble avoir été l'interprétation de l'Administration. En 1998, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a écrit au Président du Comité du personnel :

« le texte du paragraphe 19 ... de la résolution 51/226 est assez large pour englober les fonctionnaires *recrutés* par concours, tant dans la catégorie des administrateurs que dans celle des services généraux, et,

dès lors qu'il est établi dans chaque cas que les fonctionnaires de la catégorie des services généraux concernés [ont] effectivement été recrutés sur le plan international dans le cadre d'un concours linguistique, leur cas peut être envisagé en vue de convertir leur engagement pour une durée déterminée en un engagement permanent s'ils satisfont à toutes les conditions applicables à cette fin. »

Ceci a été précisé par le Chef du Groupe du Statut et du Règlement du personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui a décrit trois situations : a) celle du personnel de traitement de texte recruté dans certains pays à l'issue de tests administrés par la Section des examens et des tests du Bureau de la gestion des ressources humaines, b) celle du personnel de traitement de texte recruté par l'intermédiaire des instituts linguistiques de Moscou et de Beijing, et c) celle du personnel de traitement de texte recruté à New York. Selon elle, les agents des services généraux des deux premières catégories, à savoir ceux qui n'avaient pas été recrutés à New York, pouvaient prétendre à une nomination à titre permanent.

Toutefois, le 14 juin 2000, dans sa réponse à la demande des requérants tendant à ce que la décision administrative soit reconsidérée, la Sous-Secrétaire

générale à la gestion des ressources humaines a répondu qu'après « un examen détaillé de tous les tests et examens administrés par l'Organisation des Nations Unies », le Bureau de la gestion des ressources humaines avait conclu que les tests passés par les opérateurs de traitement de texte étaient des examens « qualifiants » et non des « concours » et qu'en conséquence les agents des services généraux ne pouvaient prétendre à une nomination à titre permanent. À l'évidence, elle faisait entre « concours » et « examen qualifiant » une distinction qui ne semblait pas avoir été utilisée auparavant. Elle déclarait ce qui suit :

« les caractéristiques essentielles d'un "concours" sont les suivantes : i) les candidats sont comparés *entre eux* et ii) le score global obtenu par tous les candidats à un concours particulier est *examiné comparativement* pour déterminer ce qui constituera la note habilitante pour ledit concours. À l'opposé, les tests et les examens dans le cadre desquels les résultats des candidats sont mesurés par rapport à des normes *prédéterminées*, tous ceux qui satisfont à ces normes étant reçus, ne sont pas des "concours" mais des examens "qualifiants". »

V. On pourrait peut-être se demander pourquoi ces examens ne sont pas appelés « qualifiants » par l'Administration et pourquoi, au contraire, ils continuent d'être appelés des « concours » dans les circulaires qui les annoncent, même aujourd'hui. Le défendeur semble considérer qu'il s'agit d'une question purement sémantique. Le Tribunal est loin de partager cet avis.

Premièrement, ce qui a été décrit par le Bureau de la gestion des ressources humaines comme « qualifiant » n'est pas incompatible avec la notion de concours. Une norme minimum peut être fixée pour déterminer quels candidats sont qualifiés et sont reçus à l'examen. Toutefois, ceux qui sont qualifiés peuvent toujours – et devraient – être classés par ordre de mérite. De même, s'il y a moins de postes vacants que de personnes qualifiées, certaines doivent être éliminées, et la comparaison des résultats de l'examen est inévitable. Ainsi, un examen supposément « qualifiant » peut être transformé en concours par la force des circonstances.

VI. Même dans l'hypothèse où tous ceux qui sont qualifiés sont inscrits sur une liste et sont tous successivement recrutés par l'Organisation des Nations Unies, ils seront recrutés dans l'ordre où ils figurent sur la liste, et cet ordre ne peut avoir été établi que selon le mérite. Il est inconcevable qu'une organisation appliquant des critères rationnels pour la sélection utilise une méthode de classement différente. De plus, ceci semble être confirmé par les circulaires susmentionnées dont chacune

indique que « ce concours doit permettre de dresser une liste de lauréats auxquels il sera fait appel pour pourvoir les postes qui sont ou qui deviendront vacants ». Ainsi, les candidats sont placés dans un certain ordre à l'issue des examens. De cette manière, certains candidats sont appelés avant d'autres par ordre successif de mérite, et les premiers jouissent des privilèges de l'ancienneté par rapport aux derniers. Ceci signifie que les premiers peuvent prétendre à une promotion avant ceux qui sont choisis ultérieurement, et ils peuvent bénéficier des autres avantages qui accompagnent l'ancienneté. En conséquence, un examen apparemment « qualifiant » est en fait un « concours ».

Le Tribunal est donc convaincu que la distinction présentée qui, de toute manière, a toutes les apparences d'une explication a posteriori, n'est pas applicable en l'espèce.

VII. Le Tribunal va maintenant se pencher sur la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle certains des requérants ont effectivement passé un concours alors que d'autres ne l'ont pas fait et ne peuvent en conséquence prétendre à une nomination à titre permanent. Pour le Tribunal, l'Administration a organisé des concours pour tous les requérants. Tous ont été informés qu'un concours serait organisé pour pourvoir des postes d'assistant d'édition et d'assistant de référence multilingue. Le Tribunal n'a pas à examiner si lesdits examens ont été organisés ou non sous forme de concours : ils auraient dû l'être, et l'Administration aurait dû prendre toutes les mesures nécessaires pour que la mise en concurrence de tous les candidats soit le premier critère de sélection. Telle est après tout l'obligation qu'impose l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies :

« La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »

Ceci étant, le Tribunal ne saurait maintenant permettre à l'Administration d'invoquer le fait qu'elle a négligé ses propres responsabilités pour dénier aux requérants un droit que leur confèrent les résolutions de l'Assemblée générale. De plus, les requérants ne sauraient être tenus responsables du fait que l'Administration n'a pas fourni les éléments de preuve nécessaires en ce qui concerne la nature et le contenu des examens. Si, effectivement, les détails de ces examens figurent dans les

dossiers administratifs des requérants à New York, le défendeur aurait dû les fournir à la Commission paritaire de recours, car il doit coopérer loyalement à l'établissement des faits. S'ils se trouvent à Moscou, Beijing ou La Havane, et ne sont pas disponibles, ils auraient dû être obtenus car ils devraient être conservés au Siège. L'Administration doit tenir des comptes rendus fiables des faits qui sont importants pour établir les droits des fonctionnaires.

VIII. Néanmoins, le Tribunal ne peut ordonner, comme l'ont demandé les requérants, que le défendeur accorde à chacun d'entre eux une nomination à titre permanent; ils ont seulement un droit à ce que leur cas soit pleinement et équitablement pris en considération en vue de la conversion de leur engagement en un engagement permanent. Si leurs droits avaient été respectés, ils auraient pu être ou ne pas être nommés à titre permanent. Certains d'entre eux auraient pu ne pas être choisis la première fois mais auraient pu avoir plus de chance la seconde. Ainsi, il n'y a aucun moyen de quantifier effectivement leur perte.

Parce qu'en refusant de prendre leur cas en considération en vue de la conversion de leur engagement en un engagement permanent le défendeur a violé les droits des requérants, le Tribunal juge que chacun d'entre eux a droit à une indemnisation, et a droit à ce que son cas soit dûment pris en considération en vue d'une nomination de carrière, peut-être à l'issue d'une période de stage.

IX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur d'envisager de convertir l'engagement de chacun des requérants en un engagement permanent;
2. Ordonne au défendeur de verser à chacun des requérants 7000 dollars des États-Unis à titre d'indemnisation, majorés d'intérêts calculés au taux annuel de 8 % commençant à courir 90 jours après la notification du présent jugement et ce jusqu'au paiement; et
3. Rejette toutes les autres demandes.

(Signatures)

Julio Barboza
Président

Spyridon **Flogaitis**
Vice-Président

Brigitte **Stern**
Membre

New York, le 23 novembre 2005

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive