
TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 539

Affaire No 556 : BENTALEB

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Roger Pinto, président; M. Jerome Ackerman, premier vice-président; M. Ahmed Osman, deuxième vice-président;

Attendu qu'à la demande de Mokhtar Bentaleb, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Tribunal a prorogé jusqu'au 1er mai 1990 le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, de nouveau prorogé ce délai jusqu'au 1er juillet 1990;

Attendu que, le 29 juin 1990, le requérant a introduit une requête contenant les conclusions suivantes :

"II. Conclusions

10. Le requérant prie respectueusement le Tribunal administratif :

a) A titre de mesure préliminaire, d'ordonner la production du rapport que le Groupe interne des promotions de 1986 du Département de la coopération technique a soumis au Secrétaire général adjoint chargé (...).

b) De juger que le fait pour l'Administration de ne pas avoir établi de rapport d'appréciation du comportement

professionnel du requérant à temps pour l'établissement du tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 a violé les droits contractuels du requérant et a gravement compromis ses perspectives de promotion.

c) De juger que le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a pas, comme il devait le faire, tenu dûment compte du rapport du Jury en matière de discrimination et autres plaintes concernant l'affaire du requérant et n'y a pas donné suite, ce qui a suscité une sérieuse obligation, de la part de l'Administration, de prendre des mesures de nature à remédier sans tarder et de façon efficace au traitement injuste et discriminatoire dont le requérant avait fait l'objet.

d) De juger que l'Administration ne s'est pas acquittée de cette obligation et, en fait, a agi en sens contraire.

e) D'ordonner que le nom du requérant soit ajouté au tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 et qu'il soit promu rétroactivement à compter de 1986.

f) D'accorder au requérant tous dommages et intérêts représentant l'équivalent de deux années de son traitement de base net."

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 27 août 1990;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 28 septembre 1990;

Attendu que le requérant a soumis un exposé écrit supplémentaire et un document supplémentaire le 7 octobre 1991;

Attendu que, le 15 octobre 1991, le requérant a retiré ses conclusions préliminaires et a soumis le document susmentionné;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er novembre 1971 et a servi en application d'une succession de nominations pour des périodes de durée déterminée jusqu'au 1er juillet 1973, date à laquelle il a reçu une nomination pour une période de stage à la classe P-2 en tant que fonctionnaire d'administration (adjoint de 1ère classe) du Service de la formation du Bureau des services du personnel. Le 1er avril 1974, il s'est vu accorder une nomination à titre permanent et a été promu à la classe

P-3 en tant que fonctionnaire d'administration. Le 1er février 1977, le requérant a été muté, en qualité de fonctionnaire du recrutement, au Service de recrutement pour l'assistance technique de la Division du recrutement. Le 1er juillet 1977, il a été promu à la classe P-4, et le 1er juillet 1978, il a été muté au Service de recrutement et d'administration pour l'assistance technique du Département de la coopération technique pour le développement (SRAAT/DCTD).

Le 3 février 1986, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a mis en route le processus de promotions pour l'année 1986 au moyen d'un mémorandum dans lequel il a demandé à tous les chefs de départements et de bureaux de soumettre leurs recommandations de promotions à l'examen du Comité des nominations et des promotions et de ses organes subsidiaires. Au paragraphe 2 de ce mémorandum, les départements et bureaux ont été priés de s'assurer que des procédures appropriées avaient été mises en place pour que l'examen interne de la situation des fonctionnaires aux fins des promotions et l'établissement de la liste des candidats recommandés par le Département se fassent de façon juste et objective. Selon ce paragraphe, ils étaient priés de veiller à ce que tous les rapports d'appréciations du comportement professionnel qui auraient dû être établis à cette date l'aient effectivement été pour tous les fonctionnaires conformément à l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2, sans égard à la question de savoir si la promotion des fonctionnaires intéressés était ou non recommandée. Selon le paragraphe 12, toutes les recommandations de promotions devaient être accompagnées d'"informations spécifiques sur le point de savoir si un poste serait ou non disponible pendant l'année visée par le tableau d'avancement et, dans toute la mesure du possible, d'une indication du numéro du poste".

Le 28 août 1986, dans un mémorandum adressé au Secrétaire général adjoint chargé du DCTD, le Directeur de la Division des services d'appui aux programmes, dont le SRAAT faisait partie, a déclaré que, suivant l'avis du Chef du SRAAT, il avait recommandé la promotion du requérant au poste laissé vacant par l'ancien Chef du Groupe II du SRAAT; le Groupe chargé des recommandations de

promotions au niveau du Département, toutefois, avait suggéré de muter à ce poste un fonctionnaire de classe P-5 d'une autre division - M. Argyriades - et le requérant considérait qu'une telle mesure nuirait à la progression de sa carrière; eu égard à l'effet négatif que cette mutation aurait sur le moral d'un fonctionnaire méritant et peut-être sur celui des autres fonctionnaires du SRAAT, le Directeur de la Division demandait au Secrétaire général adjoint de revoir les recommandations formulées par le Groupe du Département dans ce cas particulier. Le 1er septembre 1986, le requérant a été nommé fonctionnaire chargé du Groupe II du SRAAT. Le 2 septembre 1986, il a soumis la question de sa promotion à l'attention du Secrétaire général adjoint chargé du DCTD dans un mémorandum qui se lisait en partie comme suit :

"...

9) J'ai été extrêmement chagriné d'apprendre, lors de mon retour de congé dans les foyers et de mission, que le Groupe chargé de l'examen des recommandations de promotions au DCTD n'avait pas soumis mon nom à votre approbation en vue d'une promotion. Je crois savoir que le Groupe a plutôt recommandé que ce poste (...) soit accordé à un autre fonctionnaire. Je me demande s'il relève du mandat du Groupe de recommander des mutations plutôt que d'examiner le dossier de chaque fonctionnaire pouvant être promu sur la base de ses mérites propres.

10) Du fait de cette recommandation inhabituelle du Groupe (et comme aucun poste P-5 n'a été supprimé), je me verrais ainsi refuser une promotion après dix années de travail dévoué en tant que fonctionnaire de recrutement au SRAAT.

11) Je suis convaincu que le Groupe chargé d'examiner les recommandations de promotions au DCTD, dans ses recommandations, a été très injuste à mon égard; en se bornant à recommander la mutation d'un fonctionnaire, il a commis une grave injustice à mon endroit.

..."

Le 14 janvier 1987, un mémorandum circulaire émanant du Secrétaire général adjoint chargé du DCTD mentionnait, entre autres redéploiements devant prendre effet immédiatement, la réaffectation de M. Argyriades au SRAAT. Le 12 février 1987, le requérant a fait

valoir ses droits à promotion dans un mémorandum adressé au Président du Comité des nominations et des promotions.

Le 13 février 1987, le requérant a écrit au Chef du Service administratif du DCTD pour appeler son attention sur le fait qu'il n'avait eu aucun rapport périodique depuis le 30 juin 1982. Un rapport périodique portant sur la période allant du 1er juillet 1982 au 31 janvier 1987 a donc été établi en mars 1987, et signé par le requérant le 19 juin 1987.

Le 19 février 1987, le Sous-Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines a adressé au Président du Comité des nominations et des promotions un document intitulé "Directives à l'attention des organes chargés des nominations et des promotions. Le paragraphe B de la section II de ces directives se lisait comme suit :

"B) Disponibilité de postes

Comme les années précédentes, il conviendra, avant de recommander la promotion de fonctionnaires, de s'assurer que les critères ci-après sont satisfaits :

- Les fonctions attachées au poste en question doivent être classées au niveau approprié;
- En outre, un poste inscrit au budget doit être disponible pour pouvoir donner effet à la promotion pendant l'année couverte par le tableau d'avancement. S'il s'avère nécessaire d'obtenir des éclaircissements sur le statut d'un poste, le membre de droit, après avoir consulté le Département intéressé et la Division du budget, confirmera au Comité si le poste en question est ou non disponible aux fins d'une promotion."

Le 7 avril 1987, M. Argyriades a été nommé Chef adjoint du SRAAT et, quelques semaines plus tard, les fonctions du requérant en tant que fonctionnaire chargé du Groupe II du SRAAT ont pris fin. Le 17 juin 1987, le tableau d'avancement à la classe P-5 (Administrateurs hors classe) de 1986, qui avait été approuvé par le Secrétaire général, a été publié. Le nom du requérant ne figurait pas au tableau d'avancement.

Entre-temps, le 13 mai 1987, le requérant avait soumis la question de sa promotion à l'attention du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, accusant le DCTD d'avoir eu une attitude discriminatoire à son égard. Le 12 novembre 1987, le Jury en matière de discrimination a soumis son rapport au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Dans son rapport, le Jury est arrivé à la conclusion que le Groupe chargé de l'examen des recommandations de promotions au niveau du Département avait agi injustement en recommandant la mutation d'un fonctionnaire d'une autre division pour pourvoir le poste vacant et en empêchant ainsi la promotion du requérant, dont les états de service montraient clairement qu'il remplissait les conditions requises pour être promu. Le Jury en matière de discrimination recommandait que l'on envisage de promouvoir immédiatement le requérant à un poste P-5 de son Département ou, si cela n'était pas possible, qu'il soit réaffecté ou muté à un poste P-5 approprié dans un autre département du Secrétariat. Le 24 décembre 1987, le Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines a transmis le rapport du Jury en matière de discrimination au Secrétaire général adjoint chargé du DCTD, lequel, le 10 mars 1988, lui a répondu par les observations suivantes :

"...

3. Le premier point soulevé dans le rapport a trait au fait que le Département n'a pas recommandé que M. Bentaleb soit promu à la classe P-5, alors même que le Directeur de la Division avait formulé une recommandation interne à cet effet. Nous ne voyons pas que ceci constitue un argument étant donné que la situation de M. Bentaleb est identique à celle de bon nombre de fonctionnaires du Département (et sans aucun doute d'un très grand nombre de fonctionnaires du Secrétariat dans son ensemble) qui, bien que recommandés par leurs supérieurs hiérarchiques immédiats ou par leurs directeurs, ne sont malgré tout pas recommandés par leurs départements. Pour être exact, 14 fonctionnaires de classe P-4 du DCTD ont été recommandés par leurs directeurs en vue d'une promotion à la classe P-5 pendant l'année en question (1986) alors qu'il existait au total 6 (six) postes disponibles; les 8 fonctionnaires qui n'ont pas été retenus avaient eux aussi une longue ancienneté et des états de service méritoires mais, faute de postes, le Département ne pouvait manifestement pas les recommander tous.

4. En disant ou en sous-entendant que le Département devait recommander M. Bentaleb, le Jury s'arroe la liberté de substituer son jugement à celui de deux organes chargés d'examiner les recommandations de promotions, à savoir le groupe d'examen interne du département puis le Comité des nominations et des promotions. S'agissant du groupe interne, celui-ci était composé de représentants dûment élus du personnel, et il a procédé à son examen de la façon la plus juste et la plus approfondie. En fait, le Groupe a examiné la situation de tous les fonctionnaires au regard de tous les postes, autrement dit M. Bentaleb a été pris en considération non seulement en vue d'une promotion au poste qui existait dans son unité immédiate, mais aussi à d'autres postes P-5 du Département. Le fait est que le Groupe a sélectionné d'autres fonctionnaires et je ne vois aucune raison de ne pas accepter ses recommandations. Par la suite, le Comité des nominations et des promotions avait, pour ainsi dire, la possibilité de prévaloir sur le Département en incluant le nom de M. Bentaleb au tableau d'avancement au lieu de celui d'un autre des fonctionnaires que nous avons recommandés. En fait, c'est précisément ce que le Comité a fait dans le cas de deux autres des personnes recommandées par le Département, mais pas dans celui de M. Bentaleb. Autrement dit, tant le Groupe chargé de l'examen interne des recommandations de promotions que le Comité des nominations et des promotions ont considéré que d'autres fonctionnaires étaient plus méritants que M. Bentaleb en vue d'une promotion à l'un des six postes disponibles au Département. Nous ne voyons là rien qui puisse prêter à contestation.

5. Le deuxième point soulevé par le Jury concerne le fait qu'en ma qualité de Chef du Département, j'ai réaffecté un fonctionnaire P-5 à la Division de M. Bentaleb par un mouvement latéral, bloquant ainsi (de l'avis du Jury) les perspectives de promotion de M. Bentaleb. Le Jury semble ici mettre en question le droit des chefs de département de procéder à des mutations latérales et, d'une façon ou d'une autre, semble aussi sous-entendre que M. Bentaleb avait en fait un 'droit acquis' au poste P-5 dans sa Division, droit qui aurait été violé par ce mouvement latéral. Dans ce cas également, nous ne voyons pas comment la position du Jury peut être tenable. Nul n'a un 'droit' sur un poste, et nul n'est fondé à soutenir qu'une réaffectation latérale a pour effet de bloquer les possibilités de promotion d'un fonctionnaire. Les raisons pour lesquelles j'ai procédé à la réaffectation latérale en question étaient exclusivement des raisons de fond et des raisons justifiées. J'aurais procédé à cette réaffectation même si le Groupe interne ne m'avait pas recommandé de le faire, mais il se trouve que même le Groupe interne a eu la même idée. En conséquence, dans ce cas également, il n'y a rien qui puisse prêter à contestation.

6. Cela étant, rien ne permet de penser que M. Bentaleb ait fait l'objet d'un traitement injuste ou discriminatoire au sein du Département, et aucun élément factuel ne semble justifier le rapport du Jury. L'affaire se ramène au fait que deux organes qui font autorité en matière de promotions ont décidé de ne pas retenir M. Bentaleb aux fins d'une promotion à une poste disponible. En ce sens, l'affaire ne fait pas intervenir de facteurs autres que ceux auxquels se sont souvent heurtés de nombreux autres fonctionnaires du Département et de l'Organisation dans son ensemble."

Pendant que le Jury en matière de discrimination menait son enquête, le requérant avait, le 27 août 1987, adressé au Président du Comité des nominations et des promotions un mémorandum de recours dans lequel il faisait valoir qu'étant donné que M. Argyriades était déjà à la classe P-5 et n'avait donc pas besoin qu'un autre poste P-5 soit disponible pour pouvoir être promu, il y avait pour la promotion du requérant un poste P-5 disponible. Le 18 décembre 1987, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a informé le Secrétaire général adjoint chargé du DCTD que l'examen des recours concernant les promotions de 1986 touchait à sa fin et que le nom du requérant serait probablement ajouté au tableau d'avancement à la classe P-5, et lui demandait de bien vouloir confirmer qu'un poste serait disponible dans son unité ou dans un bureau approprié pour pouvoir donner effet à une telle promotion si le nom du requérant était placé au tableau d'avancement. Le 23 décembre 1987, le Secrétaire général adjoint chargé du DCTD a répondu qu'il n'y avait au Département aucun poste P-5 vacant. Le 6 avril 1988, le Président du Comité des nominations et des promotions a informé le requérant qu'en dépit des informations supplémentaires que ce dernier avait soumises dans son mémorandum de recours, le réexamen de son affaire auquel avait procédé le Comité n'avait pas fait apparaître d'omission suffisamment importante pour le conduire à modifier sa décision antérieure. Le même jour, il a été publié un additif au tableau d'avancement à la classe P-5 (Administrateurs hors classe) de 1986. Le nom du requérant ne figurait pas sur cet additif.

Après un échange de correspondance dans lequel le requérant a

demandé au Président du Comité des nominations et des promotions et au Sous-Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines des éclaircissements touchant la décision du Comité, le requérant a, le 29 avril 1988, déposé un mémoire préliminaire de recours auprès de la Commission paritaire de recours. Le 4 mai 1988, il a demandé au Secrétaire général de revoir la décision administrative de ne pas inclure son nom au tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986. Le 15 juillet 1988, n'ayant pas reçu de réponse à sa demande, le requérant a introduit un recours en bonne et due forme devant la Commission paritaire de recours. La Commission a soumis son rapport le 29 novembre 1988. Ses conclusions et sa recommandation étaient les suivantes :

"Conclusions et recommandation

54. La Commission conclut que l'Administration n'était pas tenue de suivre la recommandation du Comité des nominations et des promotions tendant à ce que le requérant soit inscrit au tableau d'avancement de 1986.
55. La Commission conclut que le requérant n'a pas apporté de preuve établissant ses allégations de discrimination et de complot et que rien ne prouve qu'il a été traité injustement.
56. La Commission conclut que le caractère confidentiel de la procédure du Comité des nominations et des promotions n'a pas été respecté à une étape où il fallait encore le préserver et que plus tard, lorsqu'il n'a plus semblé essentiel, ce caractère confidentiel a été invoqué pour refuser au requérant des informations qui l'intéressaient légitimement.
57. La Commission recommande qu'à l'avenir le caractère confidentiel des processus de promotion - ou des processus qui s'y substitueront - soit rigoureusement respecté lorsque cela est nécessaire, mais que les fonctionnaires reçoivent des réponses complètes et véridiques aux questions légitimes qu'ils peuvent poser lorsque la nécessité essentielle de préserver le caractère confidentiel de la procédure ne s'oppose pas.
58. La Commission ne formule aucune autre recommandation à l'appui du recours."

Le 6 décembre 1988, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général, ayant réexaminé son affaire à la lumière du rapport de la

Commission, avait décidé de maintenir la décision contestée. Le 29 juin 1990, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête mentionnée plus haut.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le Groupe chargé de l'examen des recommandations de promotions au niveau du Département ou le Comité des nominations et des promotions ne disposaient d'aucun rapport récent d'appréciation du comportement professionnel du requérant.

2. Le Groupe du Département n'avait pas compétence pour recommander des mutations latérales de fonctionnaires d'une division à une autre.

3. Le Jury en matière de discrimination étant parvenu à la conclusion que le requérant avait fait l'objet d'un traitement discriminatoire, l'Administration avait la responsabilité - particulièrement lourde - de remédier sans tarder et efficacement à la situation, obligation à laquelle l'Administration a failli.

4. La disponibilité d'un poste n'était pas une condition préalable indispensable à une promotion.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'avait pas droit à être promu mais seulement à ce que sa situation soit prise en considération en vue d'une promotion. La situation du requérant a été prise dûment en considération en vue d'une promotion.

2. La disponibilité d'un poste était un élément faisant partie intégrante du processus d'examen des recommandations de promotions pour 1986.

3. Il n'existe aucun élément de preuve crédible établissant que la décision du Comité des nominations et des promotions de ne pas inscrire le requérant au tableau d'avancement de 1986 ou que l'acceptation de ce tableau d'avancement par le Secrétaire général a répondu à des motifs autres que légitimes.

Le Tribunal, ayant délibéré du 22 octobre au 4 novembre 1991, rend le jugement suivant :

I. Dans ses conclusions, le requérant conteste la décision de ne pas inclure son nom au tableau d'avancement à la classe P-5 (Administrateurs hors classe) de 1986, et il prie le Tribunal d'ordonner que son nom soit ajouté à ce tableau d'avancement et qu'il soit promu rétroactivement avec effet à compter de 1986.

Le requérant soutient que, pendant les différentes étapes du processus d'examen, sa promotion n'a pas été prise en considération de façon juste et objective comme il en avait droit en vertu des règles applicables et que le processus était vicié par une discrimination et d'autres irrégularités.

Le défendeur, tout en reconnaissant le droit du requérant à être pris en considération aux fins d'une promotion, affirme que le requérant a été pris en considération comme il convient.

II. Tout en reconnaissant le principe selon lequel les promotions relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, le Tribunal a également considéré que les règles et procédures qui régissent le processus de promotions contiennent des garanties visant à assurer la justice et l'objectivité d'un processus qui revêt une importance vitale pour les fonctionnaires. En conséquence, le Tribunal a souligné que ces règles et procédures font partie des conditions d'emploi des fonctionnaires et doivent par conséquent être respectées, correctement interprétées et régulièrement appliquées. En outre, au paragraphe IV de son jugement No 470, Kumar (1989), le Tribunal a rappelé que s'il ne peut pas substituer son jugement à celui de l'Administration pour ce qui est des normes de performance ou d'efficacité d'un fonctionnaire, il n'en a pas moins compétence pour se prononcer sur les requêtes alléguant une inobservation des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel ou alléguant un parti pris ou un détournement de pouvoirs.

III. Cela dit, le Tribunal examinera si les différentes étapes du processus de promotions ont été menées de façon irrégulière au détriment du requérant, comme allégué par ce dernier.

IV. Le Tribunal note que l'opération d'établissement du tableau d'avancement de 1986 a été lancée par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel dans un mémorandum du 3 février 1986 adressé à tous les chefs de départements et de bureaux, mémorandum dans lequel il demandait à ces derniers de soumettre leurs recommandations pour qu'elles puissent être examinées par le Comité des nominations et des promotions et par ses organes subsidiaires.

Le paragraphe 2 dudit mémorandum se lisait notamment comme suit :

"Comme par le passé, les départements et bureaux sont priés de s'assurer que des procédures appropriées ont été mises en place pour que l'examen interne de la situation des fonctionnaires aux fins des promotions et l'établissement de la liste des candidats recommandés par le Département se fassent de façon juste et objective." (C'est le Tribunal qui souligne).

Conformément à la demande figurant dans ce paragraphe, le DCTD a constitué un groupe pour procéder à l'examen interne des recommandations de promotions.

V. Le requérant affirme que, lors de conversations qu'il a eues en mars et avril 1986 avec le Chef du SRAAT et le Directeur de la Division des services d'appui aux programmes, il lui a été promis que, eu égard à la haute qualité de ses services et de son ancienneté, il lui serait confiée la responsabilité du Groupe II du SRAAT lorsque son Chef prendrait sa retraite à la fin du mois d'août, avec une recommandation de promotion à la classe P-5. Cette recommandation a effectivement été faite au service administratif du Département.

VI. Le Groupe du Département n'a pas entériné la recommandation de promotion au poste P-5 susmentionné mais a proposé plutôt la

mutation de ce poste à M. Argyriades, fonctionnaire d'une autre division du DCTD qui était déjà à la classe P-5. Le 28 août 1986, le Directeur de la Division des services d'appui aux programmes a fait appel au Secrétaire général adjoint chargé du DCTD pour qu'il revoie cette proposition eu égard à l'effet négatif que son application pourrait avoir sur le moral du requérant et peut-être sur celui des autres fonctionnaires du SRAAT. Son appel est resté vain.

VII. Eu égard à la recommandation positive formulée par le Chef de sa Division, à la très bonne qualité de son travail, telle qu'elle était reflétée dans ses états de service, à l'évaluation favorable qu'avaient donnée de son travail les chefs de service d'autres divisions et à sa longue ancienneté, le requérant a considéré que la décision du Groupe du Département de rejeter sa candidature à une promotion était injuste et discriminatoire.

VIII. Le requérant conteste la validité de la recommandation formulée par le Groupe du Département pour les motifs suivants :

a) L'absence de rapport d'appréciation du comportement professionnel à jour, qui a été aggravée par une évaluation irrégulière de la qualité de ses services de la part du Groupe du Département; et

b) Le fait qu'en recommandant une mutation, le Groupe du Département a outrepassé sa compétence, c'est-à-dire a agi ultravires.

Le Tribunal examinera maintenant ces arguments.

IX. Selon le requérant, le Groupe du Département a examiné la recommandation concernant sa promotion sans disposer d'un rapport d'appréciation du comportement professionnel à jour. Le requérant se plaint à juste titre de ce qu'il n'avait pas été établi de rapport d'appréciation de son comportement professionnel depuis près de cinq ans, pas même lorsque son supérieur hiérarchique est parti à la retraite. Le Tribunal considère qu'un tel manquement de la part de l'Administration constitue, en soi, une violation inexcusable des

paragrapnes 4 et 5 de l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2.

X. L'inobservation de cette importante condition de forme est encore plus grave lorsqu'elle affecte l'examen d'une recommandation de promotion. Dans la présente affaire, le dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant, lorsque la recommandation tendant à ce qu'il soit promu à un poste P-5 a été examinée au niveau du Département, en 1986, avait trait à une période qui s'était achevée en juin 1982. Le défendeur a essayé de minimiser l'impact de l'absence de rapport à jour en disant qu'il existait dans le dossier du requérant plusieurs rapports d'appréciation du comportement professionnel portant sur la période allant de novembre 1971 à juin 1982.

Le Tribunal considère que l'argument du défendeur n'a pas de poids, pour deux raisons.

1. Outre le fait que le paragraphe 2 de l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2 met en relief l'importance d'un "système d'évaluation périodique" en tant que base d'un "système global d'organisation des carrières comprenant ... des possibilités de promotion", le paragraphe 2 du mémorandum du 3 février 1986 du Sous-Secrétaire général aux services du personnel est explicite sur ce point et que "tous les participants [à l'examen interne des recommandations de promotions] devront être en possession de toute la documentation en rapport avec l'examen des recommandations de promotions", y compris "des rapports d'évaluation du comportement professionnel ... à jour".

2. Le Tribunal note que les quatre années qui ont précédé l'examen de la recommandation de promotion du requérant par le Groupe du Département, en 1986, avaient été une période cruciale et qu'il était par conséquent essentiel de disposer d'une évaluation récente de ses services. En fait, le rapport d'appréciation du comportement professionnel qui a été établi ultérieurement pour la période en question fait apparaître des éléments très pertinents et positifs qui confirment les qualifications, les aptitudes, l'habileté et la qualité des services du requérant. Entre autres, le rapport en question notait que le requérant avait été désigné

fonctionnaire responsable du Groupe II du SRAAT après que son chef eut pris sa retraite. Cet élément revêtait une importance particulière eu égard à l'affirmation du requérant selon laquelle, au cours des quelques années précédentes, il avait à d'autres occasions été désigné fonctionnaire chargé du Groupe II lorsque son chef était en congé.

XI. Lorsqu'il existe une concurrence serrée entre plusieurs candidats pour un nombre limité de postes vacants, toutes les évaluations, et spécialement des évaluations récentes favorables à l'intéressé, garantissent une évaluation juste et objective de ses services et constituent la base d'un avancement. Le requérant a été injustement privé de cette possibilité, en violation de son droit à être traité équitablement.

XII. L'absence de rapport d'évaluation du comportement professionnel à jour a été aggravée par une autre irrégularité commise par le Groupe du Département. Bien que, par la suite, le défendeur n'ait pas contesté les qualifications du requérant, il ressort du dossier que le Groupe du Département s'était apparemment fait une idée négative de la qualité des services du requérant lorsqu'il est parvenu à la conclusion qu'un autre fonctionnaire serait un meilleur choix pour pourvoir le poste P-5 qu'avait laissé vacant le Chef du Groupe II du SRAAT. Lorsque le Jury en matière de discrimination et autres plaintes a essayé de s'enquérir des raisons de la conclusion à laquelle était parvenu le Groupe du Département malgré la recommandation formulée par les supérieurs du requérant, il n'a trouvé que des insinuations et pas de raisons concrètes ou d'éléments tangibles.

XIII. Le requérant a également contesté la décision du Groupe du Département d'un autre point de vue : il a douté que le Groupe puisse valablement recommander la mutation d'un autre fonctionnaire déjà à la classe P-5 au poste P-5 auquel le Directeur de la Division des services d'appui aux programmes avait recommandé le requérant. Ce dernier a fait valoir que, ce faisant, le Groupe du Département a

outrépassé son mandat. La réponse du défendeur est que le mémorandum du Sous-Secrétaire général aux services du personnel en date du 3 février 1986 décrivant le mandat des groupes créés par les différents départements aux fins de l'établissement du tableau d'avancement de 1986 ne contient aucune disposition limitant les pouvoirs de ces groupes à formuler exclusivement des recommandations de promotions et excluant la possibilité de mutations de fonctionnaires.

XIV. Le Tribunal ne peut pas accepter cet argument pour les raisons suivantes :

Premièrement, le mémorandum en date du 3 février 1986 concernait exclusivement les promotions. Il était intitulé "Tableau d'avancement de 1986". Le mémorandum traitait des conditions à remplir pour pouvoir être promu, de l'importance de ces conditions, des différents types de promotions - c'est-à-dire normales et accélérées - et des modalités de promotion. Le mémorandum appelait également l'attention sur un certain nombre de résolutions de l'Assemblée générale en rapport avec les promotions.

Deuxièmement, le mémorandum définissait la composition de l'organe qui devait procéder à l'examen interne des recommandations de promotions, en l'occurrence le Groupe du Département. Au paragraphe 2 de ce mémorandum, il était demandé aux groupes chargés des promotions de procéder à leurs réexamens internes des recommandations de promotions de façon juste et objective afin d'établir la liste de recommandations du Département. Le mémorandum ne mentionne nulle part la possibilité de recommander une mutation.

En outre, une mutation latérale qui peut avoir pour effet de bloquer une promotion, comme cela a été le cas en l'espèce, est contraire à la raison d'être d'un groupe chargé des promotions.

XV. Le Tribunal considère par conséquent que la recommandation formulée par le Groupe du Département tendant à pourvoir par une mutation latérale le poste P-5 auquel le requérant avait été recommandé par son supérieur a également constitué un traitement injuste. Cependant, le Tribunal ne peut pas conclure qu'il s'est

agi d'une mesure discriminatoire adoptée de mauvaise foi à l'encontre du requérant exclusivement comme prétexte pour le priver d'une possibilité de promotion. Le rapport du Groupe du Département montre que ce dernier a également envisagé la possibilité d'une mutation dans le cas d'autres postes. En outre, l'absence d'intentions malveillantes à l'encontre du requérant ressort du fait que la mutation latérale en question a également affecté quatre autres candidats.

XVI. Le Tribunal considère par conséquent que, lors de l'examen des recommandations au niveau du Département, le requérant n'a pas reçu la considération pleine, juste et objective à laquelle il avait droit, et que les règles applicables ont été violées dans son cas.

XVII. Le requérant soutient que l'examen de son cas aux fins d'une promotion au niveau du Comité des nominations et des promotions a également été entaché de graves irrégularités. Le Tribunal examinera les étapes suivies en ce qui concerne l'inscription du requérant au tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 pour déterminer si des irrégularités ont été commises.

XVIII. A cet égard, le Tribunal relève ce qui suit :

1. Le Département du requérant n'a pas recommandé sa promotion et son nom ne figurait pas sur le tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 établi par le Comité des nominations et des promotions et publié par le Secrétaire général le 17 juin 1987.

2. Le 27 août 1987, le requérant a fait appel, dans le cadre de la procédure de recours, de la décision de ne pas inclure son nom au tableau d'avancement. Le requérant a spécifiquement fait valoir que, comme le fonctionnaire muté au SRAAT était déjà à la classe P-5 et n'avait donc pas besoin qu'un poste P-5 soit vacant pour pouvoir être promu, un poste P-5 était disponible pour sa propre promotion. Le requérant a également soumis des statistiques portant sur l'ensemble de l'année 1986 dont il ressortait que sa productivité, telle qu'elle se reflétait dans le nombre de nominations d'agents affectés à des projets, était supérieure à

celle de ses collègues.

3. Le 6 avril 1988, il a été publié un additif au tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 et, encore une fois, le nom du requérant n'y figurait pas.

Le même jour, le requérant a été informé par le Président du Comité des nominations et des promotions qu'il n'avait pas été fait droit à son recours. Dans sa lettre, le Président du Comité disait ce qui suit :

a) Le recours du requérant avait été soumis au Comité des nominations et des promotions, qui l'avait examiné en détail;

b) Nonobstant les informations supplémentaires qui avaient été présentées, le réexamen du cas du requérant auquel le Comité avait procédé n'avait pas fait apparaître qu'il y avait eu une omission suffisamment grave pour justifier une révision de la recommandation précédente du Comité.

XIX. En fait, la lettre du 6 avril 1988 du Président du Comité des nominations et des promotions ne décrivait pas avec exactitude ce qui s'était passé en fait. Le recours introduit par le requérant le 27 août 1987 avait abouti : le Comité y avait fait droit et avait ajouté le nom du requérant au tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 qui avait été soumis à l'approbation du Secrétaire général.

De l'avis du Tribunal, la procédure de recours devant le Comité des nominations et des promotions constitue, pour des raisons évidentes, une garantie importante en ce qui concerne le droit d'un fonctionnaire de voir son cas pris équitablement en considération aux fins d'une promotion. Ne pas dire la vérité au requérant quant au sort réservé à son recours a constitué une sérieuse irrégularité qui a compromis le droit du requérant d'obtenir une réparation appropriée.

XX. Après avoir appris que le Comité des nominations et des promotions avait inclus son nom au tableau d'avancement mais que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et le Secrétaire général adjoint chargé du DCTD s'étaient opposés à sa promotion, le requérant a, les 18 et 19 avril 1988 respectivement, écrit au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources

humaines et au Président du Comité des nominations et des promotions pour dire qu'il avait des raisons de croire que le Comité avait effectivement recommandé que son nom soit inscrit au tableau d'avancement mais que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait rejeté cette recommandation pour le motif qu'il n'existait pas de poste disponible au DCTD. Le requérant demandait de recevoir d'urgence des éclaircissements sur ces points.

XXI. Le 20 avril 1988, le Président du Comité des nominations et des promotions a répondu au mémorandum du requérant en date du 19 avril 1988 en disant ce qui suit :

"Comme vous le savez peut-être, les attributions du Comité des nominations et des promotions ont un caractère consultatif et ses délibérations sont considérées comme confidentielles. Néanmoins, je peux vous confirmer que, quelle que soit la position adoptée par le Comité s'agissant de recommander ou de ne pas recommander votre promotion, la décision finale a été de ne pas inclure votre nom au tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986."

XXII. Cette réponse a constitué une sérieuse irrégularité. Le Président du Comité des nominations et des promotions, ayant une nouvelle occasion de révéler au requérant le sort qui avait réellement été réservé à son recours, ne s'est pas borné à invoquer simplement le caractère confidentiel de la procédure. Les termes qu'il a utilisés tendaient à créer l'impression que le recours du requérant avait été rejeté devant le Comité. Le Président du Comité savait que c'était le défendeur qui avait retiré le nom du requérant du tableau d'avancement à la classe P-5 de 1986 après qu'il y eut été ajouté par le Comité. De l'avis du Tribunal, les termes employés dans la communication ci-dessus ne répondent pas au principe de bonne foi qui doit inspirer les relations entre l'Administration et les membres du personnel.

XXIII. Le défendeur a d'ailleurs souligné devant la Commission paritaire de recours que le Comité des nominations et de promotions, à l'étape des recours, n'avait pas revérifié la situation en ce qui concerne la disponibilité de postes mais avait recommandé

l'adjonction des noms du requérant et d'un autre fonctionnaire du DCTD au tableau d'avancement à la classe P-5. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines s'était à nouveau enquis de la situation auprès du DCTD et, ayant été informé qu'aucun poste n'était disponible, n'avait pas accepté la recommandation formulée au sujet du requérant par le Comité des nominations et des promotions. Le Tribunal note que ces événements se sont succédés comme décrits aux paragraphes X et XV de son jugement No 495, Castellanos (1990), et avaient violé de la même façon le caractère confidentiel de la procédure. Le défendeur a affirmé en outre devant la Commission paritaire de recours que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avait agi de bon droit lorsqu'il n'avait pas accepté la recommandation du Comité des nominations et des promotions tendant à ajouter le nom du requérant au tableau d'avancement initial lorsqu'il avait appris qu'il n'y avait pas de poste vacant permettant de donner effet à la promotion.

XXIV. En ce qui concerne cette dernière étape du processus de promotion, le Tribunal considère ce qui suit :

Pendant la procédure de recours, le Comité des nominations et des promotions, ayant reçu le rapport d'appréciation du comportement professionnel à jour concernant le requérant et ayant pris connaissance du rapport du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, a pu évaluer équitablement et objectivement les qualifications du requérant. Il a rectifié la situation en incluant le nom du requérant au tableau d'avancement. Il a ainsi corrigé l'appréciation négative qui avait été faite précédemment des qualifications du requérant et, à ce stade, il était manifestement certain qu'il y avait un poste P-5 vacant.

XXV. Toutefois, au lieu de souscrire à l'évaluation équitable et objective faite par le Comité des nominations et des promotions lors de la procédure de recours, le défendeur a décidé que la condition selon laquelle un poste devait être disponible n'était pas remplie.

XXVI. Il est indubitable que la disponibilité d'un poste était une condition préalable à la promotion. Néanmoins, pour les raisons exposées aux paragraphes XIII à XV ci-dessus, le Tribunal considère que le fait d'invoquer cette condition après que le Comité des nominations et des promotions eut semblé, dans un premier temps, s'être assuré qu'elle était remplie a eu pour effet d'aggraver encore le traitement injuste dont le requérant a fait l'objet, comme indiqué ci-dessus, d'autant plus que le défendeur reconnaît que le nom de plusieurs fonctionnaires a été ajouté au tableau d'avancement de 1986 alors que l'on savait qu'il n'y aurait peut-être pas de postes disponibles.

XXVII. Le Tribunal rappelle qu'au paragraphe III de son jugement No 411, Al-Ali (1988), et tout en reconnaissant le principe selon lequel les promotions relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, il a déclaré ce qui suit :

"... les fonctionnaires sont promus à intervalles réguliers selon un processus complexe régi par les règles et procédures énoncées dans la disposition 104.14 du Règlement du personnel et les textes administratifs connexes. Ces règles et procédures ... prévoient des garanties d'équité et d'objectivité dans une procédure capitale pour la carrière du fonctionnaire.

Le Tribunal estime que ces règles et procédures font partie intégrante des conditions d'emploi des fonctionnaires et qu'elles doivent par conséquent être respectées, correctement interprétées et rigoureusement appliquées aussi longtemps qu'elles sont en vigueur."

Le Tribunal rappelle également le paragraphe IV de son jugement no 495, Castellanos (1990), dans lequel il est déclaré ce qui suit :

"De plus, l'exercice par le Secrétaire général de son pouvoir discrétionnaire d'approuver ou de rejeter les recommandations du Comité des nominations et des promotions ne doit être entaché d'aucune forme de détournement de pouvoir telle que déni des droits de procédure, violation du principe de la bonne foi dans les relations avec les fonctionnaires, parti pris, arbitraire ou autres facteurs non pertinents susceptibles de vicier la décision du Secrétaire général."

XXVIII. Le Tribunal considère que l'ensemble des événements qui se sont produits dans la présente affaire engage la responsabilité du défendeur et donne lieu à réparation de tout le préjudice subi par le requérant. Le Tribunal fixe cette réparation à 35 000 dollars.

XXIX. Comme le Tribunal est parvenu à la conclusion que l'exercice par le Secrétaire général de son pouvoir discrétionnaire de ne pas approuver la recommandation du Comité des nominations et des promotions concernant la promotion du requérant était vicié pour les raisons indiquées ci-dessus, le Tribunal compte que le défendeur accordera maintenant au requérant la pleine et juste considération à laquelle il a droit en vue d'une promotion, à une date aussi rapprochée que possible, à un poste P-5 vacant pour lequel il est qualifié, eu égard en particulier au traitement injuste dont il a fait l'objet.

XXX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant, à titre de réparation, un montant de 35 000 dollars.
2. Rejette toutes les autres conclusions du requérant.

(Signatures)

Roger PINTO
Président

Jerome ACKERMAN
Premier vice-président

Ahmed OSMAN
Deuxième vice-président

New York, le 4 novembre 1991

Jean HARDY
Secrétaire par intérim

