



Distr. limitée
6 février 2008
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1370

Affaire n° 1448

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président,
Président; M. Julio Barboza; Sir Bob Hepple;

Attendu que, le 7 octobre 2005, un ancien fonctionnaire de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (ci-après dénommée la CNUCED) a déposé devant le Tribunal une requête introductive d'instance dans laquelle il priait le Tribunal, entre autres :

- « 1) De tenir une procédure orale [...]
- 2) De dire et juger qu'il existait une promesse valable du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint de la CNUCED de confirmer le requérant dans le poste de Directeur de la Division du commerce international de biens et de services et de produits de base (DCIP), c'est-à-dire une promesse qui, bien qu'orale, a été faite par une autorité compétente et par une partie en mesure de la tenir [...]
- [...]
- 5) De dire et juger qu'en raison [...] des violations flagrantes des règles et procédures régissant la nomination et la promotion du personnel, le candidat sélectionné n'a pas été le candidat le mieux qualifié [...]
- 6) De reconnaître que le requérant [...] a été victime d'un traitement discriminatoire et humiliant [...]
- 7) D'ordonner au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies de verser au requérant, à titre de réparation, une indemnité représentant l'équivalent de deux ans de traitement de base [net] à la classe D-2 [...]

- 8) D'ordonner au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies de verser au requérant une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base [net] à la classe D-2 [...] à titre de réparation [...] du retard excessif intervenu dans l'examen de son affaire [...] par [la Commission paritaire de recours] [...] »

Attendu que, le 28 février 2006, après avoir reçu la lettre du Secrétaire général, le requérant a déposé des documents supplémentaires visant à modifier ses conclusions comme suit :

« La conclusion 7 doit être modifiée comme suit :

De corriger l'indemnité insuffisante et inappropriée représentant six mois de traitement à la classe D-1 que la Commission paritaire de recours a recommandée et que le Secrétaire général a acceptée [...]

La conclusion 8 doit être modifiée comme suit :

[...] De dire et juger que les retards injustifiés ont entravé la bonne administration de la justice et ont causé au requérant un préjudice matériel direct et indirect supplémentaire et un préjudice moral qui doivent donner lieu à une réparation adéquate.

Conclusions supplémentaires :

- 9) [...] D'ordonner au Secrétaire général d'invoquer [...] la règle de gestion financière 114.1 [...] et la disposition 112.3 du Règlement du personnel pour recouvrer des responsables de ces actes irréguliers le montant de la réparation que le Tribunal pourra ordonner au Secrétaire général de verser au requérant. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 30 avril 2006 et à nouveau jusqu'au 30 mai 2006;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 17 mai 2006;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 5 juin 2006;

Attendu que, le 29 octobre 2007, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'affaire;

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

« *Antécédents professionnels [du requérant]*

[...] [Le requérant] est entré au service de l'Organisation le 26 mai 1967 en qualité d'administrateur stagiaire au Bureau économique et social des Nations Unies à Beyrouth [devenu depuis lors la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESEAO)] en vertu d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans à la classe P-1. [Son engagement de durée déterminée a par la suite été renouvelé et, le 1^{er} mai 1979, il lui a été accordé un engagement permanent. Au moment des événements qui ont donné lieu à sa requête, le requérant était titulaire du poste D-1 de Chef du Service des produits de base de la DCIP de la CNUCED.]

[...]

Résumé des faits

[...] [Le requérant a été nommé] responsable de [la DCIP] le 16 août 2001. [...]

[...] Un avis de vacance [...] du poste de Directeur (D-2) [de la DCIP] a été publié le 19 octobre 2001. La date limite pour le dépôt des candidatures a été fixée au 19 décembre [...]

[...] [Le requérant] a postulé pour le poste susmentionné le 4 décembre 2001, avec 50 autres candidats. [...]

[...] Le 12 décembre 2001, [le requérant] s'est vu attribuer une indemnité de fonctions à la classe D-2 à compter du 16 novembre [...]

[...] Le 8 janvier 2002, après un premier tri, [le Bureau de la gestion des ressources humaines] a soumis une liste de 5 candidats internes (dont [le requérant]) et 6 candidats externes au Chef du Service du personnel [de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG)], lequel l'a à son tour transmise à la CNUCED. [...] Sur les 50 candidatures reçues, ces 11 candidats [paraissaient] 'posséder toutes les qualifications ou la plupart des qualifications' exigées pour le poste.

[...] Par mémorandum en date du 1^{er} février 2002, la Bureau de la gestion des ressources humaines a soumis la candidature de deux autres candidats de l'extérieur, dont l'un a été le candidat retenu, au Chef du Service du personnel de l'ONUG pour examen. Il apparaît par conséquent qu'au total, 13 candidatures (5 candidats internes et 8 candidats externes, dont deux femmes) ont finalement été soumises à l'examen du département compétent de la CNUCED.

[...] Le même jour, [...] l'affectation [du requérant] au poste de 'responsable' de la DCIP a été prolongée.

[...] Après une sélection préliminaire opérée parmi les 13 candidats 'sur la base d'un examen comparé', le Secrétaire général de la CNUCED a décidé de concentrer son attention sur 9 candidats qui possédaient 'une combinaison au moins partielle correspondant d'aussi près que possible aux aptitudes requises dans la définition d'emploi'. Cette liste de candidats 'présélectionnés' comprenait [le requérant] ainsi que les deux candidates. À ce stade, aucun candidat n'avait encore été interviewé par la CNUCED.

[...] Le Secrétaire général de la CNUCED a alors constitué un Jury 'ad hoc' composé du Secrétaire général adjoint de la CNUCED, de trois hauts fonctionnaires [de l'Organisation des Nations Unies ou] de la CNUCED et d'un ancien haut fonctionnaire de la CNUCED afin de passer en revue la liste des candidats et le conseiller dans le processus de sélection.

[...] Par mémorandum daté du 24 mai 2002, [...] la CNUCED [a fait savoir au Bureau de la gestion des ressources humaines que] le Secrétaire général de la CNUCED recommandait la nomination d'une candidate exteme, étant la seule qui réunissait 'toutes les qualifications requises pour le poste'. Les autres candidats étaient classés en deux groupes, à savoir les 'candidats possédant la plupart des qualifications exigées pour le poste' (dont faisaient partie [le

requérant] et 7 autres candidats) et les 'candidats ne possédant que quelques-unes seulement des qualifications exigées pour le poste ou aucune' (4 candidats).

[...] Par mémorandum daté du 18 juin 2002, [...] le Bureau de la gestion des ressources humaines a transmis [cette recommandation] au Président du Groupe consultatif de haut niveau [...]

[...] Lors de sa réunion du 5 juillet 2002, le Groupe consultatif de haut niveau a décidé de remettre sa décision pour examiner la question de manière plus approfondie. [...] Il a relevé que 'la CNUCED n'a procédé à aucune entrevue détaillée des candidats présélectionnés' et qu'il avait par conséquent procédé à une 'analyse comparée détaillée des aptitudes et des qualifications de ceux qu'il considérait être les deux candidats les mieux qualifiés (les deux de sexe féminin)'.

[...] Le 22 juillet 2002, à la demande du Groupe consultatif de haut niveau, les deux candidates ont été interviewées à la CNUCED. [...] Le jury d'entrevue [...] était composé du Secrétaire général adjoint de la CNUCED (Président) ainsi que de deux autres membres du Jury 'ad hoc' initialement constitué par la CNUCED.

[...] Le 23 juillet 2002, [...] la CNUCED a transmis [...] au Bureau de la gestion des ressources humaines un tableau récapitulant les résultats de l'évaluation comparée des deux candidates, déclarant que les résultats des entrevues [...] confirmaient la recommandation initiale [...] Le même jour, le Bureau de la gestion des ressources humaines a communiqué cette information au Groupe consultatif de haut niveau.

[...] Par mémorandum daté du 31 juillet 2002[, le Secrétaire général a été informé que le Groupe consultatif de haut niveau donnait son aval à la candidate recommandée] [...]

[...] Par mémorandum daté du 22 août 2002, [...] le Secrétaire général a approuvé la nomination de la candidate recommandée [...]

Par mémorandum daté du 21 octobre 2002, le Secrétaire général de la CNUCED a informé les fonctionnaires de celle-ci de la nomination de la nouvelle Directrice de la DCIP, et de la réaffectation 'temporaire' [du requérant] en qualité de 'Conseiller interrégional principal au Cabinet du Secrétaire général, relevant du Secrétaire général adjoint'.

[...]

[...] Le 17 décembre 2002, [le requérant] a écrit au Secrétaire général pour demander une révision [administrative] [...] »

Le 25 avril 2003, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Genève.

Par lettre datée du 10 octobre 2003, le requérant a présenté sa démission. Il a cessé son service le 31 janvier 2004.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 30 mai 2005. Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« Considérations

[...]

Droit applicable

[...]

65. [...] La Commission a noté qu'en l'occurrence, [...] le processus de sélection pour le poste en question avait été mené conformément aux instructions administratives 'ST/AI/392 du 27 janvier 1994 et ST/AI/1999/8 du 17 août 1999'. [...]

[...]

Fond

[...]

69. [...] La Commission paritaire de recours s'est efforcée d'établir si le requérant avait été pleinement et équitablement pris en considération en vue d'une promotion au poste de Directeur de la DCIP de la CNUCED. Elle s'est attachée à déterminer en particulier si la décision de promotion avait été viciée par une violation des garanties d'une procédure régulière, un manquement à la procédure ou des facteurs dépourvus de pertinence, comme parti pris ou discrimination.

70. Premièrement, la Commission a examiné l'argument du requérant selon lequel le Secrétaire général de la CNUCED aurait manqué à sa promesse en décidant de ne pas le promouvoir au poste en question. Effectivement, même si, d'une manière générale, un fonctionnaire n'a aucun droit acquis à une promotion, il peut se trouver des circonstances exceptionnelles donnant naissance à un tel droit [...] En l'espèce, la Commission a considéré que le requérant n'avait pas apporté la preuve de l'existence d'un quelconque accord ou d'une quelconque promesse de le promouvoir au poste en litige. En réalité, la Commission a noté que le requérant se bornait à alléguer que le Secrétaire général de la CNUCED lui avait un jour donné l'assurance, au cours d'une conversation, qu'il pouvait compter sur son 'appui en vue d'une confirmation, le moment venu, sur le poste en question'. [...] Le fait que le requérant avait été temporairement titulaire dudit poste pendant une période de 14 mois ne lui permettait pas de prétendre à un traitement préférentiel. La Commission n'a par conséquent trouvé aucun élément étayant cette réclamation du requérant.

71. [...] La Commission n'a pas pu [...] déterminer de manière concluante que le fonctionnaire avait fait l'objet d'un parti pris ou d'une discrimination.

[...]

[...]

73. [...] Lors de son examen de la documentation pertinente, la Commission a été frappée par le manque de transparence qui avait caractérisé la procédure suivie par ce Jury 'ad hoc' de la CNUCED. [...]

74. En fait, il apparaît, au vu du mémorandum adressé [...] au Bureau de la gestion des ressources humaines le 24 mai 2002 [...] que l'évaluation des candidats n'a pas été faite sur la base de ce qui était dit dans l'avis de vacance de poste. Ainsi, le paragraphe 5 de ce mémorandum mentionne les quatre

qualités que doit présenter le candidat retenu, 'comme indiqué dans l'avis de vacance de poste'. La Commission a relevé toutefois que ces quatre qualités [...] n'étaient pas mentionnées du tout dans cet avis. Inversement, certaines des qualifications requises pour le poste qui étaient indiquées dans l'avis de vacance de poste n'étaient pas mentionnées dans ce mémorandum. [...]

75. La Commission a été particulièrement préoccupée par ces différences car il apparaît que le 'tableau récapitulatif des résultats de l'évaluation' des candidats qui a été soumis à l'examen du Groupe consultatif de haut niveau avait été élaboré sur la base des qualifications énumérées dans ledit mémorandum du 24 mai 2002 plutôt que des critères indiqués dans l'avis de vacance de poste. [...]

76. De même, la Commission a été d'avis que l'une des qualifications requises, à savoir un 'diplôme universitaire du troisième cycle en économie ou dans des disciplines connexes, avec spécialisation dans le commerce international et le développement', telles que mentionnée dans l'avis de vacance de poste, n'avait pas été dûment prise en considération par les évaluateurs. [...] Elle a remarqué que le diplôme universitaire de la candidate retenue était une maîtrise d'histoire avec mention, obtenue après une licence d'histoire. La Commission a considéré qu'un diplôme d'histoire n'était pas l'équivalent d'un 'diplôme universitaire du troisième cycle en économie ou dans des disciplines connexes, avec spécialisation dans le commerce international et le développement' qui était exigé, comme stipulé dans l'avis de vacance de poste. [...]

77. Enfin, la Commission a été frappée par le fait qu'il n'avait été organisé aucune entrevue au niveau de la CNUCED avant la première recommandation adressée au Groupe consultatif de haut niveau. [...]

78. [...] Aux termes du paragraphe 7 de l'instruction administrative ST/AI/392, une fois que le Groupe consultatif de haut niveau a reçu la recommandation du chef de département, il établit 'une liste restreinte de tous les candidats pleinement qualifiés, classés par ordre de mérite, et la soumet au Secrétaire général pour décision finale'. En l'occurrence, le Groupe consultatif de haut niveau n'a pas soumis de liste restreinte au Secrétaire général mais s'est borné à souscrire à la recommandation du Secrétaire général de la CNUCED. [...] S'il avait examiné en détail les qualifications de chacun des candidats présélectionnés au regard des aptitudes fondamentales requises pour le poste, comme spécifié dans l'avis de vacance, il aurait découvert que la candidate recommandée ne répondait pas aux conditions requises pour ce qui était du diplôme universitaire, et que les critères appliqués par la CNUCED pour évaluer les candidats étaient autres que ceux spécifiés dans l'avis de vacance de poste. La Commission a regretté que le Groupe consultatif de haut niveau n'ait pas accordé attention à ces importants détails.

[...]

Conclusions et recommandations

80. Compte tenu de ce qui précède, la Commission conclut que la décision de ne pas promouvoir le requérant au poste de Directeur de la DCIP de la CNUCED a effectivement été viciée par un manque de régularité de la procédure. Comme le droit du requérant à voir sa candidature pleinement et

équitablement prise en considération a été violé, [...] il y a lieu de lui accorder une indemnité.

81. Par conséquent, la Commission recommande qu'il soit versé au requérant une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net au niveau qui était le sien à l'expiration de son engagement (D-1, échelon 9).

[...] »

Le 7 octobre 2005, le requérant, n'ayant pas reçu de décision du Secrétaire général concernant son appel devant la Commission paritaire de recours, a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Le 25 janvier 2006, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait accepté les constatations et la conclusion de la Commission paritaire de recours ainsi que sa recommandation unanime tendant à ce qu'il lui soit versé une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. La promesse de le promouvoir était valable.
2. La décision de ne pas le promouvoir a été entachée de parti pris ou de motivations irrégulières.
3. Il a été victime d'un traitement discriminatoire et humiliant.
4. L'indemnité versée n'est pas proportionnelle au préjudice qu'il a subi.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le Secrétaire général a accepté les conclusions de la Commission paritaire de recours, à savoir que les procédures applicables au système d'affectation et de promotion n'ont pas été rigoureusement respectées et que la candidature du requérant n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération.
2. Il n'a été fait au requérant aucune promesse de promotion. Juridiquement, le requérant n'était pas fondé à compter sur une promotion et n'avait pas de droit acquis à une promotion.
3. Le Tribunal ne peut pas substituer son jugement à celui du défendeur pour ce qui est de déterminer le candidat qui était le mieux qualifié pour le poste en litige.
4. La décision contestée n'a pas été viciée par une discrimination, un parti pris ou d'autres motivations irrégulières.
5. La réclamation d'une indemnité monétaire supplémentaire présentée par le requérant est dénuée de fondement. L'indemnité qui lui a été versée a été appropriée et adéquate.

Le Tribunal, ayant délibéré du 29 octobre au 21 novembre 2007, rend le jugement suivant :

I. La présente affaire soulève essentiellement deux questions qui sont de savoir, premièrement, si le requérant a été pleinement et équitablement pris en considération en vue d'une promotion à la classe D-2 et, deuxièmement, si, en l'affectant au poste D-1 de Conseiller interrégional principal, l'Administration a violé ses droits.

II. Le Tribunal examinera tout d'abord, à titre de question préliminaire, la demande du requérant tendant à ce qu'il soit tenu une procédure orale pour entendre des témoins. Le Tribunal ne le juge pas nécessaire, le Tribunal n'ayant pas, pour statuer, à examiner les deux questions à propos desquelles le requérant souhaite que des témoins soient appelés à déposer, comme on le verra plus loin.

III. S'agissant de la première question, le Tribunal convient avec la Commission paritaire de recours que le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération par les autorités en raison des « vices de procédure qui ont caractérisé le processus d'évaluation des candidats ». La Commission a consacré une section entière de son rapport à l'examen des procédures applicables, son dernier paragraphe se lisant comme suit :

« En conclusion, la Commission s'est trouvée confrontée à un vide juridique pour ce qui était des procédures applicables s'agissant de pourvoir les postes de classe D-2. Elle a relevé également que la CNUCED n'avait aucunement défini les fondements juridiques des délibérations du Jury 'ad hoc' de la CNUCED. Elle a néanmoins souligné que la considération primordiale applicable en matière de nominations à tous les postes du Secrétariat [de l'Organisation des Nations Unies] était celle qui était consacrée au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et à l'article 4.2 du Statut du personnel (normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité) et que les principes généraux du droit étaient également applicables dans ce domaine. De plus, la Commission a mis en relief le fait que le défendeur avait affirmé que l'affaire à l'examen était régie par les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/392. La Commission a donc décidé d'examiner la procédure de sélection suivie pour pourvoir le poste de Directeur de la DCIP de la CNUCED, en particulier dans le contexte de l'instruction administrative ST/AI/392 susmentionnée. En fait, elle a exprimé l'avis qu'il convenait de continuer d'appliquer les procédures en vigueur au moment où l'avis de vacance de poste a été publié afin d'assurer la certitude juridique et de respecter le principe de non-rétroactivité du droit. »

Le Tribunal ne peut que convenir avec la Commission paritaire de recours que la considération primordiale qui doit intervenir pour déterminer la régularité de la conduite de l'Administration en matière de promotion doit être la compatibilité avec l'Article 101 de la Charte et l'article 4.2 du Statut du personnel, et il constate que la procédure suivie dans le cas du requérant a violé l'objet et le but des dispositions juridiques en question.

IV. La Commission paritaire de recours a examiné la procédure suivie pour sélectionner les candidats. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a adressé une liste des candidats qu'il avait triés au Secrétaire général adjoint de la CNUCED, qui en a sélectionné neuf, ces candidatures présélectionnées étant soumises à un Jury « ad hoc » qu'il avait constitué pour le conseiller au sujet des candidatures reçues. La Commission paritaire de recours a été frappée par le manque de transparence de la procédure suivie par le Jury : il n'a pas été rédigé de minutes de ses réunions et le Jury n'a établi aucun rapport, si ce n'est un « tableau récapitulatif des résultats de l'évaluation », dans lequel les candidats étaient rangés dans l'ordre du mérite. Toutefois, comme cela ressort du mémorandum que le Secrétaire général adjoint de la CNUCED a adressé au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines le 24 mai 2002, les critères appliqués pour classer

les candidats n'étaient pas ceux indiqués dans l'avis de vacance de poste. Le mémorandum énumérait quatre qualités que le candidat retenu était censé avoir, « comme indiqué dans l'avis de vacance de poste » mais, comme l'a relevé la Commission, « ces quatre qualités ... n'étaient pas mentionnées du tout dans cet avis [et] inversement, certaines des qualifications requises pour le poste qui étaient indiquées dans l'avis de vacance de poste n'étaient pas mentionnées dans ce mémorandum ».

Le Tribunal considère que ce fait milite de façon décisive contre la position du défendeur. L'avis de vacance de poste exigeait un « diplôme universitaire du troisième cycle en économie ou dans des disciplines connexes, avec spécialisation dans le commerce international et le développement ». L'avis exigeait en outre « 20 ans d'expérience aux échelons national et international, à des postes de responsabilité croissante, des questions liées au commerce et au développement, et en particulier aux négociations commerciales ». L'impression que voulait donner l'avis de vacance de poste était dépourvue d'équivoque; la candidate retenue, cependant, était titulaire d'une maîtrise d'histoire et elle avait fait ses études de licence dans la même discipline. La CNUCED avait indiqué que la candidate retenue était la seule à posséder « intégralement » toutes les qualifications requises pour le poste, le requérant ayant été jugé n'en posséder que « la plupart ». Le Tribunal convient avec la Commission paritaire de recours qu'« au contraire ... , la candidate retenue ne possédait pas cette importante qualification de forme exigée pour le poste ».

Le Tribunal rappelle sa jurisprudence, telle qu'elle est reflétée dans son jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003), dans lequel il a considéré « qu'en ne suivant pas ses propres procédures, c'est-à-dire en s'abstenant d'appliquer des critères objectifs d'évaluation de façon systématique, le défendeur a violé le droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste et a porté à ce dernier un préjudice irréparable », et qu'en

« indiquant dans l'avis de vacance de poste ... qu'un diplôme universitaire était exigé, il a fait d'un tel diplôme une condition indispensable pour être retenu pour le poste, et il ne peut maintenant prétendre que la possession d'un tel diplôme n'était qu'un des éléments entrant dans sa décision. Admettre le contraire porterait préjudice non seulement au requérant, qui a été trompé et n'a pas été équitablement pris en considération pour le poste sur la base de critères objectifs, mais également à tous les candidats potentiels qui n'ont pas fait acte de candidature parce qu'ils ne possédaient pas de diplôme universitaire. »

Plus récemment, dans son jugement n° 1326 (2007), citant le jugement *Lopes Braga* (ibid.), le Tribunal a considéré que le défendeur n'avait pas « appliqué ses propres critères objectifs d'évaluation, comme l'exigent les dispositions statutaires régissant l'exercice de promotion ».

V. En outre, le Tribunal est en général d'accord avec les observations de la Commission paritaire de recours touchant les autres irrégularités qui ont marqué la procédure. Il considère en particulier que c'est à juste titre que la Commission a désapprouvé le fait que la CNUCED n'avait interviewé que deux candidates, l'une et l'autre considérées comme les mieux placées.

En conclusion touchant la première question, donc, le Tribunal convient que le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste. Il juge que l'indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net recommandée par la Commission paritaire de recours et versée par le Secrétaire général a été proportionnée à ce préjudice et, conformément à sa jurisprudence, il considère que le requérant a reçu une réparation adéquate de ce chef.

VI. Pour ce qui est de la deuxième question, le Tribunal estime que la façon dont le requérant a été traité, non seulement dans le contexte de la procédure de promotion mais aussi par la suite, a été humiliante et dégradante. Il est vrai que le requérant n'avait pas de *droit* à être affecté à un poste de la même classe que celui qu'il occupait temporairement, mais le Tribunal prend note du fait qu'il s'agissait d'un éminent fonctionnaire de haut rang de la CNUCED, que la note maximum avait toujours été attribuée à ses services, qu'il était diplômé d'une université importante et réputée et qu'il avait publié un certain nombre d'articles de caractère technique ou scientifique. Non contente d'avoir violé les droits du requérant lors de l'exercice de promotion alors que son départ à la retraite était imminent, l'Administration l'a affecté à un poste auquel il n'avait littéralement rien à faire, l'a privé de l'assistance d'une secrétaire, ne l'a pas invité aux manifestations auxquelles il aurait normalement pris part et, en bref, a fait comprendre de la façon la plus directe et la plus brutale que l'Organisation n'avait plus besoin de lui.

Le Tribunal rappelle à ce propos son jugement n° 1313 (2006) :

« Le Tribunal peut aisément admettre que nombreux seraient ceux qui éprouveraient un sentiment de profond mécontentement et seraient très ennuyés s'ils étaient tenus d'aller tous les jours au bureau pour n'y rien faire d'utile, s'ils se voyaient refuser la dignité et la satisfaction que suppose l'accomplissement du travail quotidien et s'ils devaient subir l'humiliation que représenterait le fait de perdre ainsi leur temps. Le Tribunal admet que la requérante a effectivement souffert les conséquences qu'elle a décrites dans sa requête et qu'elle a par conséquent droit à une indemnisation du chef du préjudice moral qu'elle a subi. [Voir les jugements n° 997, *van der Graaf* (2001); n° 1008, *Loh* (2001); n° 1009, *Makil* (2001); et n° 1290 (2006).] »

De même, il juge que le requérant, en l'espèce, a droit à réparation à ce titre, indépendamment de l'indemnité qui lui a été versée en réparation de la violation de ses droits dans le contexte de l'exercice de promotion.

Force est pour le Tribunal d'ajouter, en l'occurrence, qu'il y aurait lieu d'envisager d'invoquer la disposition 112.3 du Règlement du personnel, qui stipule que « les fonctionnaires peuvent être tenus de réparer, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation pourrait avoir subi du fait de leur négligence ou parce qu'ils auraient enfreint une disposition du Statut du personnel, du Règlement du personnel ou d'une instruction administrative ».

VII. Pour ce qui est enfin des retards qu'a vécus le requérant dans le système d'administration de la justice, le Tribunal ne peut que regretter que de tels retards soient, regrettamment, la règle et non l'exception à l'Organisation des Nations Unies. Le Tribunal a certes sanctionné des cas de retards injustifiés pouvant être imputés à une négligence dans certains cas particuliers (voir le jugement n° 1275 (2005), dans lequel le Tribunal a accordé une indemnité pour un retard de trois ans

dans la procédure suivie devant la Commission paritaire de recours), mais tel n'est pas le cas en l'espèce; les retards enregistrés n'ont pas été imputables à une personne ou à des personnes déterminées et n'ont pas été spécifiquement dirigés contre le requérant. Ils résultent plutôt d'un système surchargé ne disposant pas de ressources suffisantes. L'Organisation des Nations Unies a entrepris de réviser son système de justice administrative et le Tribunal espère que des retards comme ceux qu'a subis le requérant ne se renouveleront pas à l'avenir. Entre-temps, toutefois, comme de tels retards ne sont pas considérés comme anormaux, le Tribunal n'attribuera pas d'indemnisation à ce titre. [Voir les jugements n° 1323 (2007) et n° 1344 (2007).]

VIII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant, en réparation du préjudice moral qu'il a subi une indemnité représentant quatre mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date du jugement, avec intérêts à huit pour cent par an à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la notification du présent jugement et jusqu'à ce que le paiement soit effectué; et
2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-Président

Julio **Barboza**
Membre

Bob **Hepple**
Membre

New York, le 21 novembre 2007

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire