

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
8 octobre 2008
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1407

Affaire n° 1477

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M^{me} Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Présidente;
M. Goh Joon Seng; M. Augustin Gordillo;

Attendu que, le 9 mai 2006, un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a déposé devant le Tribunal une requête introductive d'instance contenant des conclusions qui se lisaient comme suit :

« II. Conclusions

[...]

7. Sur le fond, le requérant prie respectueusement le Tribunal de dire et juger que la procédure suivie pour pourvoir le poste D-1 vacant au Service russe de traduction, à la suite duquel le requérant n'a pas été promu, a été :

a) Caractérisé par des irrégularités et par des violations de l'article 1.2 b) du Statut du personnel;

b) Influencé par des considérations étrangères qui ont affecté les décisions prises par l'Administration et qui ont entraîné une violation de l'Article 100 de la Charte des Nations Unies et de l'article 1.1 b) du Statut du personnel.

8. En conséquence, le requérant prie très respectueusement le Tribunal administratif d'ordonner :

- Le versement au requérant d'une indemnisation pécuniaire représentant le montant correspondant à la différence de traitement qu'il aurait perçu à partir du 1^{er} avril 2004 (date à laquelle a pris effet la nomination du candidat retenu) jusqu'à la date de son départ à la retraite s'il avait été promu, ainsi qu'une somme forfaitaire représentant la différence

actuarielle par rapport à la pension qu'il aurait reçue s'il avait été promu.»

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 12 octobre 2006 et à nouveau jusqu'au 12 novembre 2006;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 6 novembre 2006;

Attendu le requérant a déposé des observations écrites le 20 novembre 2006;

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

« **Antécédents professionnels du requérant**

[...] Le requérant est entré à l'Organisation des Nations Unies le 9 octobre 1977 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée de cinq ans [...] en qualité de traducteur, à la classe P-3 [...] [Après avoir été promu à plusieurs reprises,] son engagement pour une période de durée déterminée a été, le 1^{er} avril 1991, converti en engagement permanent. Le titre fonctionnel du requérant a été modifié et est devenu réviseur hors classe le 1^{er} janvier 1999. Le requérant est actuellement à la classe P-5 [...]

Résumé des faits

[...] Le 14 septembre 2003, le requérant a postulé pour le poste D-1 de chef du Service russe de traduction qui était vacant [au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (DGACM)] [...]

[...] Le 10 mars 2004, à sa première réunion, le Comité paritaire personnel-Administration a discuté, entre autres, de la "politique de sélection du poste de chef du Service russe de traduction". Les représentants du personnel ont exposé leur position et [le Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences] a, dans sa réponse, souligné que le poste D-1 en question était soumis à la répartition géographique et que la principale considération serait la capacité de la personne sélectionnée de diriger l'ensemble de l'équipe.

[...] Le 10 mars 2004 également, le Conseil central de contrôle a souscrit à la proposition du Département concernant le candidat à retenir. [...]

[...] Le 26 mars 2004, le requérant a été informé que sa candidature au poste vacant n'avait pas été retenue [...]

[...]

[...] Par lettres en dates des 5 [...] et 12 avril 2004, le requérant a demandé que la décision contestée soit reconsidérée [...]

[...] »

Le 21 juin 2004, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 27 février 2006. Ses considérations, ses conclusions et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

[...]

19. [...] La Commission a considéré, au vu du dossier, que la candidature du requérant avait été pleinement et équitablement prise en considération par l'Administration. L'Administration a démontré, par des moyens raisonnables et mesurables, la véracité de cette affirmation. Le requérant a en fait été placé sur la liste des candidats présélectionnés et il était au nombre des six candidats recommandés par le Conseil central de contrôle.

[...]

21. La Commission a également examiné l'affirmation du requérant selon laquelle il "avait une supériorité écrasante sur le candidat sélectionné en tant que linguiste ainsi qu'en tant qu'administrateur". [...] La Commission a constaté qu'il ressortait des fiches d'évaluation que deux autres candidats avaient reçu la note 94, soit 2 points de plus que le requérant, dont la note avait été de 92.

22. La Commission a examiné en outre l'allégation du requérant selon laquelle l'Administration n'avait pas tenu compte de ses [quatre] années d'expérience supplémentaires comme traducteur ni du fait qu'il avait été chargé du Service à plusieurs occasions. Après avoir passé en revue le dossier administratif du requérant, la Commission a constaté que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences avait effectivement omis de mentionner dans la fiche d'information le fait que le requérant avait été au service de l'Organisation des Nations Unies de 1977 à 1981. Elle a également reconnu que le requérant avait été chargé à plusieurs occasions du Service russe de traduction. À ce propos, la Commission a considéré que le requérant disait vrai, mais qu'il n'avait subi aucun préjudice du fait de cette omission, 35 points ayant été attribués à son expérience, c'est-à-dire la note la plus élevée ou la note maximum pouvant être attribuée à ce titre.

[...]

24. La Commission a considéré que la candidature du requérant avait été dûment prise en considération, aussi bien par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences que par le Conseil central du contrôle. Elle a également considéré que le processus de sélection pour le poste en question s'était déroulé régulièrement. Le dossier ne contenait aucune preuve établissant que le requérant aurait fait l'objet d'un traitement discriminatoire.

Conclusion et recommandation

25. À la lumière de ce qui précède, la Commission *a conclu à l'unanimité* que la candidature du requérant au poste en question avait été pleinement et équitablement prise en considération.

26. En outre, la Commission *a conclu à l'unanimité* que la décision de ne pas sélectionner le requérant pour le poste en question n'avait pas violé ses droits, y compris son droit à une procédure régulière. Le Conseil central de contrôle avait été saisi de toute la documentation nécessaire pour évaluer les mérites du requérant eu égard aux qualifications requises pour le poste vacant, le

processus de sélection avait été mené correctement et le requérant avait été dûment pris en considération.

27. En conséquence, la Commission *décide à l'unanimité* de ne formuler aucune recommandation à l'appui du présent recours.»

Le 9 mai 2006, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci que le Secrétaire général avait accepté les constatations et les conclusions de la Commission en ce qui concerne la décision de ne pas le sélectionner pour le poste en question et, conformément à sa recommandation unanime, avait décidé de ne donner aucune autre suite à son affaire.

Le 9 mai 2006 également, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Il avait une supériorité écrasante par rapport au candidat externe sélectionné en tant que linguiste ainsi qu'en tant qu'administrateur.

2. La décision contestée a été viciée par des pressions politiques extérieures inacceptables sur le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, de sorte que l'ensemble du processus de sélection a été fondamentalement injuste et n'a été conforme qu'en apparence aux règles d'une procédure régulière.

3. En sélectionnant le candidat de l'extérieur et en rejetant la candidature d'une personne qui était déjà au service de l'Organisation, l'Administration a violé l'Article 100 et le paragraphe 3 de l'Article 103 de la Charte des Nations Unies, l'article 4.4 du Statut du personnel et plusieurs dispositions des circulaires ST/SGB/2002/5 du 23 avril 2002, intitulée « Introduction d'un nouveau système de sélection des fonctionnaires » et ST/AI/2002/4, de même date, intitulée « Système de sélection du personnel ».

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'avait pas de droit acquis à une promotion et n'était pas en droit de compter sur une promotion, et la sélection d'un autre candidat n'a pas violé ses droits. La candidature du requérant au poste contesté a été pleinement et équitablement prise en considération.

2. La décision contestée n'a pas été viciée par des considérations étrangères.

3. Les procédures applicables au système d'affectations et de promotions ont été suivies et les droits du requérant à une procédure régulière ont été respectés.

4. La demande d'indemnisation pécuniaire présentée par le requérant est dénuée de fondement.

Le Tribunal, ayant délibéré du 2 au 25 juillet 2008, rend le jugement suivant :

I. Le requérant fait appel devant le Tribunal d'un exercice de promotion au poste de chef du Service russe de traduction au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Le candidat, n'ayant pas été retenu, conteste l'exercice de promotion. Essentiellement, il fait valoir que sa candidature n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération. À cette fin, il affirme que

l'Organisation a violé ses propres procédures dans le contexte de l'exercice de promotion et que la décision de ne pas le promouvoir a été viciée par des considérations étrangères, à savoir les pressions politiques indues exercées par la Mission de la Fédération de Russie sur l'Organisation des Nations Unies pour que celle-ci sélectionne le candidat finalement retenu. De plus, il allègue que les directives concernant la répartition géographique ont été mal interprétées afin de justifier la sélection du candidat externe retenu. Enfin, le requérant soutient que le processus de promotion a été vicié étant donné que, selon lui, le candidat retenu était moins qualifié que lui. Le défendeur nie toutes ces allégations.

II. Selon la jurisprudence bien établie du Tribunal, le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir d'appréciation en matière de sélection et de promotion des fonctionnaires et le Tribunal ne substituera pas son jugement à l'appréciation du Secrétaire général dans ces domaines « en l'absence de preuve établissant qu'il y a eu parti pris, préjugés, motifs illicites ou facteurs non pertinents » (voir le paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, l'article 1.2 c) du Statut du personnel et les jugements n° 362, *Williamson* (1986) et n° 834, *Kumar* (1997). Toutefois, lorsqu'un requérant prétend être victime de parti pris ou de discrimination, il lui incombe d'apporter la preuve de son allégation (voir *Kumar*, *ibid.*).

En outre, le Tribunal réaffirme un autre principe qu'il a toujours appliqué, comme en témoigne une jurisprudence qui remonte à plusieurs dizaines d'années, à savoir qu'un fonctionnaire n'a pas de droit acquis à une promotion, mais a droit à être pleinement et équitablement pris en considération dans tout processus de promotion dans lequel il se trouve impliqué. (Voir les jugements n° 828, *Shamapande* (1997); n° 1117, *Kirudja* (2003); et n° 1209, *El-Ansari* (2004).) Comme le Tribunal l'a souligné dans l'affaire *Shamapande* :

« La jurisprudence du Tribunal indique bien qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général mais seulement de vérifier si l'obligation du Secrétaire général de faire bénéficier chaque candidat d'un examen complet et équitable a été respectée. Dans son jugement n° 447, *Abbas* (1989), le Tribunal a précisé que les normes appliquées en cette matière tenaient dans les mots "raisonnablement" et "dans une mesure appréciable" : [...] "Cette prise en considération doit, « dans une mesure appréciable », satisfaire raisonnablement au critère exigeant qu'il soit pleinement tenu compte « des aptitudes de l'intéressé »". »

De plus, le Tribunal note que lorsqu'un fonctionnaire soutient qu'il n'a pas été pleinement tenu compte de sa candidature, c'est effectivement au défendeur qu'il appartient de prouver que l'intéressé a été pleinement et équitablement pris en considération. C'est ce que le Tribunal a souligné au paragraphe VII du jugement rendu dans l'affaire *Williamson* (*ibid.*) : « 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". »

III. Le Tribunal va donc examiner l'affirmation du requérant selon laquelle il n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste en question en raison à la fois d'irrégularités de procédure et de facteurs étrangers. La première question à laquelle le Tribunal doit répondre est de savoir si l'Organisation n'a pas mené l'exercice de promotion conformément à ses propres procédures de sorte que

la candidature du requérant n'aurait pas été pleinement et équitablement prise en considération. Le Tribunal note que la première irrégularité de procédure évoquée par le requérant est que le défendeur aurait délibérément omis certaines informations des fiches utilisées pour évaluer et comparer les candidats au poste, ce qui aurait empêché le requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération. Lors de l'exercice de promotion en question, le requérant avait environ 24 années de service à l'Organisation, accumulées pendant deux périodes distinctes, mais toujours au Service russe de la Division de traduction. Lors de l'exercice de promotion, cependant, comme l'a constaté la Commission paritaire de recours, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a effectivement omis de refléter dans les fiches comparatives la durée de la première période de service du requérant et le fait que celui-ci avait à plusieurs occasions été chargé du Service russe de traduction. La Commission n'a pas considéré cette omission comme délibérée et a constaté en outre qu'elle n'avait pas porté préjudice au requérant. Le Tribunal est d'accord avec les conclusions de la Commission paritaire de recours sur ce point. Cette omission a certes été irrégulière, mais il n'a été produit aucune preuve étayant l'affirmation du requérant qu'elle a été délibérée. De plus, le requérant reconnaît dans sa requête avoir rectifié les informations en question. Enfin et surtout, le requérant a reçu la note maximum dans les deux catégories pertinentes, à savoir « Expérience » et « Formation, connaissances et professionnalisme ». Il est donc clair que le requérant n'a subi aucun préjudice à cet égard.

IV. Le Tribunal fera porter maintenant son attention sur les allégations du requérant selon lesquelles la décision de promouvoir le candidat finalement retenu a résulté de facteurs étrangers, c'est-à-dire les pressions politiques indûment exercées sur l'Organisation pendant le processus de promotion. Spécifiquement, le requérant appelle l'attention du Tribunal sur le fait que, depuis que le Service russe de traduction existe, aucun candidat interne n'a jamais été nommé au poste de chef de service, le candidat retenu ayant toujours été un candidat de l'extérieur toujours « choisi », selon ses dires, par le Gouvernement russe. Le fait que cela prouve les ingérences étrangères du Gouvernement russe, soutient-il, est corroboré par le fait que les 48 membres du Service russe de traduction ont signé une pétition demandant que ce soit l'un des candidats internes qualifiés qui soit retenu. En outre, le requérant se fonde sur la correspondance adressée par le Gouvernement russe à l'Organisation pour se plaindre de la qualité des services de traduction, correspondance qui, affirme-t-il, n'a été envoyée que lorsque le poste de chef du Service se trouvait vacant. Selon le requérant, cette correspondance et les plaintes qu'elle contenait ont cessé après que le poste eut été pourvu par le candidat du Gouvernement russe. Enfin, le requérant soutient que l'Organisation n'a pas suivi ses propres directives concernant la répartition géographique, ce qui s'est traduit par une surreprésentation de la Russie qui permet au Gouvernement russe d'exercer un pouvoir indu au sein de l'Organisation et de monopoliser certains postes de haut niveau en y plaçant ses ressortissants. Le requérant se fonde sur tous ces éléments pour prouver que la Mission russe a effectivement exercé des pressions indues sur l'Organisation et a irrégulièrement influencé le processus de sélection.

V. Le Tribunal admet qu'il est difficile de prouver quelque chose d'aussi déplaisant que des pressions politiques indues, surtout face à un État Membre puissant et influent, comme c'est le cas en l'occurrence, mais, tout en considérant comme presque incroyable qu'aucun candidat interne n'avait jamais été nommé à la tête du Service russe de traduction, il ne peut pas conclure que la décision de ne pas promouvoir le requérant a été irrégulière. Le Tribunal rappelle à cet égard la procédure qui doit régir le processus de promotion et, en définitive, la sélection du candidat à retenir. Aux termes de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, une fois que le Comité d'examen soumet au chef du département une liste des candidats présélectionnés qui possèdent les qualifications requises pour le poste, le chef de département est libre de choisir n'importe lequel des candidats présélectionnés « qu'il juge le plus qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste », compte tenu des buts et objectifs de l'Organisation et après que les candidatures internes ont été dûment prises en considération. Le Tribunal note que cette procédure est très différente de celle qui était suivie précédemment, lorsque le Comité des nominations et des promotions classait les candidats et en recommandait un de préférence aux autres. Désormais, le comité chargé de l'examen des candidatures établit une liste de candidats présélectionnés qui possèdent les qualifications requises pour le poste, et le chef de département jouit d'un large pouvoir discrétionnaire pour ce qui est de choisir le candidat à retenir en définitive. Le chef de département doit veiller à ce que les candidatures internes aient été « dûment prises en considération », mais cela ne signifie pas qu'il doit choisir un candidat interne plutôt qu'un candidat de l'extérieur. Au contraire, le chef de département est habilité à déterminer lequel des candidats est à son avis le mieux qualifié pour le poste. Ainsi, par exemple, si deux candidats sont également qualifiés, le chef de département serait libre de choisir celui dont il préfère la personnalité ou celui dont le style de gestion ou de travail est le plus proche du sien ou comme cela a pu être le cas en l'occurrence, un candidat qui a vécu plus récemment dans son pays d'origine et qui a été plus récemment en contact avec sa langue maternelle que le requérant, eu égard en particulier aux bouleversements récents qui ont marqué la trame politique et sociale de ce pays. Cela demeure, même si le candidat non sélectionné était qualifié et aurait pu être retenu plutôt, et même si le candidat finalement choisi était un candidat externe. Le Tribunal note que le candidat retenu, bien qu'à proprement parler un candidat externe, avait en fait à son actif 11 années de services à l'Organisation. En outre, il lui avait été attribué sur la base des critères d'évaluation une note globale plus élevée que celle du requérant.

VI. En l'espèce, le requérant et le candidat finalement retenu ont l'un et l'autre été pleinement et équitablement pris en considération et inscrits sur la liste des candidats présélectionnés pour une nomination au poste D-1. Le chef de département a, eu égard à toutes les circonstances, décidé que le candidat retenu était plus qualifié pour le poste. Le Tribunal ne substituera pas son jugement à celui du chef de département. En conséquence, les réclamations formulées par le requérant à cet égard ne sauraient être accueillies.

VII. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête dans son intégralité.

(Signatures)

Jacqueline R. **Scott**
Vice-Présidente

Goh Joon **Seng**
Membre

Agustín **Gordillo**
Membre

Genève, le 25 juillet 2008

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire