

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
6 février 2008
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1353

Affaire n° 1430

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président,
Président; M^{me} Brigitte Stern; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'une fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a prolongé jusqu'au 14 août 2005 le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal;

Attendu que, le 5 août 2005, la requérante a déposé une requête dans laquelle elle priait le Tribunal, entre autres,

« d'ordonner :

[...] au défendeur de verser l'intégralité de l'indemnité de trois (3) ans de traitement de base net, plutôt que les six (6) mois qu'il s'est engagé à payer, eu égard aux preuves solides qui établissent à la fois que la requérante n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération et que le processus de sélection et la décision contestée ont été caractérisés par une absence de bonne foi. En outre, ce manque de bonne foi reflète le parti pris et le traitement discriminatoire dont la requérante a systématiquement fait l'objet de la part de l'Administration en matière aussi bien d'affectations que de promotions pendant une période de huit (8) ans environ, ce qui, venant à la fin de sa carrière, a affecté non seulement la rémunération qu'elle touchait à l'époque mais aussi le calcul de sa pension. Par ailleurs, la requérante a vu sa réputation compromise alors que cela n'était pas justifié par ses qualifications et ses états de service et elle a subi un préjudice moral par suite du traitement arbitraire et discriminatoire dont elle a fait l'objet de la part de l'Administration lorsque celle-ci, pendant une période de huit ans, l'a

désignée Directrice adjointe de quatre divisions du Département pour la déplacer dès qu'il se présentait une possibilité de promotion. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 8 janvier 2006;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 20 décembre 2005;

Attendu que, le 23 février 2006, la requérante a déposé des observations écrites;

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

« *Antécédents professionnels*

[...] [La requérante] est entrée au service de l'Organisation le 16 septembre 1970 en qualité de spécialiste des questions politiques (adjointe de deuxième classe) à la classe P-1 au Département des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité en vertu d'un engagement pour une période de courte durée, qui a été suivi par un engagement de durée déterminée [Il lui a été accordé] un engagement permanent le 1^{er} août 1975. Après une série de promotions, [la requérante], alors à la classe P-5, a été mutée temporairement, du 12 avril ... au 30 novembre 1989 à la Section de la sécurité internationale et des affaires régionales, en qualité de responsable de la Section et, de 1992 au début de 1995, elle a été responsable et/ou Directrice adjointe de la Division de l'Asie de l'Est et du Pacifique [du Département des affaires politiques]. La requérante a été promue à la classe D-1 le 1^{er} février 1995 en tant que Directrice adjointe de la Division de l'Asie de l'Ouest du Département des affaires politiques. À la date de la décision contestée, elle était Directrice adjointe de la Division des Amériques et de l'Europe du Département des affaires politiques, à la classe D-1. [...]

Résumé des faits

[...] Le 25 novembre 2002, la Directrice de la Division des Amériques et de l'Europe du Département des affaires politiques a informé les membres du personnel de la Division, y compris [la requérante], qu'elle serait absente en mission à compter du 15 janvier 2003.

[...] Selon ses écritures, [la requérante], qui était alors Directrice adjointe de la Division depuis 1998, a demandé à être prise en considération en vue d'être nommée au poste D-2 et chargée des attributions correspondantes. Selon les écritures [de la requérante], elle a été informée le 13 janvier 2003 par le Secrétaire général adjoint aux affaires politiques ... qu'elle pouvait faire acte de candidature mais qu'il envisageait de recruter un candidat de l'extérieur.

[...] Le 14 janvier 2003, [la requérante] a été informée que [le Secrétaire général adjoint aux affaires politiques] avait décidé de réaffecter le Directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique au poste de Directeur de la Division des Amériques et de l'Europe et de muter [la Directrice de la Division des Amériques et de l'Europe] au poste de Directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique.

[...] Le 15 janvier 2003, le Chef du service administratif du Département des affaires politiques a informé les fonctionnaires des classes D-1 et D-2 du Département que le poste D-2 de Directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique se trouvait temporairement vacant, en indiquant les attributions attachées à ce poste temporaire et les aptitudes requises.

[...] Par courriel daté du 16 janvier 2003 [...], [la requérante] a soumis son curriculum vitae en vue d'être prise en considération pour être nommée au poste temporaire.

[...] Par courriel daté du 23 janvier 2003, [le Secrétaire général adjoint aux affaires politiques a répondu] en faisant savoir [qu'il avait décidé que la Division avait besoin de quelqu'un ayant une 'vaste expérience de première main' du Moyen-Orient et qu'il envisageait par conséquent de recruter un candidat de l'extérieur.]

[...] Le 3 février 2003, [...] le poste temporaire [a été offert] à un candidat de l'extérieur.

[...] Le 25 février 2003, [la requérante] a présenté à la Commission paritaire de recours [de New York] une demande tendant à ce que l'application de la décision de rejeter sa candidature au poste D-2 soit suspendue.

[...] Le 26 février 2003, [la requérante] a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative en question.

[...] Le 28 février 2003, une Chambre de la Commission paritaire de recours a examiné la demande [de la requérante] tendant à ce que l'application de la mesure contestée soit suspendue. La Chambre a constaté que la décision contestée avait été appliquée et n'a par conséquent formulé aucune recommandation au sujet de la demande.

[...] Selon les écritures de [la requérante], elle a fait l'objet le 14 avril 2003 d'une mutation latérale au poste de Chef du Service du Répertoire de la Division des affaires du Conseil de sécurité du Département des affaires politiques.»

Le 22 avril 2003, la requérante a formé un recours concernant le fond de son affaire devant la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 10 décembre 2004. Ses considérations, ses conclusions et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

[...]

26. [...] La Commission ... a examiné la question de savoir si l'Administration avait agi de bonne foi et avait, conformément aux garanties d'une procédure régulière, pris la requérante pleinement et équitablement en considération. Elle est parvenue à la conclusion que tel n'avait pas été le cas.

27. Lorsqu'elle a examiné le contexte de l'affaire, la Commission a relevé l'anomalie que représentait la procédure de 'remplacement indirect d'un fonctionnaire en mission'. Le poste devenu vacant à la Division des Amériques et de l'Europe – dont la requérante était Directrice adjointe – était le poste D-2 de Directeur de la même Division, auquel la requérante avait demandé d'être

affectée lorsque sa titulaire avait été chargée de mission. ... Ce poste vacant a été pourvu par remplacement 'direct' lorsque ... [le Directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique y a été muté]. Or, il s'est agi d'un remplacement définitif plutôt que temporaire. La nécessité de ce que l'Administration appelle un 'remplacement indirect d'un fonctionnaire en mission' n'est apparue que lorsque [la Directrice de la Division des Amériques et de l'Europe du Département des affaires politiques] a été réaffectée en qualité de Directrice de la Division de l'Asie et du Pacifique. ... La Commission a considéré que la procédure suivie pour pourvoir ce poste par le biais d'un 'remplacement indirect d'un fonctionnaire en mission' n'a pas été honnête. ...

28. La Commission a examiné l'argument du défenseur selon lequel la requérante avait été pleinement et équitablement prise en considération pour le poste. ...

29. [...]

[...] La Commission considère que la référence à une 'vaste expérience de première main' du Moyen-Orient n'avait pas pour but d'appeler l'attention sur un élément implicite de l'avis de vacance de poste mais plutôt, bien qu'elle eût été omise, sur une qualification indispensable eu égard aux tâches dont devrait s'occuper en priorité son titulaire et avait essentiellement pour but de garantir la transparence du processus de sélection d'un candidat et de faire en sorte que tous les candidats soient équitablement pris en considération. En l'absence d'une telle transparence, la Commission a été d'avis que cette référence n'étayait pas l'argumentation présentée par le défendeur pour faire valoir que la candidate avait été équitablement prise en considération ou, d'une manière plus générale, que 'le poste temporairement vacant ne pouvait pas être pourvu de l'intérieur étant donné qu'aucun des deux candidats [internes] ne possédait les qualifications exigées pour le poste'.

[...].

31. [...] L'impression qui se dégage est celle d'un recrutement 'par la petite porte' visant à privilégier et à régulariser une candidature de l'extérieur. [...]

[...]

Conclusions et recommandation

33. Eu égard à ce qui précède, la Commission est unanimement parvenue à la conclusion que, la requérante n'ayant pas été équitablement prise en considération et le processus de sélection n'ayant pas été mené de bonne foi, l'Administration a violé le droit de la requérante à une procédure régulière. Elle a par conséquent recommandé à l'unanimité qu'il soit attribué à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de trois ans de traitement net. Elle n'a formulé aucune autre recommandation concernant le présent recours. »

Le 2 mai 2005, le Directeur chargé du Département de la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et a informé celle-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire général ... relève qu'il ressort de l'ensemble des circonstances que le processus de sélection concernant le poste en question a été marqué par

un certain nombre d'irrégularités de procédure, bien qu'il ne partage pas la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle vous auriez été victime de mauvaise foi. Cela étant, et compte tenu également du montant de l'indemnité habituellement accordée par le Tribunal administratif en réparation des irrégularités de procédure ayant pu marquer les affaires de promotion, le Secrétaire général a décidé de vous verser une indemnisation représentant l'équivalent de six (6) mois de traitement de base net en réparation des irrégularités en question. »

Le 5 août 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. L'Administration a violé les règles et procédures administratives applicables au système de sélection du personnel au détriment de la requérante.
2. Le défendeur a violé le droit de la requérante à une procédure régulière lorsqu'il ne l'a pas prise pleinement et équitablement en considération.
3. Le traitement dont elle a systématiquement fait l'objet, dont la décision contestée ne constitue qu'un aspect, lui a personnellement porté préjudice et a sérieusement compromis sa carrière et ses moyens de subsistance à long terme.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Les irrégularités qui se sont produites au cours du processus de sélection n'ont pas été motivées par un parti pris ou par une discrimination, pas plus qu'elles n'ont dénoté une mauvaise foi de la part de l'Administration.
2. La réputation professionnelle, la carrière ou les futures possibilités de gain de la requérante n'ont subi aucun préjudice irréparable. La requérante a été indemnisée comme il convient pour les irrégularités qui se sont produites au cours du processus de sélection.

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

I. La présente affaire est issue d'une procédure d'administration du personnel dont la requérante soutient qu'elle a été manipulée et qu'elle a ainsi violé son droit à être pleinement et équitablement prise en considération en vue d'une nomination au poste en question. La requérante allègue que la décision contestée a été une manifestation du parti pris systématique dont elle a fait l'objet.

II. En 2002, le supérieur hiérarchique de la requérante, la Directrice de la Division Amériques et Europe, a fait savoir qu'elle devait partir en mission. Cependant, son poste n'a pas été annoncé comme étant vacant étant donné qu'un autre fonctionnaire (le Directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique) y a été affecté par mutation latérale. Ainsi, c'est ce poste D-2 qui a fait l'objet d'un avis de vacance temporaire pour remplacement indirect d'un fonctionnaire en mission et auquel la requérante a fait acte de candidature. Peu après, le Secrétaire général adjoint a adressé à la requérante un courriel l'informant qu'étant donné « les problèmes pressants auxquels la Division est confrontée, particulièrement au Moyen-Orient », il considérait devoir trouver « quelqu'un ayant une vaste expérience de première main de la région » et envisageait de recruter un candidat de

l'extérieur. Par la suite, le poste a effectivement été proposé à un candidat de l'extérieur.

La requérante a décidé de faire appel de cette décision. Dans son rapport daté du 10 décembre 2004, la Commission paritaire de recours a relevé qu'il n'était pas indiqué dans l'avis de vacance de poste qu'une « vaste expérience de première main » du Moyen-Orient était l'une des qualifications requises et que l'« impression qui se dégage est celle d'un recrutement 'par la petite porte' visant à privilégier et à régulariser une candidature de l'extérieur ». La conclusion de la Commission paritaire de recours a été « que, la requérante n'ayant pas été équitablement prise en considération et le processus de sélection n'ayant pas été mené de bonne foi, l'Administration a violé le droit de la requérante à une procédure régulière » et a recommandé qu'il lui soit attribué à titre de réparation une indemnité représentant l'équivalent de trois ans de traitement de base net. La requérante a ensuite été informée que le Secrétaire avait pris note du fait qu'il ressortait « de l'ensemble des circonstances que le processus de sélection concernant le poste en question a été marqué par un certain nombre d'irrégularités de procédure, bien qu'il ne partage pas la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle [la requérante aurait] été victime de mauvaise foi », et avait décidé de lui verser une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net.

III. La requérante reconnaît, à juste titre, qu'elle n'a pas de droit acquis à une promotion, quels qu'aient pu être son dévouement et la qualité de ses services au cours de ses longues années de service jusqu'au moment où la décision contestée a été prise, et que l'affectation des fonctionnaires aux différents postes de l'Organisation relève des prérogatives du Secrétaire général. Elle a néanmoins soutenu énergiquement aussi bien devant la Commission paritaire de recours que devant le Tribunal que la procédure en question a été viciée du début à la fin. Elle fait valoir en outre que la conduite de l'Administration reflète, d'une façon plus générale, une discrimination et un parti pris systématiques à son égard.

La requérante nie qu'elle ait été, comme l'affirme le défendeur, équitablement et pleinement prise en considération et que l'Administration ait agi de bonne foi, affirmant que,

« tous les faits démontrent que c'est précisément l'inverse qui est vrai : une définition d'emploi qui omet la 'qualification' déterminante, le manque de transparence ou les atermoiements délibérés concernant l'identité, la nature et la durée de la vacance; l'absence d'entrevue ou même de discussion des qualifications de la requérante au regard de celles qui étaient exigées pour le poste; ou le fait que les procédures prescrites lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste, que l'Administration a activement manipulées, n'ont pas été suivies en l'espèce, ce dont l'Administration a très certainement dû avoir connaissance ». (C'est le Tribunal qui souligne.)

La requérante poursuit en faisant valoir ce qui suit :

« La décision prise en l'occurrence a reflété non seulement plusieurs violations de la lettre et de l'esprit des règles régissant le nouveau système mais également un abus de pouvoir *intentionnel* du Chef du Département, soucieux de parvenir à un résultat correspondant à ses préférences personnelles plutôt qu'aux priorités et aux objectifs déclarés de l'Organisation. Elle a dénoté de la part du Secrétaire général adjoint un refus de s'acquitter des responsabilités

qui lui incombaient à l'égard des fonctionnaires en poste qu'il n'avait pas recrutés. La décision prise et le processus dont elle a représenté l'aboutissement ont été malhonnêtes et arbitraires et ont reflété un manque de transparence ainsi qu'une méconnaissance de l'obligation de garantir l'égalité de traitement des fonctionnaires de sexe féminin. » (C'est le Tribunal qui souligne.)

Les allégations de la requérante sont sérieuses, mais il apparaît au Tribunal que le niveau auquel elle a placé son affaire n'est pas au diapason des preuves produites. Or, le Tribunal a « toujours considéré ... que lorsque des allégations de parti pris ou de motivations étrangères sont formulées, la charge de la preuve repose sur le requérant. (Voir les jugements n° 639, *Leung-Ki* (1994); n° 784, *Knowles* (1996); n° 870, *Choudhury et consorts* (1998) et n° 1069, *Madarshahi* (2002).) » (Voir le jugement n° 1180, *Kazeze* (2004).)

IV. La conclusion unanime de la Commission paritaire de recours est « que, la requérante n'ayant pas été équitablement prise en considération et le processus de sélection n'ayant pas été mené de bonne foi, l'Administration a violé le droit de la requérante à une procédure régulière ». (C'est le Tribunal qui souligne.)

Le Tribunal a déjà été amené à examiner d'autres cas dans lesquels les qualifications indiquées comme requises dans l'avis de vacance de poste ne correspondaient pas aux critères qui ont en fait été appliqués dans le contexte de l'exercice de promotion. Dans son jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

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

Sa conclusion a été « qu'en ne suivant pas ses propres procédures, c'est-à-dire en s'abstenant d'appliquer des critères objectifs d'évaluation de façon systématique, le défendeur a violé le droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste et a porté à ce dernier un préjudice irréparable ». De même, dans son jugement n° 1326 (2007), le Tribunal a considéré que le requérant n'avait pas « appliqué ses propres critères objectifs d'évaluation, comme l'exigeaient les dispositions du Statut et du Règlement du personnel régissant l'exercice de promotion ». (Voir également les jugements n° 1360, n° 1369 et n° 1370, rendus par le Tribunal à cette session.)

V. Le Tribunal relève à ce propos que, pour graves que peuvent avoir été les défaillances qui ont caractérisé le processus sur le plan de la procédure, rien n'indique l'existence d'un quelconque *animus* ou parti pris personnellement dirigé contre la requérante. Ses droits ont été violés par le fait que, d'une manière générale, il n'a pas été suivi une procédure régulière, et tel a d'ailleurs été le cas aussi des autres candidats au poste en question. Les actes du défendeur témoignent d'un manque de respect de ses propres règles de procédure et d'un manque de bonne

foi à cet égard, mais le Tribunal n'est pas convaincu qu'une mauvaise foi ait été manifestée à l'égard de la requérante. En effet, non seulement la requérante ne s'est-elle pas acquittée de la charge de la preuve qui lui incombait, mais encore il ressort du dossier que la décision de nommer le candidat de l'extérieur a été prise de manière transparente. Le Secrétaire général adjoint a, directement et sans détours, informé la requérante des raisons qui l'amenaient à agir comme il l'a fait. Il considérait que le Département avait besoin de quelqu'un ayant une « vaste expérience de première main du Moyen-Orient ». Il ne fait aucun doute que cette nouvelle condition n'était pas reflétée dans l'avis de vacance de poste mais le Secrétaire général adjoint ne se serait certainement pas exprimé en ces termes, particulièrement par courriel, s'il y avait effectivement eu un effort concerté de nuire à la requérante. Le Tribunal voit plutôt dans la raison qui a été citée un souci d'expliquer comment la décision en question avait été adoptée, sans doute dans l'espoir d'apaiser une fonctionnaire dont la déception était compréhensible et de préserver pour l'avenir de bonnes relations de travail.

VI. Le Tribunal, tout en admettant la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle le processus de sélection a été marqué par une absence de bonne foi, ne peut pas considérer que la requérante ait été victime de la discrimination ou du parti pris systématique qui constitue le fondement général de ses allégations. Son rapport ne contenant aucune constatation sur ce point, le Tribunal ne croit pas que la Commission paritaire de recours elle-même soit parvenue à une telle conclusion. Aussi, le Tribunal a-t-il peine à comprendre pour quelle raison la Commission a jugé bon de recommander le versement à la requérante d'une indemnité d'un montant aussi exceptionnel et croit que le montant fixé par le Secrétaire général correspond de plus près à la jurisprudence du Tribunal dans des affaires semblables. Le Tribunal reconnaît néanmoins que la décision du Secrétaire général a de quoi surprendre en ce sens qu'il a déclaré ne pas partager « la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle [la requérante] a été victime de mauvaise foi » alors que la Commission paritaire de recours est clairement parvenue à la conclusion qu'il y avait effectivement eu un « manque de bonne foi » dans le « processus de sélection » mais n'a pas considéré qu'il avait été manifesté de la mauvaise foi à l'égard de la requérante.

VII. La question qui reste au Tribunal à examiner est de savoir si l'indemnité versée à la requérante a constitué une réparation suffisante de la violation de ses droits dans le cadre du processus de sélection.

Dans les jugements n°1122 et n°1326 susmentionnés, le Tribunal a attribué à chacun des requérants, en réparation de la violation de leurs droits, une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net. De même, dans son jugement n°1331 (2007), le Tribunal a attribué une indemnité de six mois de traitement de base net après avoir constaté que le droit de la requérante à se voir équitablement prise en considération en vue d'une promotion avait été systématiquement violé pendant plusieurs années. Dans cette affaire, il ressortait des circonstances que la requérante avait constamment fait l'objet d'un parti pris et que ses droits avaient été systématiquement violés.

En l'espèce, le Secrétaire général a déjà versé à la requérante une indemnité représentant six mois de traitement de base net, ce que le Tribunal juge être une réparation suffisante de la violation de ses droits, telle que celle-ci a été constatée par la Commission paritaire de recours et reconnue par le défendeur.

VIII. Par ces motifs, la requête est rejetée dans son intégralité.

(Signatures)

Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-Président

Brigitte **Stern**
Membre

Goh Joon Seng
Membre

New York, le 21 novembre 2007

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire