



Tribunal administratif

Distr. limitée
28 septembre 2007

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n°1331

Affaire n° 1408

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, assurant la Présidence ; M. Julio Barboza ; M^{me} Brigitte Stern ;

Attendu qu'à la demande d'une fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a prorogé le délai imparti à la requérante pour introduire sa requête auprès du Tribunal au 18 février 2005 puis deux fois successivement jusqu'au 15 mars 2005;

Attendu que, le 15 mars 2005, la requérante a déposé une requête introductive d'instance dans laquelle elle priait le Tribunal, entre autres d'ordonner :

- « (a) Que soit examinée en priorité sa candidature à une promotion à un poste vacant de la classe P-5 qui correspond à ses qualifications.
- (b) Qu'elle reçoive en outre une compensation financière adéquate pour violation de son droit à une procédure régulière, ainsi que de son droit de voir sa candidature à une promotion prise en considération de manière approfondie et équitable.
- (c) Qu'elle soit en outre dédommagée pour le harcèlement et les atteintes à sa réputation dont elle a été victime de la part de ses supérieurs hiérarchiques.
- (d) Qu'elle soit enfin dédommagée pour l'angoisse et le tourment qu'elle a vécus, prolongés et aggravés par les atermoiements du défendeur. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 15 septembre 2005, puis à nouveau régulièrement jusqu'au 4 novembre 2005 ;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 18 octobre 2005 ;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 30 janvier 2006 ;

Attendu que la requérante a déposé des commentaires additionnels sur l'affaire le 27 octobre 2006 ;

Attendu que le défendeur a déposé des remarques sur supplémentaires le 30 octobre 2006 ;

Attendu que le 21 novembre 2006, le Tribunal a décidé de repousser la considération de cette affaire à sa prochaine session ;

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

« Parcours professionnel:

... La [requérante] est une fonctionnaire qui exerce à titre permanent la fonction d'interprète de la classe P-4 dans la Section arabe du Service d'interprétation, Division de l'interprétation, des réunions et des services de publication du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (DIRSP/DAGACS). Elle est entrée au service de l'Organisation le 19 octobre 1982 comme interprète stagiaire à la classe P-1. Le 1er août 1983, elle a été promue à la classe P-2 en tant qu'interprète adjointe puis, le 1er août 1985, à la classe P-3 avec le titre fonctionnel d'interprète. La [requérante] a été promue à la classe P-4 avec effet le 1er avril 1989.

Résumé des faits

Recours 1 a) et b)

... Le 26 mai 2000, un processus unique a été engagé pour pourvoir deux postes vacants de la classe P-5 dans le Service d'interprétation [...]. La [requérante] a présenté sa candidature en vue d'être promue à l'un ou l'autre de ces postes vacants.

... Selon la [requérante], elle a été notifiée le 26 novembre 2000 que le Service ne l'avait pas recommandée. À cette époque, ses deux derniers rapports d'évaluation et de notation (PAS) n'étaient pas achevés. Une procédure conjointe d'objection à ces deux rapports a été engagée. Le processus de promotion pour pourvoir les deux postes vacants de la classe P-5 s'est poursuivi et le Groupe départemental s'est réuni le 6 décembre 2000 pour examiner les candidatures qui avaient été présentées à ce jour.

... Dans son rapport daté du 12 décembre 2000, le Jury de révision a recommandé que les notes figurant dans les deux rapports soient relevées.

... Le 5 janvier 2001, le Groupe départemental s'est réuni de nouveau, mais avec une composition légèrement différente, l'un des quatre membres initiaux étant encore en congé. Le 25 janvier, la [requérante] a adressé un mémorandum au chef du service administratif dont elle relevait pour exposer son cas.

... Peu après, le rapport du Groupe départemental a été communiqué au Comité des nominations et des promotions. Le Comité a recommandé une autre candidate pour le premier poste, mais ne s'est pas entendu sur la personne à recommander pour le second poste. Il s'est réuni une fois de plus pour examiner l'affaire; finalement, il a approuvé le choix du Département qui s'était porté sur un candidat le 6 avril 2001.

... La circulaire ST/IC/2001/21, intitulée "Affectations et promotions d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur", publiée le 15 mars 2001, portait à la connaissance des fonctionnaires la promotion [d'une autre candidate] à la classe P-5 à l'un des postes vacants [...]. C'est la décision contestée qui fait l'objet du recours 1 a).

... La circulaire ST/IC/2001/36, intitulée "Affectations et promotions d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur", publiée le 11 juin 2001, portait à la connaissance des fonctionnaires la promotion [d'un autre candidat] à la classe P-5 à l'autre poste vacant C'est la décision contestée qui fait l'objet du recours 1 b).

Recours 2

... En 2002, la [requérante] a posé sa candidature à un poste P-5 d'interprète hors classe au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences qui avait fait l'objet d'un avis de vacance de poste.

... Le 12 décembre 2002 et le 30 janvier 2003, le Comité des nominations et des promotions s'est réuni pour examiner les candidatures au poste susmentionné. Il a approuvé la recommandation du Département tendant à promouvoir un candidat [...]. Le Secrétaire général adjoint à la gestion a approuvé la recommandation du Comité le 6 février 2003. C'est la décision contestée qui fait l'objet du recours 2. »

Attendu que les 19 novembre 2001 et 13 mai 2003, la requérante a introduit deux recours auprès de la Commission paritaire de recours à New York. La Commission a adopté son rapport sur les deux recours le 11 mars 2004. Ses considérations, conclusions et recommandations se lisent en partie comme suit :

« Considérations

Recours 1

...

33. ... La Chambre est d'avis que la candidature de la requérante a été prise en considération, de manière approfondie et équitable, lors des processus de promotion aux deux postes vacants de la classe P-5 qui font l'objet du recours 1.

...

35. ... Selon un mémorandum inclus dans la documentation, la modification des notes figurant dans le rapport d'évaluation et de notation de la requérante n'a pas eu d'effet sur la recommandation concernant les deux candidats au poste.

...

37. ... La Chambre n'a constaté aucune irrégularité dans l'examen de la candidature de la requérante auquel a procédé le Comité des nominations et des promotions.

...

Recours 2

...

47. La Chambre a constaté que le Comité des nominations et des promotions avait examiné de façon appropriée la candidature de la requérante. Elle a également constaté que le processus de sélection pour le poste en question s'était déroulé dans les règles. Elle n'a constaté aucune irrégularité dans l'examen de la candidature de la requérante auquel a procédé le Comité des nominations et des promotions.

Conclusion et recommandation

Recours 1 a) et b) et recours 2

48. La Chambre conclut que la candidature de la requérante aux postes en question a été prise en considération de manière approfondie et équitable.

49. La Chambre conclut également que la décision de ne pas retenir la candidature de la requérante aux postes en question n'a pas violé ses droits, y compris son droit à une procédure régulière. Le Comité des nominations et des promotions disposait de toute la documentation nécessaire pour apprécier le bienfondé de la candidature de la requérante aux postes vacants. Les processus de sélection se sont déroulés de manière appropriée et la candidature de la requérante a été dûment prise en considération. Les décisions n'ont pas été viciées par des pressions injustifiées ou des motivations inappropriées.

50. En conséquence, la Chambre décide à l'unanimité de ne pas faire de recommandation à l'appui [des recours]. »

Le 24 août 2004, le Sous-Secrétaire général à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et l'a informé que, conformément à la recommandation de la Commission, le Secrétaire général avait décidé de ne donner aucune autre suite à son recours.

Le 15 mars 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Les décisions administrative de février et avril 2001 de pourvoir à deux postes de niveau P-5 dans la Section d'interprétation arabe étaient viciées (Appel 1(a) et 1(b)).
2. L'Administration a infligé des dommages à la réputation de la requérante.
3. Le défendeur a de plus nié les droits de la requérante à une procédure équitable à cause du délai de plus de 21 mois dans sa réponse à son premier appel.
4. La décision administrative du 30 janvier 2003 de pourvoir à un poste de niveau P-5 dans la Section d'interprétation arabe était viciée (Appel 2).

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision de ne pas promouvoir la requérante était conforme à toutes les procédures légales applicables et n'a pas violé les droits de la requérante.
2. La requérante ne peut être compensée à cause de « délais administratifs ».
3. Les requêtes additionnelles de la requérante sont sans mérites.

Le Tribunal, ayant délibéré du 30 octobre au 21 novembre 2006, à New York, et du 28 juin au 27 juillet 2007, à Genève, rend le jugement suivant :

I. Cette affaire met en cause un processus de promotion – ou plutôt de non promotion – de la requérante, qui s'est déroulé de 2000 à 2003, et qui a concerné trois postes P5 successifs.

II. La requérante est entrée au service des Nations unies le 19 octobre 1982 sur un poste P1, comme traductrice d'arabe. Elle a ensuite fait une brillante carrière, en étant successivement promue au grade P2, le 1^{er} août 1983, au grade P3, le 1^{er} août 1985, et au grade P4, le 1^{er} avril 1989.

III. La requérante attaque en réalité deux exercices de promotion, le premier qui concernait deux postes P5, initié le 26 mai 2000, le second qui concernait un poste P5, initié le 22 mars 2002. La requérante estime que dans les deux cas, elle n'a pas été prise en considération de façon juste et équitable au cours du processus de promotion, ainsi qu'il ressort de sa requête :

« Sur le fond, la requérante prie respectueusement le Tribunal de juger:

I. Dans la première affaire:

1. Que la décision administrative de février 2001 ... et la décision administrative du 6 avril 2001 ... de pourvoir deux postes P-5 dans la Section arabe d'interprétation étaient viciées pour les motifs ci-après:

- (a) La violation par l'Administration du droit de la requérante à ce que sa candidature aux fins d'une promotion soit pleinement et équitablement prise en considération et les nombreuses irrégularités commises par elle en ce qui concerne l'appréciation et le suivi du comportement professionnel;
- (b) Le fait que les procédures de promotion ont été entachées de motifs illégitimes, de parti pris et d'intimidation et contraires à la bonne foi et à la probité;
- (c) Les manœuvres de l'Administration pour rendre nulle et non avenue une recommandation faisant droit à l'objection de la requérante et pour discréditer celle-ci en vue de la priver du bénéfice des mesures spéciales visant à assurer

l'égalité des sexes énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 ... et réaffirmées dans le document ST/SGB/2000/7...

2. Que l'Administration a porté atteinte à la réputation de la requérante;
3. Que le défendeur a en outre privé la requérante de son droit aux garanties d'une procédure régulière en raison du retard inhabituel de plus de vingt et un mois pour répondre à son premier recours;

II. Dans la seconde affaire:

1. Que la décision administrative du 30 janvier 2003 de pourvoir un poste P-5 dans la Section arabe d'interprétation était viciée pour les motifs ci-après:

- (a) Le non-respect par l'Administration de procédures équitables de promotion et les nombreuses irrégularités commises par elle en ce qui concerne l'appréciation et le suivi du comportement professionnel;
- (b) Le fait que les procédures de promotion ont été entachées de motifs illégitimes, de parti pris, d'intimidation et de considérations extrinsèques;
- (c) L'inapplication par l'Administration des mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes énoncées dans les instructions administratives ST/AI/1999/9 et ST/SGB/282, qui accordent aux femmes présentant des qualifications sensiblement égales un droit préférentiel à une promotion, équivalant parfois à un droit à une promotion suivant la jurisprudence du Tribunal dans le Jugement n° 765, *Anderson Bieler* (1996);

2. Que l'Administration a porté atteinte à la réputation de la requérante.

En conséquence, la requérante prie respectueusement le Tribunal administratif d'ordonner:

- (a) Que soit examinée en priorité sa candidature à une promotion à un poste vacant de la classe P-5 qui correspond à ses qualifications;
- (b) Qu'elle reçoive une compensation financière adéquate pour violation de son droit aux garanties d'une procédure régulière, ainsi que de son droit à ce que sa candidature aux fins d'une promotion soit pleinement et équitablement prise en considération;
- (c) Qu'elle soit en outre dédommée pour le harcèlement et les atteintes à sa réputation dont elle a été victime de la part de ses supérieurs hiérarchiques;
- (d) Qu'elle soit enfin dédommée pour l'angoisse et le tourment qu'elle a vécus, prolongés et aggravés par les atermoiements du défendeur. »

IV. Insatisfaite de n'avoir été promue sur aucun des deux postes P5 ouverts en 2000, la requérante a adressé le 11 mai 2001 une demande de révision administrative de la décision prise au Secrétaire général, puis, n'ayant pas obtenu satisfaction, elle s'est adressée le 19 novembre à la Commission paritaire de recours. De la même façon, insatisfaite de ne pas avoir été promue sur le poste P5 ouvert en 2002, la requérante a présenté, le 3 mars 2003, une demande de révision administrative de la décision prise le 6 février de ne pas la promouvoir sur le poste P5, puis n'ayant pas obtenu satisfaction, elle a présenté sa requête à la Commission paritaire de recours le 13 mai. Dans cette requête, elle ne manque pas de souligner que son premier recours devant la CPR était toujours en attente, depuis le 19 novembre 2001, d'une réponse de l'Administration.

V. Le Tribunal prend bonne note de ce que l'Administration a décidé de présenter une réponse consolidée aux deux recours successifs de la requérante, le 8 août 2003. En raison de l'importance du retard de l'Administration dans sa réponse – presque deux ans – dans le cadre du premier recours de la requérante, celui-ci a en effet été joint au second recours, qui ont donc fait l'objet d'un rapport conjoint de la Commission paritaire de recours.

VI La Commission paritaire de recours a rendu son rapport sur les deux appels le 11 mars 2004. Elle a rejeté l'ensemble des requêtes présentées, dans un rapport très formaliste et très peu détaillé. La CPR a considéré que lors du premier exercice de promotion le Comité des nominations et des promotions ayant devant lui l'ensemble des informations, cela suffit pour conclure que la requérante a été prise en considération de façon juste et équitable. De la même façon, la Commission paritaire de recours a considéré que la seconde procédure de promotion s'est parfaitement déroulée, que, d'une part, le tableau comparatif effectué par le département permettait de prendre en considération l'ensemble des critères pertinents, et que d'autre part, le Comité des nominations et des promotions a pris en considération les mesures spéciales pour l'achèvement de l'égalité des sexes énoncées dans les circulaires ST/SGB/282 de 1996 et ST/AI/1999/8 de 1999, puisqu'il s'est référé à ces textes dans ses comptes rendus. La Commission paritaire de recours a donc estimé que la requérante avait été considérée de façon juste et équitable dans les exercices de promotion relatifs aux trois postes P5, et cette recommandation a été acceptée par le Secrétaire général, qui en a informé la requérante par une lettre du 24 août 2004. C'est contre cette décision que la requérante a présenté un appel devant le Tribunal.

VII. Le Tribunal commence par rappeler que le fait d'être promu n'est pas un droit pour un fonctionnaire. L'Administration jouit d'un pouvoir discrétionnaire en matière de promotion (voir jugements No 275, *Vassiliou*, No 375, *Elle* (1986), et No 390, *Walter* (1987)). Toutefois, il est également de jurisprudence constante que ce pouvoir n'est pas absolu et doit être exercé de façon à réserver aux fonctionnaires un traitement équitable.

VIII. Le Tribunal va donc se pencher sur l'examen des processus de promotion contestés par la requérante pour voir si elle a été traitée de façon équitable ou si au contraire son droit à un traitement équitable a été violé au cours de la procédure. Les processus de promotion que la requérante attaque devant le Tribunal sont intimement liés à différents recours présentés par elle contre ses évaluations dans le cadre du système d'appréciation du comportement professionnel mis en place à l'ONU, même s'il faut clairement indiquer qu'aucun recours n'est présenté contre ces évaluations. Le Tribunal estime cependant qu'il est

absolument nécessaire, afin de pouvoir apprécier si le déroulement de la procédure de promotion s'est effectué de façon juste et équitable, de rappeler les différents recours en récusation des évaluations de la requérante, mais surtout de bien comprendre leur articulation dans le temps avec les procédures de promotion.

IX. Le Tribunal va donc rappeler les principaux éléments relatifs aux exercices d'évaluation de la requérante, qui se sont déroulés d'abord sous le système du Rapport d'évaluation de performances (PER), ensuite en vertu du système du PAS. Il considère en effet qu'ils donnent un éclairage indispensable pour avoir une image d'ensemble de la façon dont a été traitée la requérante lors des procédures de promotion.

X. Jusqu'à 1998, elle a toujours obtenu des évaluations extrêmement satisfaisantes : par exemple, dans le PER couvrant la période allant du 1^{er} avril 1991 au 31 mars 1996, son évaluation globale est « excellentes performances »; et l'on retrouve exactement la même appréciation, « des performances excellentes », dans son PER couvrant la période allant du 1^{er} avril 1996 au 31 décembre 1996.

XI. Cette carrière ascendante a cependant pris un tournant en 1998. Alors qu'elle revenait d'une mission délicate en Algérie, au cours de laquelle ses performances ont été considérées comme particulièrement brillantes, elle a reçu un rapport d'appréciation du comportement professionnel (ci-après PAS N°1), couvrant la période du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998, qui lui semblait très en retrait de ses notations passées et ne traduisant pas ses performances présentes. Aussi la requérante a-t-elle entamé une procédure de récusation.

XII. Avant d'analyser le premier rapport du jury d'objection, rendu le 19 avril 2000, le Tribunal tient à mettre en évidence qu'il lui semble qu'il y a *prima facie* une certaine contradiction entre la diminution de l'évaluation de la requérante et les appréciations extrêmement élogieuses dont elle a bénéficié à la suite de la mission effectuée en 1998 en Algérie. Ces lettres d'appréciation – que l'Administration cherche à minimiser – allaient bien au-delà des messages de politesse convenue. Ainsi, dans une note du 11 septembre 1998 du Directeur, Division Afrique I, Département des Affaires Politiques adressée au Chef de cabinet le premier écrit : « Nous avons été fiers de nos interprètes, [la requérante] et [ses collègues]. Ils ont fourni un travail de très haute qualité et, *notamment en ce qui concerne [la requérante et un collègue]*, ont dû effectuer des horaires de travail exceptionnellement longs avec très peu de pauses. *Ils ont fait beaucoup plus que ce qu'exigeaient leurs fonctions* » (Souligné par le Tribunal). Cette note est corroborée par un message adressé le 7 novembre 1998, au Directeur, Division Afrique I, Département des Affaires Politiques, dans laquelle l'éloge de la requérante est encore plus dithyrambique:

« ... J'ai constaté que s'il n'y avait pas eu [la requérante] avec son arabe impeccable et sa connaissance des complexités de cette langue et de ses "dialectes", nous aurions été dans l'impossibilité de communiquer, de traduire et d'employer alternativement les trois langues: l'arabe, l'anglais et le français que [la requérante] maîtrise toutes.

Je tiens à rendre hommage à [la requérante] pour son professionnalisme et l'excellence de son comportement..... » (Souligné par le Tribunal).

XIII. Ce premier jury d'objection a constaté une certaine inadéquation entre les qualités d'interprète de la requérante et la traduction de ces dernières en notation. Le jury d'objection tout en soulignant que sa maîtrise de l'anglais était impressionnante et en se disant convaincu que la requérante n'avait pas été évaluée à sa juste valeur, n'a cependant recommandé dans son rapport la réévaluation de ses notations que pour les futurs rapports d'appréciation du comportement professionnel. Par ailleurs, le jury d'objection a mis en évidence ce que l'on pourrait appeler une curiosité, à savoir qu'une note de 80 a été donnée à la requérante sous la rubrique "chef d'équipe" (« *Team Leader* »), alors qu'elle n'avait jamais exercé de telles fonctions pendant la période concernée par l'évaluation, et a donc de ce fait recommandé que la note soit remplacée par la formule "non applicable" (« *Not applicable* »). De plus, on peut lire dans le rapport :

« ...Le jury a été impressionné par la maîtrise qu'a la fonctionnaire de l'anglais... Pour elle, l'anglais était considéré comme une langue passive, c'est-à-dire qu'elle n'avait qu'à interpréter de l'anglais en arabe. *Sur la base de ce critère seul, la fonctionnaire a été sous-évaluée*, car son anglais aurait mérité de retenir l'attention même chez un interprète pour qui l'anglais aurait été une langue active. » (Souligné par le Tribunal).

Ce qui l'amène à conclure ainsi :

« Si le jury relève que dans un domaine – l'utilisation de l'anglais comme langue active tout autant que passive – la fonctionnaire a fréquemment dépassé les objectifs fixés, il ne pense pas que cela seul justifie une modification de l'évaluation d'ensemble, en particulier du fait que la notation actuelle est la première dans le cadre du PAS ... Cela étant, le jury est fermement convaincu que les évaluations suivantes devraient expressément reconnaître qu'en utilisant l'anglais comme langue de travail, la fonctionnaire dépasse constamment les objectifs fixés pour une interprète arabe. Le jury espère sincèrement que les évaluations futures prendront en considération ce facteur. »

Le Tribunal est quelque peu perplexe devant une telle conclusion, qui lui paraît contenir des contradictions inhérentes. En effet, il est d'une part difficile de considérer que la sous-évaluation d'une partie du tout n'a aucune influence sur l'évaluation de l'ensemble, et d'autre part incompréhensible de décider en même temps que cette sous-évaluation n'a aucun effet au temps T0, mais doit avoir un effet au temps T1. Malgré cette conclusion qui ressemble plus à un compromis entre des analyses différentes qu'à une véritable décision

tenant compte de tous les éléments de l'affaire, le premier jury d'objection a clairement indiqué à l'Administration quel devait être son comportement futur.

XIV. Mais ces recommandations ne furent guère prises en considération par l'Administration puisque la notation de la requérante ne fut pas réévaluée dans le rapport suivant d'appréciation du comportement professionnel couvrant la période suivante, c'est-à-dire allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999 (ci-après PAS N° 2), au motif quelque peu formaliste qu'un tel rapport ne pouvait être concerné par la recommandation du jury d'objection, puisqu'il avait été préparé avant l'adoption de son rapport, quand bien même sa finalisation lui était postérieure. Dans ce rapport, la notation attribuée à la requérante était de 84 et l'appréciation « A pleinement atteint tous les objectifs fixés ». L'Administration a fait savoir à la requérante qu'elle estimait que le PAS N° 2 ne pouvait être modifié, car il ne pouvait être considéré comme un « un rapport suivant », parce qu'il ne s'agissait pas d'un rapport adopté après la décision du jury d'objection. La requérante quant à elle a présenté une interprétation différente, et qui semble plus justifiée aux yeux du Tribunal, celle selon laquelle « un rapport suivant s'entend normalement d'un rapport qui suit le précédent rapport et non pas le rapport qui suit la décision du jury sur une objection ». En réalité, même dans l'interprétation de l'Administration, il était possible de considérer que le PAS N° 2 était postérieur en rapport du jury d'évaluation : en effet, celui-ci n'était pas finalisé au moment de l'adoption du rapport du jury d'objection, car la requérante avait indiqué qu'elle suspendait la signature de ce rapport élaboré en décembre 1999 dans l'attente précisément de la décision du jury d'objection. Un tel refus de mettre en œuvre les recommandations du jury d'objection – datant du 19 avril 2000 – a conduit la requérante à maintenir son refus de signer son PAS N° 2, qui a cependant été transmis tel quel au Chef du service (« *Executive Officer* »), dans le cadre de la première procédure de promotion.

XV. Un nouveau rapport d'appréciation du comportement professionnel daté du 14 juin 2000 a été établi pour la période allant du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000 (ci-après PAS N° 3) : dans ce nouveau PAS, la requérante a obtenu la note de 88 et l'appréciation « A fréquemment dépassé les objectifs fixés ».

XVI. Il convient de rappeler ici la date à laquelle a été lancée la première procédure de promotion concernant les deux premiers postes P5, à savoir le 26 mai 2000. Il est clair que les rapports d'évaluation des périodes antérieures à cette procédure de promotion avaient une importance cruciale pour le bon déroulement de celle-ci.

XVII. La requérante estimant avoir été injustement évaluée et de ce fait considérant qu'elle était désavantagée dans le processus de promotion, a lancé une procédure d'objection commune contre ses deux

derniers rapports d'appréciation, c'est-à-dire le PAS N° 2 et le PAS N° 3, le 2 novembre 2000. Personne ne niera qu'il était crucial que la candidate puisse présenter, dans le cadre du processus de promotion, la notation juste et que, par conséquent, il convenait, autant que possible, d'attendre une éventuelle réévaluation de sa notation par le jury d'objection, avant de procéder au choix des personnes à promouvoir. Or, il apparaît au Tribunal que le déroulement des différentes procédures dans le temps témoigne d'une évidente méconnaissance du droit de la requérante à être prise en considération de façon juste et équitable.

XVIII. Les candidatures avaient dû être déposées avant le 26 juin 2000. Or, il convient de rappeler que le rapport du premier jury d'objection a été rendu le 19 avril 2000, que ses conclusions n'ont pas été prises en considération dans le PAS N° 2, que celui-ci a été transmis dans le cadre de la procédure de promotion sans correction et sans la signature de la requérante, que le PAS N° 3 est daté du 14 juin 2000, donc quelques jours avant la clôture du dépôt des candidatures pour la promotion aux deux postes P5. Le Tribunal se doit en outre de noter ici que l'examen de ce dernier document, présenté en annexe de la requête, montre des calculs et des corrections nombreuses effectuées avant d'arriver à la notation de la requérante, des chiffres inscrits sans doute au crayon apparaissant sous la rubrique « Commentaires » (Commentaires), mais n'ayant apparemment pas été retenus, donnant à la requérante la notation de 93,2 ... ce qui laisse à tout le moins supposer que la notation a pu être effectuée avec en arrière plan le processus de promotion, et la place respective des différents candidats.

XIX. Le Groupe départemental, qui devait faire une première recommandation sur les promotions, a été convoqué pour le 6 décembre 2000. Bien que la requérante ait demandé le report de cette réunion, celle-ci a été maintenue, ce qui ne semble pas témoigner d'une grande considération pour la prise en compte de tous les éléments d'évaluation de la requérante. En outre, alors que la deuxième requête en récusation a été présentée le 2 novembre 2000, et alors que les textes font obligation à l'Administration de répondre avec diligence, ce n'est que le 5 décembre après les heures de bureau, que la réponse de l'Administration à la requête en récusation a été soumise, ce qui signifie que le second jury d'objection ne pouvait pas prendre de décision sur les rapports d'appréciation du comportement professionnel de la requérante, les PAS N° 2 et PAS N° 3, avant le déroulement de cette séance du Groupe départemental.

XX. Le Tribunal va donc d'abord examiner le déroulement de cette première étape du premier processus de promotion. La requérante a été informée le 29 novembre 2000 qu'elle ne figurait pas parmi les deux candidats recommandés par son Département, les deux candidats étant respectivement une femme plus jeune et un homme ayant la même ancienneté. Cette proposition a donc été faite alors que la requérante avait lancé depuis 3 semaines une procédure d'objection contre ses deux derniers PAS, sur la base de deux évaluations de son comportement professionnel qu'elle contestait. En d'autres termes, la requérante n'a pas

été mise sur la liste des candidats proposés, à un moment où ses deux derniers PAS n'avaient pas encore été critiqués et réévalués par le jury d'objection. Lors de cette réunion, il a été recommandé que le premier poste soit attribué à la candidate féminine plus jeune que la requérante, mais aucun accord n'a pu se faire sur la désignation du candidat pour le second poste. Il apparaît clairement aux yeux du Tribunal, que lors de cette première réunion, au cours de laquelle a été faite une recommandation pour l'un des postes, qui a ensuite été entérinée par le Comité des nominations et des promotions, la requérante n'a pu être considérée de façon juste et équitable. En résumé, on voit ici le lien entre la procédure de récusation et la procédure de promotion, puisque la requérante, lors du premier exercice de promotion, était dotée du PAS N° 1, non corrigé par le premier jury d'objection bien qu'il l'ait critiqué, ainsi que du PAS N° 2, non corrigé par l'Administration bien que le premier jury d'objection eût recommandé la modification des PAS suivant le PAS N° 1, mais aussi parce que le second jury d'objection n'avait pas encore pu rendre sa décision, ainsi que du PAS N° 3, également non corrigé par l'Administration parce que le second jury d'objection n'avait pas encore pu rendre sa décision, en raison du refus de repousser d'une semaine la réunion du Groupe départementale.

XXI. Le déroulement de cette procédure paraît parfaitement critiquable. En effet, peu après, le 12 décembre 2000, le second jury d'objection a rendu un rapport extrêmement sévère sur la façon dont l'Administration avait mené la procédure d'évaluation de la requérante. Le Tribunal cite quelques extraits – d'une rare sévérité – de ce rapport :

«Un certain nombre de remarques confondantes et irresponsables ont été faites par le premier notateur, à propos de certains aspects des performances de la fonctionnaire et de ses aptitudes en tant qu'interprète arabe. Après vérification auprès des homologues de l'intéressée (c'est à dire ses collègues interprètes) et des utilisateurs de son travail d'interprétation (c'est à dire les représentants aux réunions et les rédacteurs des procès-verbaux de séance), à l'issue de l'instruction, le jury a conclu que ces remarques ne reposaient sur aucune base factuelle ni réelle. Les raisons pour lesquelles le premier notateur a usé de termes aussi péjoratifs et vindicatifs envers la fonctionnaire dépassent l'entendement et la compétence du jury.

Si l'on en juge par cette évaluation très partielle du premier notateur, il est évident que la fonctionnaire a été lésée et a été évaluée de manière inéquitable. En tant que linguiste professionnelle de haut niveau, la fonctionnaire ne devrait pas subir l'humiliation ni les traitements indus que lui a infligés le premier notateur. Sur la base des éléments produits, le jury est convaincu que la notation de la fonctionnaire dans chaque rapport de PAS auquel elle a fait objection devrait être réévaluée de 5 (cinq) points au moins. »

Et comme si un jugement aussi sévère et une conclusion aussi nettement favorable à la requérante n'étaient pas suffisants, le jury d'objection conclut son rapport en ajoutant ceci : « Le jury tient aussi à faire consigner ce qui suit: AUCUN fonctionnaire, y compris d'encadrement, ne devrait pouvoir agir sans

scrupule en toute impunité. De tels comportements ne doivent pas rencontrer le silence ou l'acquiescement, et leurs auteurs doivent être réprimandés ou punis».

XXII. Le Tribunal conclut donc que la première recommandation faite par le Groupe départemental pour pourvoir le premier poste P5, qui a ensuite été entériné par le Comité des nominations et des promotions, a été faite en présence d'informations incomplètes concernant la requérante, et que par conséquent celle-ci n'a pas bénéficié d'un traitement juste et équitable au cours de cette première étape – souvent déterminante – de la procédure de promotion. Il conviendra également de noter que le Groupe départemental n'a pas fait de recommandation à ce stade en ce qui concerne le second poste.

XXIII. Certes, le Groupe départemental n'émet que des recommandations, mais il a été fréquemment jugé que même des irrégularités de procédure devant un organe consultatif pouvaient constituer une violation du droit de chaque membre du personnel à une procédure régulière : « ... le fait que l'Organe subsidiaire des promotions était un organe consultatif et non l'autorité prenant la décision définitive en matière de promotions est également sans pertinence. Dans la mesure où l'Organe subsidiaire des promotions a donné un avis, cet avis a été entaché d'un vice de procédure. » (jugement n° 870, *Choudhuri Ramchandani* (1998), par. VII)

XXIV. Il convient cependant que le Tribunal se penche sur la suite des opérations. Le Groupe départemental n'ayant pu se décider dans ce qui concerne l'un des postes P5, une seconde réunion a été convoquée. Cette réunion n'a pas non plus de l'avis du Tribunal permis que soit respecté le droit de la requérante à une procédure équitable.

XXV. D'une part, la date de cette convocation n'a a nouveau clairement pas pris en compte les intérêts de la requérante, puisque la réunion a été convoquée le 5 janvier, empêchant ainsi un des membres du Groupe départemental présent en décembre, qui se trouvait être la responsable des questions relatives aux femmes («*focal point for women*») qui ne rentrait de congé que le 6 janvier, d'être présent. Ceci est en contradiction avec la circulaire ST/AI/1999/9, 4.4(b) qui prévoit que les « chefs de département et de bureau font en sorte que les responsables des questions relatives aux femmes participent en tant que membres de droit aux travaux du groupe chargé de les conseiller au sujet des nominations, des promotions».

XXVI. D'autre part, si les éléments d'information dont disposaient les membres présents étaient un peu plus complets que lors de la réunion de décembre, ils restaient largement inadéquats pour rendre justice à la

requérante : le Groupe départemental, qui s'est réuni en janvier, a en effet été informé de ce que le jury d'objection avait recommandé de réévaluer de 5 points les deux derniers PAS de la requérante, mais il convient de souligner que ne lui a pas été transmis le rapport très sévère du jury d'objection dont certains extraits ont été cités ci-dessus, qui aux yeux du Tribunal avait une grande importance pour éclairer ceux qui décidaient de la promotion sur l'ensemble des circonstances qui ont entouré la non recommandation de la requérante en vue d'une promotion. Cette curiosité procédurale, c'est le moins que l'on puisse dire, a d'ailleurs été dénoncée par le Comité des nominations et des promotions, dans un rapport rédigé au sujet du processus de nomination : «le Comité a exprimé son inquiétude à propos de la procédure suivie par le Département pour réexaminer l'affaire, notamment la non communication au Groupe départemental du rapport sur l'objection au PAS concernant [la requérante]»

XXVII. Il convient également de remarquer que l'Administration n'a pris la peine de réexaminer, à la lumière du rapport du jury d'objection, ni la liste des candidats proposés, ni surtout le tableau comparatif des différents candidats qui avaient été initialement soumis au Groupe départemental. Il semble que la seule « mise en exécution » par l'Administration du rapport très sévère du jury d'objection n'ait eu lieu qu'en février 2001 – donc après les deux réunions du Groupe départemental qui a émis les recommandations entérinées par le Comité des nominations et des promotions – ainsi qu'elle en a informé la requérante dans une lettre, « le rapport du jury a été versé à votre dossier administratif. Il a également été communiqué à l'Administration et au Service d'interprétation.»

XXVIII. Le Tribunal, tout en notant que le Comité des nominations et des promotions a bénéficié d'informations plus complètes que le Groupe départemental – et notamment a pu prendre connaissance du rapport du jury d'objection – n'est pas entièrement convaincu que la décision ait pu être prise sur la base de critères entièrement objectifs, du fait du caractère extrêmement tardif, sans doute trop tardif, de la prise en considération des nouvelles évaluations du comportement professionnel de la requérante, et du poids important donné dans la décision finale aux éléments d'information incomplets qui avaient été présentés au Groupe départemental et aux recommandations faites sur cette base qui ont été entérinées par le Comité des nominations et des promotions. Selon la requérante,

«[q]uant au Comité des nominations et des promotions, il a suivi la voie de la moindre résistance, et du simple acquiescement aux vœux du Département, au lieu d'exercer son jugement en toute indépendance. Bien qu'ayant “noté avec inquiétude” et “déploré l'irrégularité” résultant de la non communication au Groupe départemental du rapport établi sur l'objection de la requérante, le Comité des nominations et des promotions s'est néanmoins appuyé sur les recommandations viciées du Groupe départemental et les a paraphrasées dans son propre rapport. »

Le Tribunal se contentera de citer ici un extrait de son jugement dans le jugement n° 677, *Daure* (1994): «En outre, en s'acquittant de ses fonctions consultatives, le Comité des nominations et des promotions devrait veiller à ce que ses recommandations reposent sur sa propre évaluation indépendante plutôt que sur la simple acceptation des vœux exprimés par un département, comme cela a peut-être été le cas en l'espèce.» (*Daure* (1994)). Il apparaît donc clairement aux yeux du Tribunal, que lors de cette seconde réunion, au cours de laquelle a été faite une recommandation pour l'un des postes, qui a ensuite été entérinée par le Comité des nominations et des promotions, comme lors de la première, la requérante n'a pu être considérée de façon juste et équitable.

XXIX. Le Tribunal conclut que l'ensemble de la procédure a été vicié car les organes compétents n'ont pas eu à temps des informations complètes et exactes sur les évaluations professionnelles de la requérante et que par conséquent son droit à une procédure de promotion régulière a été violé. Le Tribunal suit ici une jurisprudence constante par laquelle il censure la violation du droit d'un requérant à ce que son dossier soit examiné impartialement, comme il l'a fait dans le jugement n° 539, *Bentaleb* (1991), para. 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. »

La même approche a été mise en œuvre par exemple dans le jugement 814, *Monteleone-Gilfillian* (1997), où le Tribunal a décidé :

« IV. ... La Commission paritaire de recours a conclu, et le Tribunal souscrit à sa conclusion, que *l'absence d'un rapport d'appréciation à jour présentait "une importance capitale" dans le contexte de l'examen des dossiers des fonctionnaires aux fins des promotions* et que "le long retard mis à remettre à la fonctionnaire son rapport d'appréciation constituait une infraction au règlement". Le Tribunal souscrit aussi à la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle, en l'absence d'un rapport d'appréciation à jour, la requérante avait été privée des garanties d'une procédure régulière. Le Tribunal a conclu dans des jugements précédents que *lorsque la décision de ne pas promouvoir un fonctionnaire a été prise sur la base d'éléments d'information incomplets et inexacts, "le droit" du fonctionnaire "d'être dûment pris en considération en vue d'une promotion n'a pas été respecté comme il devait l'être"* [cf. jugements No 592, *Sue-Ting-Len* (1993), et No 586, *Atefat* (1992)].

V. Le Tribunal n'a pas à déterminer si la requérante aurait effectivement été promue si la documentation relative à son comportement professionnel avait été complète. Il lui suffit de constater que les procédures requises n'ont pas été suivies lorsque le dossier de la requérante a été examiné aux fins de promotion. *Cette omission constitue en elle-même une violation du droit de la requérante aux garanties d'une procédure régulière.* » (souligné par le Tribunal).

Ces mêmes principes ont été réitérés, et l'affaire *Bentaleb* citée, dans un jugement ultérieur :

«III ... Le Tribunal a constaté que des irrégularités de procédure étaient cause de traitement inéquitable lorsque les rapports d'appréciation du comportement professionnel ou bien n'étaient pas soumis, comme ils l'auraient dû, ou bien étaient pris en considération à tort, lors de la procédure d'examen des dossiers aux fins de promotion [voir jugements No 312, *Roberts* (1983), No 314, *Tomiak* (1983)]. Le fait que ces rapports n'ont pas été établis à temps peut aussi entraîner une irrégularité de procédure si, de ce fait, ils ne peuvent pas être pris en considération lors de la procédure de promotion [voir jugements No 198, *Lane* (1975), No 412, *Gross* (1988), et No 539, *Bentaleb* (1991)]. *Le Tribunal a donc déjà considéré que l'absence d'informations suffisantes au sujet d'un candidat peut avoir des répercussions sur l'ensemble du processus de promotion puisqu'il n'est pas possible de savoir dans quelle mesure ce manque d'informations peut avoir influé sur la recommandation du Comité des nominations et des promotions* [voir jugement No 412, *Gross* (par. XVI)].

IV. En l'espèce, il a été porté atteinte au droit de la requérante à ce que son dossier soit examiné impartialement et dans les règles aux fins de promotion au poste auquel elle avait posé sa candidature au mois d'avril 1994 du fait que le répondeur n'a pas établi à temps le rapport d'appréciation du comportement professionnel ... Il est inexcusable de ne pas avoir tenu à jour le dossier personnel de la requérante. *La requérante doit être indemnisée pour cette entorse à la procédure, même s'il n'est pas certain que sa candidature aurait été retenue si le dossier avait été complet.* Il lui a été réservé un traitement inéquitable, qui a entraîné une violation de ses droits. » (Jugement N° 899, *Randall* (1998), souligné par le Tribunal.)

Le Tribunal conclut donc l'examen du premier exercice de promotion en redisant qu'il estime que la requérante n'a pas eu droit à une procédure équitable.

XXX. Insatisfaite de ne pas avoir été promue, la requérante a adressé le 11 mai 2001, une demande de révision administrative de la décision prise au Secrétaire général, puis, n'ayant pas obtenu satisfaction, elle s'est adressée le 19 novembre 2001 à la Commission paritaire de recours. Ce n'est que deux ans après, le 8 août 2003, que le défendeur a présenté son contre mémoire, retardant ainsi de près de deux ans la procédure devant la CPR. On sait que ce Tribunal est très attentif à ce que la justice soit rendue dans des délais raisonnables, et censure l'Administration lorsque celle-ci crée un retard inadmissible dans les procédures, pour ce seul retard, même si aucune conséquence négative spécifique ne résulte de celui-ci. Dans son Jugement n° 1118, *Khuzam*, (2003) par. IX :

« Le Tribunal note également que le requérant a introduit son recours le 26 juin 1996 ou aux alentours de cette date, mais que la Commission paritaire de recours n'a rendu son rapport que le 2 décembre 1999, plus de deux ans après. Le Tribunal a déjà jugé qu'un retard inhabituel compromet non seulement l'Administration de la justice, mais peut aussi dans certains cas infliger une anxiété et des souffrances indues à un requérant [voir jugement n° 880, *MacMillan-Nihlén* (1998)]. ... Le retard excessif imputable au défendeur n'est pas compatible avec "toute la promptitude" nécessaire à "un examen satisfaisant" au sens de la disposition 111.2 m) du Règlement du personnel [voir

jugement n° 871. *Brimicombe et Ablett* (1998)]. Ainsi, le Tribunal conclut que le requérant doit recevoir une indemnisation. »

XXXI. Mais en l'espèce la situation est différente et le retard causé par l'Administration dans le déroulement de la procédure de la Commission paritaire de recours revêt une gravité particulière, car il a empêché qu'un rapport de la CPR, à qui il était demandé de censurer le premier processus de promotion, ne soit rendu avant que ne débute le déroulement d'un second processus de promotion. Il est particulièrement important de noter qu'une des requêtes présentées à la CPR était qu'elle recommande que la requérante soit prise en considération de façon prioritaire dans toute future promotion à un poste P5. L'eût-elle fait, il est certain que la candidate aurait été dans une meilleure position lors du second exercice de promotion à un poste P5. Quoi qu'il en soit, il n'apparaît pas très favorable pour un candidat d'avoir un recours non réglé contre une précédente procédure de promotion, au moment où il s'engage dans un nouvel exercice de promotion.

XXXII. Aussi convient-il que le Tribunal poursuive l'examen de cette affaire en se penchant sur le second exercice de promotion à un poste P5, qui s'est déroulé en 2002-2003.

XXXIII. Le 12 décembre 2002, le Comité des nominations et des promotions s'est réuni une première fois, pour examiner la recommandation d'une promotion de M. X transmise par le Département, mais s'est déclaré insuffisamment informé en ce qui concerne les candidats pour le poste à pourvoir. Le Tribunal prend note d'un mémorandum intérieur établi le 7 août 2003 par l'Administration dans le cadre de cet appel :

« Après avoir examiné les documents dont il était saisi, le Comité n'a pas été à même de faire une recommandation sur ce cas, car il ne lui apparaissait pas que le fonctionnaire recommandé par le Département, M. [X], était le candidat le mieux qualifié pour occuper le poste : le Comité était d'avis que plusieurs autres candidats, dont le Département estimait qu'ils remplissaient toutes les conditions requises pour le poste, dont [la requérante], paraissaient plus qualifiés que M. [X] s'agissant de la supériorité des diplômes, de la connaissance de davantage de langues et/ou de l'ancienneté. Le Comité a prié le Département de lui communiquer une évaluation comparative précise par rapport aux qualifications requises pour le poste. »

XXXIV. Il apparaît que le Comité des nominations et des promotions a manifesté le 12 décembre 2002, lors de sa première réunion, de très sérieux doutes sur le caractère objectif de la recommandation de Mr. [X]. Le Département cependant a insisté sur la recommandation de Mr. [X], en soulignant notamment qu'il avait eu un plus grand nombre de nominations comme chef d'équipe («*team leader*»), sans indiquer que c'est Mr. [X] lui-même, qui en tant que chargé de l'organisation («*Organisational Officer*») distribuait les nominations comme chef d'équipe («*team leader*»). En outre, tout en présentant un tableau comparatif des diplômes des différents candidats – et la requérante avait des diplômes plus prestigieux que le candidat

favorisée par le Département – le Département a fait le commentaire suivant, qui étonnerait sans doute bien des universitaires : «Le prestige relatif ou *le niveau des diplômés* est dépourvu de pertinence».

XXXV. Par ailleurs, il ne saute pas aux yeux du Tribunal que le Comité des nominations et des promotions ait exercé un regard très critique sur les informations négatives données au sujet de la requérante par Mme Y, la responsable par intérim dans le service d'interprétation, interrogée au cours d'une de ses réunions par le Comité des nominations et des promotions. Mme Y a ainsi indiqué que la requérante « ne s'est pas vu confier la responsabilité d'une équipe » parce qu'elle « n'a pas manifesté d'intérêt pour l'exercice de fonctions d'encadrement », ce qui est en complète contradiction avec ce qu'elle dit deux phrases plus loin, à savoir que « elle n'a pas été nommée chef d'équipe, bien qu'elle l'ait demandé ». Or le Tribunal se doit de noter que la CPR a retenu comme l'un des éléments permettant de distinguer les candidats le fait que la requérante « n'a pas manifesté d'intérêt pour l'exercice de fonctions d'encadrement ». Cet aspect, qui ne semble pas reposer sur un fondement très solide est pourtant également l'un des critères qu'invoque le défendeur dans son contre-mémoire pour justifier le recrutement de M. X de préférence à celui de la requérante. Selon le défendeur, en effet, le fait que la requérante « n'a[it] pas manifesté d'intérêt pour l'exercice d'activités d'encadrement » est « certainement un critère essentiel pour un poste P-5 comportant des fonctions de direction ». De même, le défendeur insiste-t-il sur le plus grand nombre de missions spéciales (*special assignments*) de M. X, sans indiquer que c'est lui-même qui les distribuait. La requérante a d'ailleurs fait valoir que dans l'année précédant l'exercice de promotion, le nombre de ses missions avait chuté de 30 à 5, c'est-à-dire avait été divisé par six, alors que le nombre de missions que M. X s'était assigné n'avait été divisé que par deux, passant de 57 à 24, comme en atteste le tableau comparatif adressé par le Département au Comité des nominations et des promotions. De la même façon, Mme Y, la responsable par intérim a déclaré que «[la requérante] ne remplissait pas la condition requise par l'avis de vacance de poste, c'est à dire assurer couramment le service de réunions délicates», ce qui est, là encore, en complète contradiction avec ce qu'elle dit deux phrases plus loin, à savoir que «[la requérante] a assuré couramment le service de réunions délicates».

XXXVI. Le Tribunal conclut que les informations sur lesquelles s'est basé le Comité des nominations et des promotions étaient pour le moins contradictoires, parfois inexactes, sinon entachées de partialité. Suite à la nouvelle recommandation par le Département allant dans le même sens que la première malgré les doutes exprimés par le Comité des nominations et des promotions, ce dernier dans une nouvelle réunion tenue le 30 janvier 2003 a fini par entériner la promotion de M. X.

XXXVII. Le Tribunal prend également bonne note de ce qu'une Commission d'enquête a été convoquée pour établir certains faits entourant la désignation du représentant du personnel au Groupe départemental qui a recommandé M. X, dans ce deuxième exercice de promotion :

« Lors de sa réunion du 31 octobre 2002, le Conseil du personnel de l'ONU a décidé de créer une Commission d'enquête chargée d'établir les faits entourant la nomination d'un représentant ad hoc du personnel au Groupe départemental du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence (DGAACS). La Commission d'enquête a également été chargée d'apprécier les allégations de comportement abusif et contraire à la probité portées contre le Président, [M. X], lequel aurait usé de son autorité pour faire élire un ami comme membre du Groupe départemental dans l'espoir qu'il le favoriserait par rapport aux autres candidats à une promotion au poste P-5 auquel [M. X] avait postulé. »

XXXVIII. La Commission d'enquête a adopté une conclusion nuancée : sans condamner M. X, elle a cependant laissé entendre qu'il eût mieux valu qu'il s'abstint de participer à une réunion où l'on décidait de la personne qui allait représenter le personnel dans un organe qui allait prendre une décision sur sa promotion :

« En conclusion, la Commission estime que [M. X] n'a pas agi de manière abusive ou contraire à la probité en se prévalant de son droit, en tant que représentant du personnel, d'exprimer son avis sur la nomination du représentant ad hoc du personnel au Groupe départemental, mais elle est également convaincue que [M. X] aurait été mieux avisé de s'abstenir de participer au débat sur cette question et d'user de termes injurieux envers une collègue. »

XXXIX. Le Tribunal conclut de l'ensemble des éléments ci-dessus que la requérante n'a pu être considérée de façon juste et équitable. Pour synthétiser, parmi ces éléments contestés doivent être retenus : le retard de deux ans de l'Administration dans le déroulement de la procédure lancée par la requérante devant la CPR, qui a empêché que cette procédure ait abouti avant l'ouverture du second exercice de promotion ; la nomination qui a suscité suffisamment de doutes pour qu'une commission d'enquête soit réunie d'une personne hostile à la requérante dans l'organe qui devait faire une recommandation en vue de la promotion ; la sous-estimation systématique des éléments pour lesquelles la candidate était en meilleure position, comme par exemple celle des diplômes universitaires ou de la maîtrise d'une deuxième langue ; la surestimation systématique au contraire des éléments pour lequel M. X était mieux placé que la candidate, comme par exemple le nombre de missions spéciales effectuées récemment ; l'importance considérable donnée à des éléments inexacts. Il y a là aux yeux du Tribunal un faisceau d'indices suffisamment convergents pour qu'il apparaisse sans l'ombre d'un doute que le droit à une procédure de promotion régulière a été violé.

XXXX. De plus, alors que la requérante a clairement argumenté sa requête, le Tribunal garde à l'esprit son jugement n° 828, *Shamapande* (1997), dans lequel il a considéré que :

« Le Tribunal a jugé à maintes reprises que pour que cet objectif puisse être atteint, il est indispensable que tous les candidats à un poste fassent l'objet d'un examen complet et équitable. Sur ce point, la charge de la preuve pèse sur le défendeur. Dans son jugement No 362, *Williamson* (1986), le Tribunal a jugé que :

"... puisque le fonctionnaire avait droit en vertu du Statut du personnel à ce qu'il soit 'pleinement tenu compte' de sa candidature, ce n'est pas à lui qu'incombe la charge d'établir que l'Administration n'a pas pris sa candidature en considération. Si sa façon de procéder est sérieusement mise en doute, l'Administration doit être en mesure d'apporter au moins un minimum d'indications attestant que le droit statutaire du requérant a été respecté de bonne foi en ce sens qu'elle a 'pleinement tenu compte' de sa candidature." »

Dans la présente affaire, le Tribunal trouve que le défendeur n'a pas rempli cet objectif.

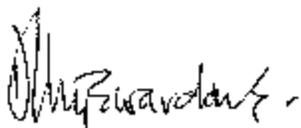
XXXXI. Le Tribunal note donc qu'il y a eu un schéma de violations du droit de la requérante à être considérée de façon équitable en vue d'une promotion, qui s'est étendu sur plusieurs années et considère que la requérante doit être indemnisée.

XXXXII. Pour toutes ces raisons, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant, à titre de réparation, une indemnité équivalente à 6 mois de salaire de base net au taux en vigueur à la date du présent jugement, majorée d'intérêts au taux de 8 % par an à compter de 90 jours de la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué ;

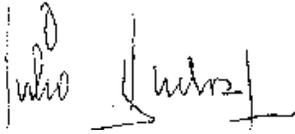
2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

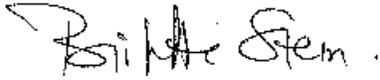


Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-Président

AT/DEC/1331

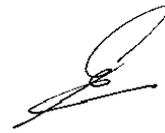


Julio **Barboza**
Membre



Brigitte **Stern**
Membre

Genève, le 27 juillet 2007



Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive