



Tribunal Administratif

Distr. Limitée  
6 février 2008

Original : français

---

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1365

Affaire n° 1443

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président; M. Julio Barboza; M<sup>me</sup> Brigitte Stern ;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a prorogé au 31 octobre 2005 le délai d'introduction d'une requête auprès du Tribunal ;

Attendu que le requérant a introduit le 31 octobre 2005 une requête demandant le Tribunal :

« 11. ... [D]e juger :

a) Que l'indemnité de 500 dollars accordée en réparation de la violation de ses droits est insuffisante au regard du préjudice subi.

12. ... [D]'ordonner :

a) Pour le refus de prise en considération de sa candidature pour des raisons de discrimination manifeste en raison de l'âge, le versement d'une indemnité supérieure à 500 dollars conforme à la jurisprudence du Tribunal administratif, c'est-à-dire de 10 000 dollars. »

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 31 janvier 2006;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 6 avril 2006;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service du requérant, qui figure dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

**« États de service**

... Le [requérant] est entré pour la première fois au service de la Mission de police civile des Nations Unies en Haïti en mai 1999 sous le couvert d'un engagement de durée limitée en qualité de fonctionnaire chargé de la logistique à la classe P-3. Cet engagement a été par la suite prolongé plusieurs fois. .... Le 25 avril 2001, le [requérant] a été engagé à nouveau sous le couvert d'un engagement de durée limitée [...] à la classe P-4 [au Département des opérations de maintien de la paix]. Le 4 novembre 2003, le [requérant] a atteint 62 ans, âge réglementaire de départ à la retraite. L'[engagement] du [requérant] a été par la suite prolongé au-delà de cet âge à titre exceptionnel, jusqu'au 16 mai 2004.

**Résumé des faits**

[...] Le 3 février 2003, le [requérant] a présenté sa candidature au poste P-5 de fonctionnaire principal chargé des achats qui était vacant à la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC), comme l'avait annoncé l'avis VA n° NUC-02-002.

[...] Selon le [requérant], le 2 avril 2003, [le] chef de la Section des approvisionnements l'a informé qu'il ne figurait pas sur la liste restreinte des candidats en raison de son âge. Dans un mémorandum daté du 3 avril 2003, le [requérant] a demandé [...] [au] Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix de faire enquête sur sa non-sélection, en tant que cas de discrimination en raison de l'âge, et de ne procéder à aucune nomination au poste P-5 vacant à la MONUC tant que l'affaire ne serait pas résolue.

[...] Dans un mémorandum daté du 21 avril 2003, [...] le Département des opérations de maintien de la paix a répondu au [requérant], entre autres choses, ce qui suit :

“Vous noterez que l'avis de vacance de poste dont il s'agit a été publié à trois reprises. Comme la MONUC avait du mal à pourvoir le poste de fonctionnaire principal chargé des achats, la priorité a été donnée au candidat qui non seulement possédait les qualifications et l'expérience qui correspondaient précisément à celles qu'exigeait le poste mais pouvait aussi suivre la Mission pendant longtemps afin de donner de la continuité aux fonctions de direction et d'orientation. Ont également été pris dûment en considération le sexe et l'origine géographique.

C'est dans ce contexte que je relève que vous atteindrez en 2003 l'âge réglementaire du départ à la retraite, soit 62 ans; cette circonstance n'a pas été déterminante dans la sélection des candidats à inscrire sur la liste restreinte, mais c'est l'une des diverses considérations dont le Service de gestion du personnel a tenu compte pour évaluer tous les candidats, étant donné qu'il fallait assurer une présence à long terme auprès de la Mission.

Je peux donc vous affirmer que votre candidature a été examinée de la même façon que les autres. Votre expérience et vos qualifications ont été remarquées à la fois par le Service de gestion du personnel et par la MONUC. Vous voudrez bien noter à cet égard qu'après un examen approfondi de votre demande, la MONUC a confirmé son choix initial.”

Telle est la décision contestée. »

Le 23 juin 2003, le requérant a prié le Secrétaire général de réexaminer la décision administrative prise le 21 avril 2003 de « repousser sa candidature au poste de fonctionnaire principal chargé des achats à la MONUC en raison de son âge ».

Le 17 septembre 2003, le requérant a introduit un recours auprès de la Commission paritaire de recours, à New York. La Commission a déposé son rapport le 5 mai 2005. Ses considérations, conclusion et recommandation sont en partie reproduites ci-après :

« *Considérations*

[...]

17. Le Comité [...] a examiné l'affaire au fond. Il a noté que la décision attaquée concerne la "non-inscription du requérant sur la liste restreinte des candidats qualifiés au poste P-5 de fonctionnaire principal chargé des achats à la MONUC". Le requérant ne conteste pas la décision "de ne pas le choisir pour pourvoir le poste vacant". Le Comité a également noté que la décision a été prise eu égard à la nécessité d'assurer la continuité à long terme du service auprès de la Mission. La candidature du requérant a été examinée de la même manière que les autres, mais [...] le Département des opérations de maintien de la paix a constaté que le requérant atteindrait en novembre 2003 l'âge réglementaire de départ à la retraite de 62 ans[. Ces] événements ayant eu lieu durant les huit mois suivants l'émission de la liste restreinte (avril 2003).

18. Le Comité prend également note du statut du personnel, article 9.5, disposant que :

« Les fonctionnaires ne sont pas maintenus en fonctions au-delà de l'âge de soixante ans ou, s'ils ont été engagés le 1<sup>er</sup> janvier 1990 ou après cette date, au-delà de l'âge de soixante-deux ans. Dans des cas exceptionnels, le/la Secrétaire général(e) peut reculer cette limite dans l'intérêt de l'Organisation. »

19. le Comité prend note, de plus, de l'instruction administrative ST/AI/1999/5 concernant le « Maintien en fonction après l'âge de la retraite et emploi de retraités » [du 27 mai 1999], qui [dans sa] Section 2, inter alia, dispose que :

« 2.1 Le maintien en fonction, après l'âge de la retraite, des fonctionnaires auxquels s'appliquent les dispositions 100 et suivantes du Règlement du personnel, jusqu'à la classe D-2 comprise, peut être autorisé sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- a) Aucun candidat qualifié n'est disponible pour assumer en temps voulu les fonctions qui s'attachent au poste considéré;
- b) Le maintien en fonction est dans l'intérêt de l'Organisation, en raison des besoins du service considéré. »

...

« 2.3 La durée du maintien en fonction doit être limitée au minimum requis pour trouver un remplaçant, soit normalement six mois au plus. »

20. [...] Le Comité a noté que le requérant a été notifié dans la décision contestée inter alia que : « ... je relève que vous atteindrez en 2003 l'âge réglementaire du départ à la retraite, soit 62 ans; cette circonstance n'a pas été déterminante dans la sélection des candidats à inscrire sur la liste restreinte, mais c'est l'une des diverses considérations dont le Service de gestion du personnel a tenu compte pour évaluer tous les candidats... » En conséquence, le Comité a noté que la raison pour laquelle le requérant n'avait pas été inscrit sur la liste restreinte était qu'il approchait de l'âge de la retraite. Il a estimé qu'il y avait là un vice dans la procédure de sélection. [...] Le requérant s'est vu refuser la possibilité d'être inscrit sur la liste restreinte des candidats au poste vacant à la MONUC parce qu'il approchait l'âge de la retraite. Par conséquent, le Comité a conclu que ce refus était une violation des principes d'équité et d'égalité.

21. Il ressort du dossier que le Service de la gestion du personnel a essayé de remédier à ce vice de procédure; cependant, sa tentative a été trop tardive puisqu'il a transmis la demande du requérant à la MONUC au milieu d'avril 2003 et que la MONUC ne l'a pas prise en considération parce que la procédure de sélection était terminée.

22. Le Comité, examinant le bien-fondé de la cause, a également estimé que le fait que la procédure de sélection ait été viciée ne signifiait en aucune manière que si le Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix avait respecté les procédures voulues dans les délais, le requérant aurait été choisi pour pourvoir le poste vacant en qualité de premier de liste. En d'autres termes, il n'est pas certain que le requérant aurait été choisi pour le poste en question s'il avait été effectivement inscrit sur la liste restreinte.

23. Le Comité a également estimé que le requérant était resté en service comme fonctionnaire chargé des achats jusqu'au 15 mai 2004 – soit six mois après avoir atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite – conformément à l'instruction administrative ST/AI/1999/5 [« Maintien en fonctions après l'âge de la retraite et emploi des retraités »]. Le Comité a noté que le requérant avait demandé une réparation financière d'un montant non précisé au titre du préjudice financier qu'il disait avoir subi. Il ressort du dossier qu'il n'a pas établi qu'il avait subi un préjudice financier en conséquence de la décision contestée.

### **Conclusion et recommandation**

24. Cela étant, le Comité a *conclu à l'unanimité* que la décision de ne pas inscrire le nom du requérant sur la liste restreinte des candidats qualifiés au poste P-5 de fonctionnaire principal chargé des achats vacant à la MONUC parce qu'il approchait l'âge de la retraite violait les principes d'équité et d'égalité. Cependant, [...] si son nom avait été inscrit sur la liste restreinte, il n'est pas certain que le candidat aurait été choisi pour le poste à la MONUC en question.

25. Par conséquent, le Jury *décide à l'unanimité* de recommander de verser au requérant 500 dollars des États-Unis [...] en réparation de l'erreur de procédure commise par le Service de la gestion du personnel.

26. Le Comité n'a pas fait d'autres recommandations à propos du présent recours. »

Le 31 mai 2005, le Département de la gestion a transmis une copie du rapport au requérant et l'a informé que le Secrétaire général avait souscrit aux conclusions et à la recommandation de la Commission paritaire de recours, et décidé donc de lui accorder une indemnité de 500 dollars.

Le 31 octobre 2005, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête susmentionnée.

Attendu que la conclusion principale du requérant est la suivante :

Le montant de 500 dollars versé en réparation de la violation de ses droits est insuffisant au regard du préjudice causé.

Attendu que la conclusion principale du défendeur est la suivante :

Le montant de 500 dollars constitue une réparation suffisante des irrégularités commises dans le cas du requérant.

Le Tribunal, ayant délibéré du 1 au 21 novembre 2007, rend le jugement suivant :

I. Cette affaire met en cause un processus de promotion. Les faits ne sont pas contestés : le requérant est entré au service des Nations Unies en mai 1999 sur un poste P-3, comme Logisticien au sein de la Mission de police des Nations Unies à Haïti. A la suite de plusieurs extensions de son contrat à durée déterminée, il est promu le 25 avril 2001 au poste P-4 de Fonctionnaire chargé des approvisionnements dans le département des approvisionnements, Service du soutien spécialisé, Division du soutien logistique, Département des opérations de maintien de la paix. Neuf mois avant d'atteindre l'âge de la retraite, soit le 3 février 2003, il se porte candidat au poste P5 de Chef du Service des achats de la MONUC. D'après le requérant, il est informé un mois plus tard que sa candidature n'a pas été retenue sur la liste restreinte à cause de son âge. Né le 4 novembre 1941, le requérant approchait de l'âge de la retraite - 62 ans, conformément à l'article 9.5 du Statut du personnel. Convaincu d'être victime de discrimination sur la base de l'âge, le requérant demande alors au Responsable du Service de la gestion du personnel (PMSS) de suspendre la procédure de sélection. Mais ce dernier justifie le 21 avril la non sélection du requérant sur la liste en ces termes :

« Étant donné les difficultés auxquelles s'est heurtée la MONUC par le passé pour pourvoir le poste de chef du Service des achats, on a examiné en priorité les candidatures de candidats qui, en plus de justifier de compétences et d'une expérience professionnelle correspondant étroitement à celles exigées pour le poste, étaient en mesure d'occuper celui-ci suffisamment longtemps pour assurer la continuité de l'encadrement et de la direction[...] *C'est dans ce contexte que je note que vous atteindrez en novembre 2003 l'âge de la retraite obligatoire, qui est fixé à 62 ans; bien que ce facteur n'ait pas été déterminant dans l'établissement de la liste restreinte de candidats, il constituait l'un des éléments pris en compte par le Service de la gestion du personnel pour évaluer l'ensemble des candidats, vu la nécessité d'assurer une continuité à long terme au sein de la Mission.* » (Souligné par le Tribunal.)

II. Le requérant engage alors un recours administratif contre cette décision, puis porte l'affaire en septembre 2003 devant la Commission paritaire de recours. Le 5 mai 2005, celle-ci conclut à l'unanimité de ses membres que la décision du 21 avril excluant le requérant de la liste des candidats, motivée par l'approche de l'âge de la retraite du requérant, constitue un « vice de procédure » et viole les principes d'équité et de justice. Elle recommande en conséquence au Secrétaire général de verser au requérant une somme de 500 dollars afin de réparer le préjudice subi par ce dernier. Par une lettre datée du 31 mai 2005, le Secrétaire général fait savoir au requérant qu'il accepte les conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours. Insatisfait du montant de cette compensation financière, le requérant fait alors appel de la décision du Secrétaire général devant le Tribunal, priant ce dernier de réévaluer à la hausse cette somme, afin de l'ajuster à l'importance de son préjudice.

III. Le Tribunal tient d'abord à remarquer que les conclusions de la Commission paritaire de recours ayant été acceptées par le Secrétaire général, il n'y a pas lieu de déterminer ici si le droit du requérant à un traitement équitable de sa candidature a été violé ou non. Le Tribunal tiendra pour acquis le « vice de procédure » diagnostiqué par la Commission paritaire de recours et reconnu par l'Administration, et déterminera uniquement si la somme de 500 dollars qui lui a été versée constitue une compensation juste et équitable de son préjudice.

IV. Afin de déterminer si cette somme est de nature à réparer l'intégralité du préjudice subi par le requérant, il convient en toute logique d'apprécier la nature et l'importance de ce préjudice. Le Tribunal est d'avis que ce dernier peut se décomposer en trois éléments distincts, à savoir la perte d'une chance d'être sélectionné pour le poste, le préjudice économique et le dommage moral.

V. En ce qui concerne le premier élément, le Tribunal ne partage pas l'argument du requérant d'après lequel le message électronique envoyé le 26 avril 2003 par l'Administrateur de la MONUC lui offrirait une attente légitime d'être sélectionné. Bien que l'Administrateur de la MONUC fait incontestablement part au requérant de l'attention qu'il lui porte – « Je vous assure que j'ai fait de mon mieux pour vous faire inscrire [sur la liste restreinte]. » – rien n'indique que le requérant aurait été sélectionné si sa candidature avait été incluse dans la liste restreinte, dans la mesure où il n'existe jamais un *droit* à être sélectionné. Le Tribunal note qu'au jour de l'envoi de ce message, un candidat avait déjà été retenu, rendant toute perspective de promotion pour le requérant irréaliste. Par conséquent, le vice de procédure, loin d'avoir directement conduit à la non sélection du requérant, lui a seulement fait perdre une chance d'être sélectionné.

VI. En ce qui concerne le deuxième élément du préjudice, à savoir le préjudice économique, il est clair que la conclusion à laquelle vient de parvenir le Tribunal au paragraphe précédent a une incidence directe sur son évaluation. Dans la mesure où le requérant ne peut soutenir que sa candidature aurait été favorablement examinée si l'erreur de procédure n'avait pas été commise, la somme de 200 000 dollars, considérée par le requérant comme l'exacte évaluation de son préjudice économique, n'est pas acceptable. Bien au contraire, il est établi que le requérant a vu son contrat à durée déterminée prolongé jusqu'au 16 mai 2004, soit 6 mois et 12 jours après avoir atteint l'âge de la retraite. Cette extension est conforme à la section 2.2 de l'instruction administrative ST/AI/1999/5 du 27 mai 1999, laquelle précise : « La durée du maintien en fonction doit être limitée au minimum requis pour trouver un remplaçant, soit normalement *six mois au plus* ». (Souligné par le Tribunal.)

Le requérant ayant reçu un salaire mensuel jusqu'à la fin de son contrat, la perte d'une chance d'être sélectionné n'a d'incidence que sur la différence de traitement perçu au niveau P4 et P5 pendant une durée limitée, ainsi que sur l'évaluation du montant de sa retraite, le requérant ayant terminé sa carrière sur un poste P4 et non P5 comme le poste recherché.

VII. Le Tribunal en vient maintenant au troisième et dernier élément du préjudice subi par le requérant, celui du dommage moral né de sa non sélection sur la liste restreinte sur la seule base de l'âge. Comme le Tribunal l'a souligné au paragraphe III du présent jugement, ce « vice de procédure » a été établi par la CPR et reconnu par le Secrétaire général. Si la CPR a qualifié ce vice de violation des principes de justice et d'équité, le Tribunal considère la somme de 500 dollars recommandée par la CPR et acceptée par le Secrétaire général comme manifestement dérisoire par rapport à la gravité du vice, lequel consiste ni plus ni moins en une discrimination sur la base de l'âge. Aussi difficile soit-il d'évaluer le montant d'une réparation dans l'hypothèse d'une discrimination, il semble évident

au Tribunal que la gravité du « vice de procédure » est en contradiction flagrante avec la faible somme versée au requérant.

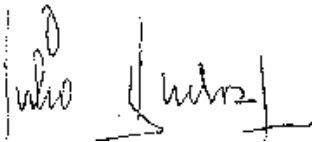
VIII. A la lumière de l'ensemble des éléments du dossier, le Tribunal :

1. Considère la somme de 500 dollars versée au requérant comme manifestement insuffisante à la réparation intégrale de son préjudice ;
2. Fixe en conséquence une indemnité supplémentaire équivalente à deux mois de salaire de base net selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, majorée d'intérêts au taux de huit pour cent par an à compter de quatre-vingt dix jours de la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué ;
3. Rejette toutes les autres demandes.


*(Signatures)*



**Spyridon Flogaitis**  
Président



**Julio Barboza**  
Membre



**Brigitte Stern**  
Membre

New York, le 21 novembre 2007



**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire