



Devant : Juge Goolam Meeran
Greffé : New York
Greffier : Santiago Villalpando

KAMAL

contre

SECRETAIRE GENERAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour la requérante :

Duke Danquah, Bureau d'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Alan Gutman, Service du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante est entrée au service de l'Organisation le 14 février 1988 en tant qu'interprète stagiaire (classe P-1) à la Section arabe du Service d'interprétation, Département des services de conférence, devenu le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (« DAGGC »). Le 1^{er} juillet 1988, elle s'est vu offrir un engagement de durée déterminée de deux ans en tant qu'interprète adjointe de première classe, à la classe P-2. Le 1^{er} juillet 1990, elle a obtenu un engagement pour une période de stage en tant qu'interprète à la classe P-3. Elle a été promue à la classe P-4, avec effet à

laquelle la candidature de la fonctionnaire avait été recommandée (troisième avis de vacance);

b) Le versement d'une indemnité financière adéquate pour l'impact négatif sur le moral et la réputation professionnelle de la requérante. L'indemnisation au titre du préjudice subi.

Rappel des faits

9. Ce feuilleton interminable a commencé en avril 2004 avec un avis de vacance concernant un poste P-5 à la Section arabe. Cet avis a été ultérieurement retiré et deux avis de vacance ont été publiés en septembre 2004. Les parties sont en désaccord quant à la question de savoir si les avis de vacance de septembre 2004 concernaient un seul poste ou deux postes, mais cette question n'est pas pertinente en l'espèce.

10. Le 14 avril 2005, ces avis ont été annulés et republiés lorsqu'il a été établi, à la suite d'une plainte de deux fonctionnaires, que les évaluations n'avaient pas été conformes à l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (Système de sélection du personnel) en ce que les états de service des candidats n'avaient pas été pris en considération. Le 10 juin 2005, les critères à appliquer aux promotions à la classe P-5 ont été publiés sur le site Web à des fins de transparence. Cette décision, prise par M^{me} Brigitte Andreassier-Pearl, Chef du Service d'interprétation, a été la mesure appropriée à prendre dans cette situation.

11. Vers le milieu de l'année 2005, la nomination de la requérante et d'un autre fonctionnaire a été recommandée. En octobre 2005, les recommandations ont été transmises au Conseil central de contrôle (« CCC ») pour examen.

12. Le 17 octobre 2005, quatre interprètes ont adressé une plainte écrite au président du Syndicat du personnel, dans laquelle ils exprimaient leurs préoccupations au sujet des procédures et des recommandations et demandaient la suspension du processus et la création d'une équipe mixte personnel/Administration qui serait chargée d'enquêter sur l'opération de sélection.

13. Le 20 octobre 2005, le Conseil du personnel a adopté une résolution proposant de créer une équipe mixte pour déterminer si le règlement en vigueur avait été respecté dans le cas de la présente affaire. Le 6 décembre 2005, le Bureau de la gestion des ressources humaines (« BGRH ») a créé un groupe de travail chargé d'examiner le processus de sélection et de s'entretenir avec les fonctionnaires intéressés, y compris la requérante.

14. À un stade précoce de la procédure devant le Tribunal, la question de la composition de ce groupe de travail s'est posée; en particulier, la requérante a cru voir un conflit d'intérêt parmi ses membres. Lorsque les faits ont été établis, la requérante a retiré sa plainte à ce sujet. On n'y reviendra donc pas. S'est également posée la question des avis de vacance de poste en 2004. Ce grief n'a pas donné lieu à une demande de nouvel examen ou de recours devant la Commission paritaire de recours (« CPR »), et la requérante a, à juste titre, retiré cette partie de sa requête. Il convient de noter que cela a eu pour effet de raccourcir la durée de la procédure et a permis aux parties et au Tribunal de se concentrer sur les véritables questions qu'il restait à examiner.

15. L'identité des deux candidats, y compris la requérante, dont la nomination à recoursstitenir ave45céincxtese

22. En novembre 2006, le BGRH et le DAGGC ont décidé conjointement d'annuler les deux avis de vacance de poste de 2005 et de publier un nouvel avis, en précisant que tous les candidats seraient évalués sur la base de la version définitive des critères de sélection établie par le DAGGC et communiquée à tous les intéressés. Il importe de noter qu'aucune des personnes ayant participé aux séries d'entretiens de 2004 et 2005 n'était membre du jury d'entretien mis sur pied pour le processus de promotion révisé.

23. L'opération de sélection finale a été menée à bien. Le 26 décembre 2007, il a été décidé de promouvoir la requérante à la quatrième sélection éliminatoire de la promotion révisée.

Cas n°

27. La hiérarchie n'a donné aucun signe d'une volonté de tenir compte dans ses délibérations et décisions des intérêts des fonctionnaires dont la recommandation avait été recommandée. Le simple bon sens permet de comprendre que les circonstances entourant cette affaire ne pouvaient qu'être éprouvantes pour ces derniers. Une fois le rapport du Groupe de travail remis à l'Administration, la hiérarchie a omis de faire ce qu'une administration éclairée aurait fait dans des circonstances telles que celles qui avaient donné naissance à cette affaire. Elle aurait dû adresser aux intéressés une brève déclaration résumant les points essentiels du rapport en question, ne serait-ce que pour expliquer pourquoi elle s'apprêtait à procéder à un nouveau contrôle de l'opération de promotion. Le Tribunal y voit une exigence découlant du principe de bonne foi et d'impartialité. Le fait de reprendre à zéro le processus de promotion dans des circonstances où l'ensemble du processus était discrédité depuis 2004 a bel et bien nui à la réputation de la requérante et a bel et bien aggravé son angoisse.

Retard excessif et inexplicable

28. Le premier grief de la requérante concerne le retard excessif et inexplicable. Elle a précisé à l'audience que, si des explications ont été fournies à ce sujet, elles ne les considère pas comme raisonnables ou légitimes. Elle a admis que la hiérarchie a dû, face aux plaintes pour non-respect des procédures en vigueur, effectuer une enquête. Elle fait valoir que celle-ci a pris beaucoup plus de temps qu'elle aurait dû et que, pendant ce temps-là, elle était en proie à l'angoisse et au stress. Le Tribunal accepte ces deux arguments. La finalisation du processus a pris beaucoup trop de temps. Un retard aussi excessif et le fait que ses demandes de renseignements soient restées longtemps sans réponse a causé à la requérante beaucoup d'angoisse et d'inquiétude. Ce grief est fondé.

Suspension du processus de sélection

29. La résolution du Conseil du personnel en date du 20 octobre 2005 formule un certain nombre d'assertions et d'observations. Elle indique que le système a « institutionnalisé le favoritisme du fait de l'absence de mesures allant dans le sens de la responsabilité personnelle ». Dans la lettre qu'il a adressée le 26 janvier 2006 à la Sous-Secrétaire générale, le Conseil du personnel a fait observer qu'il y avait eu des problèmes avec la même opération de sélection l'année précédente et que la participation des mêmes administrateurs ferait perdre tout confiance dans le processus.

30. Le principal grief de la requérante est que la recommandation transmise au CCC n'aurait pas dû être annulée sur la base de la plainte du Conseil du personnel. Elle estime que cela lui a porté préjudice. Le Tribunal considère qu'étant donné la persistance des problèmes au sein de la Section arabe et les plaintes pour non-respect des garanties d'une procédure régulière, la hiérarchie était fondée à annuler le renvoi pour avis au CCC et à ouvrir une enquête indépendante. Les critiques de la requérante au sujet du rôle des candidats non retenus n'est pas une question dont la hiérarchie doit répondre et celle-ci ne peut pas non plus être tenue responsable du fait qu'une résolution ait été adoptée par le Conseil du personnel et transmise à l'Administration. Ce grief est rejeté.

Annulation et reprise du processus de sélection

31. Pour les motifs qui ont été expliqués dans les conclusions du Tribunal, l'annulation et la reprise du processus de sélection ont été, vu les circonstances, appropriées. Ce grief est rejeté. Cela étant, le Tribunal en reconnaît le bien-fondé dans la mesure où il se rapporte au retard excessif avec lequel le processus a été finalisé et au préjudice que ce retard a causé à la requérante.

Préjudice causé au moral et à la réputation professionnelle

32. Le Tribunal reconnaît que le processus a pris beaucoup plus de temps qu'il n'était raisonnable. On notera que telle a également été la conclusion du jury de la CPR, lequel a, au paragraphe 31 de son rapport, indiqué ce qui suit :

[L]e jury constate qu'il a fallu environ six mois pour mener à bien l'enquête ouverte sur les problèmes dont il est question ici. Il n'y voit rien d'illégal, mais considère cela comme bel et bien injuste, d'autant plus que la requérante a finalement été sélectionnée pour le poste P-5 lors de la troisième opération de sélection. Néanmoins, il prend note du fait que, selon le défendeur, il a été décidé de la promouvoir avec effet rétroactif à compter d'avril 2005 Bien qu'elle n'ait pas droit à réparation, le jury fait observer que cela devrait remédier en partie à l'injustice ayant découlé des retards susvisés.

33. Le conseil pour le défendeur, M. Gutman, a indiqué qu'en anticiquant sa nomination avec effet rétroactif au 14 avril 2005, le défendeur avait suffisamment indemnisé la requérante pour ses pertes de traitement et les intérêts s'y rapportant, en considération du déroulement tortueux de cette opération de promotion. Toutefois, cette indemnisation ne tenait pas compte de l'angoisse que la requérante avait pu éprouver. À l'audience, M. Gutman a fait observer que la rétroactivité de la promotion ne devait pas être considérée comme la reconnaissance par le défendeur d'une faute quelconque ni du fait que le moral ou la réputation professionnelle de la requérante avait pu être atteint.

34. La requérante fait valoir que la création d'un groupe de travail chargé d'enquêter sur des allégations d'irrégularité et la reprise de l'opération de sélection auraient renforcé l'opinion ou l'impression selon laquelle elle avait bénéficié d'un processus de sélection irrégulier. Vu les circonstances, la hiérarchie aurait dû publier le rapport du groupe de travail ou expliquer pourquoi l'opération de promotion était reprise. La requérante a témoigné de façon convaincante au sujet du stress causé par le retard et par l'impact du processus sur sa réputation auprès de ses collègues. La

hiérarchie aurait ainsi pu dissiper les rumeurs qui la metta

de l'espèce étaient exceptionnelles en ce qu'elle n'avait jamais rencontré auparavant et n'a pas rencontré depuis un cas dans lequel l'opération ait à ce point traîné en longueur et ait donné lieu à des suspensions et à des redé

procédure régulière pendant le processus de sélection. Il n'est pas contesté qu'une indemnité peut être octroyée pour préjudice moral. Si une violation du droit à une procédure régulière ne débouche pas nécessairement sur une indemnité, le Tribunal du contentieux administratif a jugé en l'espèce que Wu avait subi un préjudice, sous la forme de délaissement et de stress émotionnel, pour lequel il a droit à une indemnité. L'indemnisation pour préjudice moral ne revient pas à octroyer des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs qui viseraient à sanctionner l'Organisation et éviter que des fautes soient commises à l'avenir.

43. Le conseil pour la requérante, M. Danquah, a fait valoir que le délai de trois ans et huit mois était excessif et avait provoqué un état de stress et d'angoisse chez sa cliente. Sa demande d'indemnisation pour mal-être se rapportait non seulement à l'injustice découlant d'un retard d'aussi longue durée, mais aussi à ses conséquences psychologiques.

44. Le conseil pour le défendeur, M. Gutman, a reconnu que, rétrospectivement, l'opération aurait pu être mieux gérée. Toutefois, il a fait valoir qu'une indemnité ne pourrait être motivée que si le défendeur avait commis une erreur de droit, en enfreignant une disposition réglementaire. Il a ajouté qu'il n'existait aucune disposition réglementaire fixant un délai pour le recrutement et que ce qui importait, c'était la question de savoir si l'intégrité du processus avait été assurée, si l'Administration avait fait preuve de mauvaise foi et si sa décision était arbitraire. Il a indiqué que cette décision avait été prise en réponse à de sérieux griefs formulés par les trois quarts de la Section et à la résolution du Conseil du personnel. L'Administration se devait d'examiner tout cela.

45. M. Gutman a argué que le versement à titre rétroactif revenait à reconnaître non pas une erreur, mais la nécessité d'indemniser la requérante même si les actes et décisions de l'Administration étaient justifiés par de solides raisons. Ce versement n'était donc pas la reconnaissance d'un acte ou d'une décision illégal. Il a invoqué l'arrêt rendu en l'affaire *Andrysek* 2010-UNAT-070 (par. 17) à l'appui de la thèse

selon laquelle il n'existait absolument aucun droit à une promotion et, partant, aucun droit à une promotion finalisée rapidement.

46. Sur ce point, le Tribunal estime que l'argumentation de M. Gutman fait l'impasse sur un point pourtant simple : une fonctionnaire qui a fait acte de candidature en vue d'une promotion et dont la promotion est ensuite recommandée a dû subir l'épreuve d'un retrait de cette recommandation et d'une double reprise de l'opération de sélection. Qui plus est, en dépit du fait que le défendeur a pu avoir une solide raison de suspendre l'opération de promotion en présence d'un nombre aussi important de plaintes, il n'en avait pas moins le devoir d'agir rapidement. Concrètement, la requérante savait, tout comme ses collègues de la Section, que sa promotion avait été recommandée. On peut raisonnablement inférer du témoignage de M. Shahinyan, selon lequel 67 % des recommandations sont approuvées sans donner lieu à des demandes d'éclaircissements et le tiers restant le sont une fois ces éclaircissements obtenus, qu'un(e) candidat(e) dont la promotion a été recommandée et qui le sait peut s'attendre à être promu(e), selon toute probabilité, dans un délai raisonnable. Le défendeur avait l'obligation de prendre les dispositions voulues pour faire en sorte que ce délai soit le plus court possible. Les éléments d'information à la disposition du Tribunal donnent à penser que le processus s'est déroulé à un rythme plutôt désinvolte et sans avoir vraiment été placé sous le signe de l'urgence. Ce qui importe en l'espèce, ce n'est pas que la fonctionnaire ait ou non droit à une promotion et, partant, à une promotion finalisée rapidement, c'est qu'une fonctionnaire dont la promotion a été recommandée a droit à ce qu'une décision finale soit prise rapidement.

47. Le Tribunal juge établi que la requérante avait des raisons valables de juger angoissants la manière dont les administrateurs concernés ont conduit l'opération de sélection et le retard excessif qui s'est écoulé entre le moment où sa nomination a été recommandée et l'application finale de la décision de nomination. Le Tribunal estime que, s'il n'y a pas eu perte de revenus, la requérante n'en a pas moins le droit d'être

indemnisée pour le mal-être psychologique aggravé par le manque de communication adéquate avec elle en tant que fonctionnaire directement et légitimement intéressée par le résultat de l'opération. On notera que la réputation professionnelle de la requérante n'a pas durablement souffert et que ses sentiments d'anxiété et d'angoisse, justifiés, ont disparu. Le fait qu'elle se soit remise et se soit acquittée de manière exceptionnelle de ses fonctions est tout à son honneur et tient à la résilience de sa personnalité. Elle a obtenu les meilleures appréciations possibles dans ses rapports d'évaluation et de notation et est très appréciée par ses supérieurs. L'indemnité que le Tribunal lui accorde concerne la période écoulée entre le moment où elle a su que sa promotion avait été recommandée et la date à laquelle elle a été nommée, ainsi qu'une courte période postérieure à cette date dans la mesure où des sentiments d'indignation et d'angoisse ne peuvent pas naître et disparaître à volonté. Ils ne peuvent disparaître que progressivement. De l'avis du Tribunal, le retard a été excessif et doit donc donner lieu à indemnisation, suivant le principe établi par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. En particulier, en matière d'indemnité pour préjudice moral, le Tribunal administratif a systématiquement renvoyé au jugement n° 353, *El-Bokany* (1985), qui indiquait qu'un délai excessif « non seulement nuit à l'administration de la justice, mais peut aussi parfois infliger angoisse et souffrances inutiles à un requérant », et qu'« en raison de la lenteur et de la désinvolture avec lesquelles [le] cas [de la requérante] a été traité, [elle] a droit à une indemnité ». En l'espèce, le retard a été tout à fait excessif. Aucun sentiment d'urgence et aucune marque de sollicitude ou de sensibilité n'ont fait écho aux préoccupations légitimes de la requérante. Qui plus est, le fait que la hiérarchie n'ait pas répondu à ses demandes répétées et normales d'informations concernant sa candidature et la lenteur avec laquelle elle a conduit le processus de sélection ont imposé à la requérante une longue période d'incertitude et d'angoisse doublée de la perte de la considération de ses collègues.

48. Le Tribunal peut bien imaginer des affaires beaucoup plus graves que celle-ci dans lesquelles une indemnité pour mal-être et angoisse pourrait d'une façon tout à

fait justifiée atteindre le montant maximal pouvant être accordé en pareil cas, en particulier lorsqu'il y aurait perte de revenus et d'autres avantages. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

49. Le Tribunal apprécie l'exposé mesuré de M. Gutman, en tant que conseil pour le défendeur, et sait gré à M. Danquah, en tant que conseil pour le requérant, d'avoir aidé à ramener les questions à examiner à un petit nombre de points pertinents et bien circonscrits qui ont fait l'objet du présent jugement.

Conclusion

50. Le Tribunal accorde à la requérante un montant de 10 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnité pour le mal-être et l'angoisse qu'elle a éprouvés. Ce montant doit être versé dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le jugement deviendra exécutoire, période au cours de laquelle s'appliquera un intérêt au taux de base américain en vigueur à la date en question. Si le montant n'est pas payé au cours de la période de 60 jours susvisée, le taux de base américain sera majoré de 5 % jusqu'à la date du paiement.

51. Toutes autres conclusions sont rejetées.

(Signé)
Juge Goolam Meeran

Ainsi jugé le 18 février 2011

Enregistré au greffe le 18 février 2011

(Signé)
Santiago Villalpando, Greffier, Tribunal du contentieux administratif
des Nations Unies, New York