

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2004
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1178

Affaire n° 1270

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Kevin Haugh, Premier Vice-Président, Président;
M^{me} Brigitte Stern, Deuxième Vice-Présidente; Mr. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal, avec l'assentiment du défendeur, a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 31 décembre 1996 et par la suite à plusieurs reprises jusqu'au 15 octobre 2002;

Attendu que, le 7 octobre 2002, le requérant a déposé une requête contenant des conclusions qui se lisaient en partie comme suit :

« **II : CONCLUSIONS**

7. En ce qui concerne ... la procédure, le requérant prie respectueusement le Tribunal :

...

c) *De décider* de tenir une procédure orale ...

d) *D'ordonner* la production des documents relatifs à la procédure suivie pour pourvoir tous les postes P-5 vacants [au Bureau de la gestion des ressources humaines] pendant la période 1992-1995;

e) *D'ordonner* la production des dossiers du Bureau de la gestion des ressources humaines et des procès-verbaux des réunions de la [Commission des nominations et des promotions] en rapport avec la décision de mettre fin à l'engagement du requérant...

8. Sur le fond, le requérant prie respectueusement le Tribunal :

a) *D'annuler* les décisions par lesquelles le Secrétaire général a rejeté les allégations de parti pris et de traitement discriminatoire présentées par le requérant;

b) *De dire et juger* que c'est à tort que les Chambres de la Commission paritaire de recours ... n'ont pas recommandé le versement au requérant d'une indemnité appropriée et adéquate en réparation du préjudice qu'il a subi du fait de la violation de ses droits à un traitement équitable conformément au Statut et au Règlement du personnel;

c) *D'attribuer* au requérant une indemnité représentant l'équivalent de trois ans de traitement de base net, eu égard aux circonstances exceptionnelles de l'affaire;

d) *D'attribuer* au requérant une indemnité appropriée et adéquate, dont le montant devra être arrêté par le Tribunal en raison du préjudice effectif et indirect et du préjudice moral qu'il a subi du fait des irrégularités de procédure et des retards imputables au défendeur et de l'absence de suite donnée à ses réclamations et en particulier du fait de la recommandation tendant à ce qu'il soit mis fin à son engagement ainsi que de la décision injustifiée qui a été prise par la suite de le placer en congé spécial à plein traitement;

e) *D'attribuer* au requérant, à titre de dépens, la somme de 7 500,00 dollars pour couvrir ses frais d'avocat et de 500,00 dollars pour couvrir ses frais et débours ».

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 31 mars 2003 et par la suite à plusieurs reprises jusqu'au 31 juillet 2003.

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 juillet 2003;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 1^{er} octobre 2003;

Attendu que, le 22 décembre 2003, le défendeur a retiré sa réplique initiale et a déposé une réplique révisée;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites touchant la réplique révisée du défendeur le 24 mars 2004;

Attendu que, le 2 juillet 2004, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'affaire;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 20 octobre 1974 en qualité de traducteur chinois, à la classe P-3, en vertu d'un engagement pour une période de stage et, le 1^{er} octobre 1976, il lui a été accordé un engagement permanent. Le 16 février 1980, le requérant a été muté à la Section des règlements et du Manuel d'administration du personnel du Bureau des services du personnel (aujourd'hui intitulé Bureau de la gestion des ressources humaines) et son titre fonctionnel a été modifié pour devenir fonctionnaire d'administration. Dans sa formule de notation pour la période allant du 16 février 1980 au 11 décembre 1981, son expression écrite et orale en anglais a été notée « B », note accompagnée de

l'observation « très bonne maîtrise de l'anglais », et, globalement, ses services étaient considérés comme « donnant toute satisfaction ». Le 1^{er} avril 1982, le requérant a été promu à la classe P-4. Son rapport périodique pour la période allant du 1^{er} janvier 1982 au 31 janvier 1983 reflétait exactement les mêmes appréciations que le rapport précédent. Le 1^{er} février 1984, le requérant a été affecté à la Section de la planification et de l'information (SPI) du Bureau de la gestion des ressources humaines et son titre fonctionnel est devenu spécialiste de la planification. Le 26 août 1989, pendant que le Chef de la SPI était en mission, le requérant a été chargé de la Section et il lui a été accordé une indemnité de fonctions correspondant à la classe P-5 pour la période allant du 26 novembre 1989 au 28 février 1990.

Le 29 décembre 1989, le Chef de la SPI, qui était alors en congé pendant sa mission, a recommandé qu'une personne autre que le requérant soit chargée de la Section. En réponse, le Sous-Secrétaire général chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines a déclaré, entre autres, « je considère le ton et le contenu de votre mémorandum et la démarche qu'il reflète comme extrêmement regrettable », ajoutant que la personne qui avait été désignée pour assumer la responsabilité de la SPI ne serait pas remplacée.

Le 2 janvier 1990, le Chef de la SPI a écrit au Chef du Service administratif du Département de l'Administration et de la gestion pour se plaindre, entre autres, du fait que le requérant, pendant qu'il était chargé de la Section, avait outrepassé ses pouvoirs. Le même jour, le Chef de la SPI, en qualité de supérieur hiérarchique du requérant, a établi le rapport périodique de celui-ci pour la période allant du 1^{er} février 1984 au 2 octobre 1988, lui attribuant six notes « B », six notes « C » et la note « D » pour son expression écrite en anglais (alors qu'il lui avait été attribué les notes « A » et « B » dans ses deux rapports précédents). L'appréciation globale portée sur les services du requérant était « services satisfaisants ». Le 8 février, le requérant a écrit au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour se plaindre, entre autres, que le Chef de la SPI l'avait accusé de « manque de loyauté personnelle ». Le 24 février, le requérant a entamé une procédure d'objection de son rapport périodique reposant sur de dures critiques du Chef de la SPI en sa qualité de gestionnaire et de superviseur (« la première procédure d'objection ») et, le 15 mars, le requérant a interpellé son supérieur, se plaignant du traitement qui lui avait été réservé. En décembre, il a été constitué un Jury de révision qui, dans le rapport qu'il a publié le 21 janvier 1992, a déclaré ne pas avoir pu se réunir et mener sa tâche à bien. Un nouveau Jury de révision a été constitué le 31 mars 1994.

Le 10 avril 1992, le requérant a été muté, avec son poste, à la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux du Bureau de la gestion des ressources humaines. Cette réaffectation n'a fait l'objet d'aucune notification administrative.

Le 24 juin 1993 a été publiée la circulaire ST/IC/1993/35 intitulée « Tableau d'avancement à la classe P-5 (Administrateur hors classe) pour 1992 ». Le nom du requérant ne figurait pas au tableau d'avancement. Par la suite, le 31 août, le requérant a formé « un recours » contre la décision de ne pas inclure son nom au tableau d'avancement, alléguant que le retard intervenu dans la première procédure d'objection avait privé l'organe subsidiaire du Département et le Comité des nominations et des promotions de la possibilité de disposer d'un dossier administratif complet en temps utile pour l'exercice de promotions. Le

17 novembre, le Comité des nominations et des promotions a fait savoir au requérant qu'il maintenait sa décision.

Le 14 janvier 1994, le requérant a demandé une révision administrative de la décision de ne pas inclure son nom au tableau d'avancement à la classe P-5 (Administrateur principal) pour 1992 et, le 12 avril, a formé un recours contre cette décision devant la Commission paritaire de recours de New York (« la première affaire »).

Le rapport périodique du requérant pour la période allant du 3 octobre 1988 au 10 avril 1992 a été établi le 11 mai 1994. Il lui a été attribué une note « B », neuf notes « D », deux notes « E » et une note « F » pour son expression écrite en anglais et l'appréciation globale « passable ». Le requérant a ensuite fait objection à ce rapport périodique (« la deuxième procédure d'objection »).

Le 27 juin 1994, le Jury constitué pour examiner la première objection a présenté son rapport. Il a recommandé qu'aucun changement ne soit apporté aux notes attribuées au requérant, tout en déclarant qu'il était regrettable que l'objection formulée n'ait pas été examinée plus opportunément. Cette recommandation a par la suite été approuvée par le Directeur du personnel.

Le 3 août 1994, le requérant a demandé une révision administrative de la décision de maintenir inchangées les notes reflétées dans son rapport périodique et, le 13 octobre, il a formé un recours contre cette décision devant la Commission paritaire de recours (« la deuxième affaire »).

Le 14 octobre 1994, la responsable de la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux a écrit au Directeur de la Division du recrutement et des affectations du Bureau de la gestion des ressources humaines pour exprimer ses doutes concernant le dévouement du requérant et l'intérêt qu'il portait à son travail et critiquer ses services. Elle concluait en déclarant que « ... la médiocrité continue de ses services m'a obligée à conclure qu'étant une personne intelligente et assez instruite, il n'est peut-être pas dans son élément préféré ». Ce mémorandum, qui a ultérieurement été considéré comme un « rapport spécial » conformément à l'instruction administrative ST/AI/240 du 3 janvier 1977, intitulée « Système de notation des fonctionnaires », a été à l'origine du refus de l'augmentation annuelle de traitement du requérant.

Le 6 février 1995, le deuxième Jury de révision a présenté son rapport, parvenant lui aussi à la conclusion qu'il ne voyait aucune raison de modifier de quelque manière que ce soit les notes attribuées au requérant, tout en relevant que celui-ci s'était « vu confier, pendant une longue période, des tâches pour lesquelles il ne convenait manifestement pas ». Le Jury a, comme le requérant, critiqué la longueur de la procédure de révision. Par la suite, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a fait sienne la conclusion du Jury de révision.

Le 6 avril 1995, le requérant a demandé une révision administrative de la décision d'approuver la recommandation du deuxième Jury de révision et de maintenir inchangées les notes qui lui avaient été attribuées dans ce rapport périodique et, le 30 août, il a formé un recours contre cette décision devant la Commission paritaire de recours (« la troisième affaire »).

Par un mémorandum daté du 11 avril 1995, le Directeur de la Division du recrutement et des affectations a recommandé qu'il soit entrepris de licencier le

requérant pour services non satisfaisants. Par la suite, ce mémorandum a également été considéré comme un « rapport spécial ». Le requérant a été informé de la recommandation susmentionnée le 24 avril et, le 22 mai, il a entamé une procédure d'objection des deux « rapports spéciaux ». Le Jury de révision constitué pour examiner l'objection formulée au sujet des « rapports spéciaux » a présenté son rapport le 29 septembre, recommandant qu'aucun changement ne leur soit apporté.

Le 16 octobre 1995, le requérant a été informé que le Sous-Secrétaire général chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines avait souscrit à la recommandation du Jury de révision et, par la suite, une recommandation tendant à ce qu'il soit mis fin à l'engagement permanent du requérant pour services non satisfaisants a été transmise au Comité des nominations et des promotions.

Le 16 novembre 1995, le requérant a demandé une révision administrative de la décision de lui refuser son augmentation périodique de traitement ainsi que de la recommandation tenant à ce qu'il soit mis fin à son engagement permanent.

Le 1^{er} décembre 1995, le requérant a demandé à la Commission paritaire de recours de recommander qu'il soit sursis à toute décision au sujet de la recommandation touchant son licenciement. Dans son rapport du 14 décembre 1995, la Commission paritaire de recours a relevé que la décision de mettre fin à l'engagement permanent du requérant n'avait pas encore été adoptée et a recommandé qu'il ne soit pas fait droit à la demande de sursis. Le 21 décembre 1995, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours.

Le 7 février 1996, le requérant a formé un recours sur le fond devant la Commission paritaire de recours (« la quatrième affaire »).

Le 21 février 1996, le requérant a été informé de la décision qui avait été prise de le mettre en congé spécial à plein traitement du 22 février 1996 au 30 septembre 1996, date à laquelle il atteindrait l'âge obligatoire de la retraite.

Le 9 mai 1996, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport concernant la « deuxième affaire ». Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« Considérations »

17. ... La Commission ... s'est bornée à examiner la question de savoir si le requérant avait bénéficié d'une garantie d'une procédure régulière et si l'appréciation portée par le premier notateur avait été motivée par un préjugé ou par quelque autre facteur non pertinent.

...

21. La Commission a retenu ... qu'il y avait eu des défaillances de la part de l'Administration mais n'a pas considéré que celles-ci aient équivalu à un abus du système de notation ou aient dénoté un parti pris ou un préjugé à l'égard du requérant.

22. ... La Commission a été d'avis que l'Administration avait fait preuve de laxisme dans son suivi de l'avancement des travaux du premier Jury de révision. Elle a regretté que le processus de révision n'ait pas été mené à son terme opportunément mais n'a pas considéré qu'il ait été à tel point vicié que

son résultat devait être considéré comme dépourvu de validité ou que le requérant ait subi un préjudice quelconque.

...

Conclusions et recommandation

25. À la lumière de ce qui précède, la Commission a décidé à l'unanimité de ne formuler aucune recommandation à l'appui du présent recours.»

Le 20 mai 1996, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport dans la « première affaire ». Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« Considérations

...

24. La Commission ... est convenue que ses débats se borneraient à déterminer si le droit du requérant d'être pris pleinement et équitablement en considération dans le contexte de l'exercice de promotion à la classe P-5 de 1992 avait été violé et si ses perspectives de carrière avaient été compromises par suite de la négligence de l'Administration.

...

27. La Commission a été d'avis que s'il "incombe à l'Administration de veiller à ce que les dossiers du personnel dont ont besoin les organes chargés des promotions soient complets, à jour et présentés opportunément", le retard imputable à l'Administration, en l'occurrence, *n'a pas violé le droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération en vue de l'exercice de promotion à la classe P-5 de 1992 et n'a pas non plus porté préjudice à ses perspectives de carrière*, l'appréciation portée sur les services du requérant dans son rapport périodique pour la période allant du 1^{er} janvier 1982 au 31 janvier 1984 qui avait été communiqué au Comité des nominations et des promotions étant meilleure que l'appréciation reflétée dans son rapport périodique suivant, qui n'avait pas encore été établi.

28. ... La Commission a considéré toutefois que l'Administration avait fait preuve de laxisme en n'établissant pas opportunément le rapport périodique du requérant pour la période allant du 1^{er} février 1984 au 2 octobre 1988, ce qui avait constitué une violation de ses droits.

Conclusions et recommandations

29. ... La Commission *est convenue à l'unanimité* que le requérant avait été pleinement et équitablement pris en considération lors de l'exercice de promotion à la classe P-5 de 1992.

30. La Commission *recommande à l'unanimité* qu'il soit versé au requérant une indemnité d'un montant de 500 dollars en réparation de la violation de son droit de voir son rapport périodique établi opportunément.

... ».

Le 12 juillet 1996, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport dans la « troisième affaire ». Ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« Conclusions et recommandations »

30. À la lumière de ce qui précède, la Commission *est convenue à l'unanimité* que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été respectés en dépit des irrégularités de procédure et des retards susmentionnés.

31. La Commission *est convenue à l'unanimité* qu'elle ne pouvait pas conclure que l'appréciation qu'avait portée sur les services du requérant [le supérieur hiérarchique de celui-ci] avait été motivée par un parti pris ou quelque autre facteur non pertinent.

32. *La Commission est convenue à l'unanimité de rejeter toutes les déclarations du requérant et de ne formuler aucune recommandation à l'appui de son recours. »*

Le 25 juillet 1996, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie des trois rapports de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci qu'en ce qui concerne la « deuxième affaire » et la « troisième affaire », le Secrétaire général avait décidé d'accepter les recommandations unanimes de la Commission et de ne donner aucune autre suite à ses recours. S'agissant de la « première affaire », le requérant a été informé que :

« Le Secrétaire général ... convient avec la Commission que vous avez été pleinement et équitablement pris en considération dans le contexte de l'exercice de promotion à la classe P-5 de 1992. Tout en partageant le regret exprimé au sujet du retard intervenu dans l'établissement de votre ... rapport périodique, il ne saurait souscrire à la recommandation de la Commission tendant à ce qu'il vous soit versé une indemnité. La Commission a même suggéré que le retard intervenu dans l'établissement de ce rapport périodique vous a été favorable. Le Secrétaire général, en outre, a pris note du fait que la Commission constituée pour examiner le recours parallèle que vous avez introduit [la "deuxième affaire"] n'a pas recommandé qu'il vous soit attribué de ce chef une indemnité.

Étant donné ce qui précède, le Secrétaire général a décidé de ne donner aucune autre suite à votre affaire. »

Le 26 janvier 1998, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport dans la « quatrième affaire ». Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« Considérations »

26. La Commission a examiné en premier la question de savoir si la décision de mettre fin à l'engagement du requérant est ou non devenue sans objet en raison de la décision qui a été prise ensuite de le placer en congé spécial, et est convenue que tel n'était pas le cas. Indépendamment du préjudice moral et psychologique que le requérant peut déjà avoir subi, la présence dans son dossier de la documentation liée à cette décision est une source potentielle d'embarras pour la suite de sa carrière.

...

29. ... En prenant toutes les évaluations à la lettre, la seule conclusion à laquelle la Commission a pu parvenir a été que l'aptitude à rédiger du requérant et la qualité de ses services se sont dégradés et ont continué de se dégrader pendant toute la période durant laquelle il s'est trouvé sous les ordres [du Chef de la SPI]. Il y a lieu de noter que la qualité des services du requérant a été jugée "pleinement satisfaisante" par un autre haut fonctionnaire du Bureau de la gestion des ressources humaines pendant que [le supérieur hiérarchique du requérant] était en mission, en 1989.

...

31. ... Après une longue période durant laquelle ses services ont pleinement donné satisfaction, le requérant a été affecté à un emploi pour lequel il n'a reçu aucune formation et auquel ... son tempérament ne se prêtait pas. ...

32. ... La Commission est d'avis que l'Organisation ne s'est pas acquittée de son obligation de traiter équitablement le requérant.

33. ... la Commission a examiné les aspects de procédure. Dans ce cas également, elle a considéré que l'Administration était fautive. Les deux rapports périodiques établis par [le supérieur hiérarchique du requérant] portaient sur des périodes plus longues que les trois ans spécifiés au paragraphe 6 de l'instruction ST/AI/240/Rev.1. De plus, ils n'ont pas été établis opportunément. Enfin, le second rapport ne contient aucune référence, de la part du premier ou du second notateur, à la période durant laquelle [le supérieur hiérarchique du requérant] était absent, pendant laquelle le requérant relevait [d'un autre supérieur], qui avait jugé ses services "pleinement satisfaisants". En outre, la Commission a noté qu'il avait été versé au dossier [administratif] du requérant des documents qui n'auraient pas dû s'y trouver

...

34. ... La Commission convient que [le "rapport spécial" du responsable de la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux] ne répond manifestement pas aux conditions énoncées aux paragraphes 6 et 16 de l'instruction ST/AI/240/Rev.1 et a été utilisé comme justification *ex post facto* pour justifier le refus d'une augmentation périodique de traitement.

...

Conclusions et recommandations

36. La Commission est parvenue à la conclusion que l'Administration ... ne s'était pas acquittée de son obligation de suivre une procédure régulière ni de traiter équitablement les fonctionnaires.

37. En outre, la Commission a relevé que [le Bureau de la gestion des ressources humaines] n'avait pas pris suffisamment soin d'affecter [le requérant] à un emploi auquel ses aptitudes et son expérience pourraient être utilisées au mieux et a également manqué à sa responsabilité à l'égard de l'Organisation en utilisant mal et en gaspillant une ressource humaine potentiellement précieuse.

38. La Commission recommande :

a) Que l'augmentation périodique de traitement refusée au requérant soit rétablie et lui soit versée et que sa rémunération soumise à retenue pour pension soit réajustée en conséquence;

b) Que copie du présent rapport soit versée au dossier administratif du requérant; et

c) Que copies des lettres que [le supérieur hiérarchique du requérant] a adressées au [Sous-Secrétaire général chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines] pour se plaindre du requérant soient expurgées du dossier [administratif] de celui-ci.

... ».

Le 12 mars 1998, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du quatrième rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire général a réexaminé votre affaire à la lumière du rapport de la Commission paritaire de recours. Il a pris note des commentaires formulés par la Commission au sujet de vos états de service à l'Organisation. Bien qu'il ne soit pas d'accord avec les conclusions spécifiques de la Commission, le Secrétaire général a décidé de reconnaître que des irrégularités de procédure se sont effectivement produites et d'accepter les recommandations de la Commission. En conséquence, le Secrétaire général a décidé que l'augmentation périodique de traitement qui vous a été refusée sera rétablie et vous sera versée et que votre rémunération sujette à retenue pour pension sera réajustée en conséquence; qu'une copie du rapport de la Commission sera versée à votre dossier administratif si vous le souhaitez; et que copies des lettres que [le supérieur hiérarchique du requérant] a adressées au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour se plaindre de vous soient retirées de votre dossier administratif. »

Le 7 octobre 2002, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Les rapports périodiques du requérant ont été influencés par un parti pris et des préjugés et les décisions qui en ont résulté se sont trouvées viciées. L'établissement des rapports périodiques et la procédure de révision ont été marqués par des retards injustifiés.

2. Le requérant s'est vu refuser son droit d'être pris en considération en vue d'une promotion.

3. Les conditions d'emploi du requérant et ses droits à une procédure régulière ont été violés.

4. Les tentatives de mettre fin à l'engagement du requérant et la décision de le mettre en congé spécial à plein traitement ont constitué une violation de la lettre et de l'esprit du Statut et du Règlement du personnel.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'a produit aucune preuve convaincante à l'appui de son allégation de parti pris.

2. Des mesures appropriées et adéquates ont été adoptées pour réparer les irrégularités de procédure qui ont affecté le requérant.

Le Tribunal, ayant délibéré du 2 au 23 juillet 2004, rend le jugement suivant :

I. Le requérant soutient que le Tribunal devrait lui accorder des dommages-intérêts, aussi bien compensatoires que punitifs, en réparation du parti pris et du traitement discriminatoire dont il a fait l'objet de la part de l'Administration depuis décembre 1989 jusqu'à son départ à la retraite le 30 septembre 1996. Il ne fait guère de doute que, pendant cette longue période, tant l'Administration que le requérant ont investi un temps et des efforts disproportionnés pour essayer de régler une série compliquée de mesures et de réactions interdépendantes qui a finalement débouché sur la saisine du Tribunal par le requérant.

Au cours de ces sept longues années, le requérant a attaqué les décisions prises par l'Administration, faisant valoir constamment qu'elles avaient été motivées par un parti pris et des préjugés dirigés contre sa personne. L'action qu'il a introduite devant le Tribunal était simplement fondée sur le fait que l'Administration n'a rien fait de sérieux pour répondre à ses plaintes de parti pris. La question essentielle qui se pose en l'espèce est de savoir si le parti pris dont il considère avoir été victime a été pris en considération dans le contexte de différentes procédures de recours à terme que le requérant a entamées.

Après avoir examiné attentivement le dossier, le Tribunal a acquis la conviction que la principale plainte du requérant n'a pas été sérieusement abordée et que son grief fondamental a été traité de façon tout à fait incidente en dépit du temps considérable que tous les intéressés ont consacré à ces plaintes. De l'avis du Tribunal, l'Administration n'a pas fait porter son attention sur les faits essentiels ni chercher à parvenir à une conclusion mûrement réfléchie en évaluant comme il convient toutes les pièces et preuves disponibles.

II. Les griefs du requérant ont donné lieu à plusieurs procédures sur de nombreux rapports de plusieurs Jurys de révision et de la Commission paritaire de recours. Le requérant a enfin eu relativement gain de cause lorsqu'il a contesté les décisions relatives à la recommandation visant à ce qu'il soit mis fin à son engagement pour services non satisfaisants et l'annulation de son augmentation périodique de traitement. Ces procédures paraissent avoir détourné la recommandation tendant à ce qu'il soit mis fin à son engagement, qui avait été formulée sur la base d'un « rapport spécial ».

Même à ce stade, le défendeur n'a pas pris clairement position. Sans admettre les conclusions auxquelles la Commission paritaire de recours était parvenue dans cette dernière procédure, il a néanmoins suivi ses recommandations tendant à ce que l'augmentation périodique de traitement du requérant soit rétablie, à ce que sa rémunération soumise à retenue pour pension soit ajustée, à ce qu'une copie du rapport de la Commission paritaire de recours soit versée à son dossier administratif et à ce que plusieurs lettres peu flatteuses en soient expurgées. Le Tribunal relève cependant qu'alors même qu'elle était parvenue à la conclusion que, dans le cas du requérant, « l'Administration ... ne s'était pas acquittée de son obligation de suivre

une procédure régulière ni de traiter équitablement les fonctionnaires », la Commission n'a pas recommandé qu'une indemnité soit versée au requérant, elle s'est plutôt bornée à recommander un certain nombre de mesures visant à rétablir la situation dans laquelle le requérant se serait trouvé si les événements et décisions en cause n'avaient pas eu lieu.

Avant que la Commission paritaire de recours ne publie son rapport, l'Administration avait, par lassitude, mis sur la touche un fonctionnaire épuisé et aigri en le mettant en congé spécial à plein traitement du 22 février au 30 septembre 1996, date à laquelle elle a finalement laissé le requérant disparaître à l'horizon lorsqu'il a pris sa retraite.

III. Ces procédures tortueuses ont commencé en février 1990, lorsque le requérant a fait objection à son rapport périodique pour la période allant de février 1984 à octobre 1988 mais les événements sur lesquels elles portent avaient pris naissance trois mois plus tôt, en décembre 1989.

Le Tribunal relève que le requérant avait alors travaillé pour l'Organisation pendant une quinzaine d'années, période pendant laquelle la façon dont il s'était acquitté de ses attributions a apparemment été jugée satisfaisante par tous ses supérieurs. Pendant quatre ans, de février 1980 à février 1984, le requérant a travaillé à la Section des règlements et du Manuel d'administration du personnel de ce qui était alors le Bureau des services du personnel. Il y a lieu de noter que, pendant cette période, le comportement professionnel du requérant a fait l'objet de deux rapports périodiques établis par deux chefs de section différents qui ont l'un et l'autre considéré qu'il avait fourni de « très bons services ». La note qui lui a été attribuée dans ces deux rapports périodiques pour son expression écrite et orale en anglais a été « B », note qui a été accompagnée de l'observation « très bonne maîtrise de l'anglais ». Sa connaissance de l'anglais a cependant été remise en question par la suite, point sur lequel le Tribunal reviendra plus loin.

En février 1984, le requérant a été affecté à la Section de la planification et de l'information du Bureau de la gestion des ressources humaines. À ce poste aussi, ses services ont apparemment été jugés satisfaisants par son supérieur, tout au moins jusqu'en août 1989, date à laquelle ce dernier est parti pour une mission de longue durée. Même alors, la qualité des services fournis par le requérant n'a suscité aucun problème, et rien n'indique que des réserves quelconques aient été formulées par son supérieur, lequel a recommandé que le requérant soit désigné responsable de la section pendant son absence. En fait, par la suite, même lorsque des difficultés ont surgi entre les deux intéressés, le supérieur du requérant lui-même a qualifié ce dernier de « choix évident ».

Pendant la période durant laquelle le requérant a été responsable de la section, entre le 26 août 1989 et le 29 février 1990, son supérieur hiérarchique d'alors l'a décrit comme ayant « assumé avec la plus grande compétence la pleine responsabilité de la section ». Cette appréciation a été appuyée par le Directeur adjoint de la Division de la planification, de l'information et de la coordination des politiques du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui a observé que, pendant plus de trois mois, les services du requérant avaient donné « pleinement satisfaction ». L'un et l'autre ont recommandé qu'une indemnité de fonctions soit accordée au requérant pour la période comprise entre novembre 1989 et février 1990, ce qui a été fait.

Janvier 1990, toutefois, marque un tournant dans la carrière du requérant. De retour de mission, le même chef de section qui l'avait désigné pour le remplacer pendant son absence a établi le rapport périodique du requérant portant, rétrospectivement, sur la période allant de février 1984 à octobre 1988. Le Tribunal relève qu'en fait, ce rapport périodique n'aurait pas dû porter sur plus de trois ans et aurait dû être établi beaucoup plus tôt. Ce rapport faisait apparaître une dégradation marquée de la qualité des services du requérant, tendance qui a par la suite été confirmée dans son rapport périodique suivant, établi par le même chef de section en 1994 et portant sur la période comprise entre octobre 1988 et avril 1992 (rapport portant une fois de plus sur une période trop longue et établi, une fois de plus, avec un retard injustifié). Le requérant a fait objection à ces deux rapports, soutenant qu'ils avaient répondu à des motivations irrégulières et avaient été viciés par les difficultés qui avaient surgi entre lui et son supérieur hiérarchique, arguant en outre qu'ils reflétaient des préjugés et un manque d'objectivité. Comme le Tribunal l'a déjà observé, ces deux rapports périodiques ont par la suite fait l'objet de procédures de révision et de recours devant la Commission paritaire de recours. Le Tribunal souscrit à la conclusion finale de la Commission, à savoir que le deuxième rapport périodique contesté ne reflétait pas la période pendant laquelle le supérieur hiérarchique du requérant était absent et durant laquelle le requérant avait été chargé de la section sous les ordres d'un supérieur différent, qui avait jugé que ses services donnaient « pleinement satisfaction ». De l'avis du Tribunal, le rapport d'appréciation du comportement professionnel, qui est l'outil utilisé par l'Administration pour évaluer la qualité des services de ses employés, doit refléter les performances des fonctionnaires de manière aussi exacte que possible, de sorte que le rapport périodique du requérant aurait dû témoigner de la qualité des services qu'il avait fournis pendant la période considérée.

Le Tribunal estime en outre que les retards intervenus dans l'établissement de ces deux rapports périodiques ont été excessifs, aucune explication n'ayant été donnée pour les justifier. Rien ne peut justifier que les services fournis par un fonctionnaire en 1984 soient évalués en 1990 ou qu'une appréciation soit portée en 1994 sur le travail réalisé en 1988. Le Tribunal estime que, si les retards sont normalement considérés comme des irrégularités de procédure, ceux qui sont intervenus dans le cas du requérant risquent fort d'avoir débouché aussi sur des irrégularités sur le plan du fond. Le Tribunal, comme expliqué ci-dessous, pense que le conflit personnel qui a surgi entre le requérant et le supérieur hiérarchique peu avant l'établissement du premier rapport périodique contesté a sans doute influencé l'appréciation portée sur les services du requérant pendant la période précédente par son supérieur hiérarchique.

IV. Le Tribunal est d'avis que le changement soudain et notable intervenu dans l'appréciation des services du requérant aurait indubitablement éveillé l'attention, ce qui, joint à plusieurs autres aspects de la présente affaire, appela it une évaluation et un examen soigneux à la lumière des éléments factuels disponibles avant que des conclusions en soient retirées et que des mesures soient adoptées. Le Tribunal constate néanmoins que l'Administration n'a cessé d'éluder les questions troublantes qu'avait soulevées le requérant.

Peu avant d'établir le premier rapport périodique controversé du requérant, le supérieur hiérarchique de celui-ci, qui avait été absent au cours des trois mois précédents mais se trouvait brièvement de retour au bureau au milieu de sa mission, a adressé au Sous-Secrétaire général chargé du Bureau de la gestion des ressources

humaines un mémorandum demandant que la responsabilité de la section soit assumée non plus par le requérant mais par un fonctionnaire moins expérimenté et plus subalterne. Cette recommandation a à juste titre suscité le 1^{er} février 1990, une rebuffade énergique et opportune de la part du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, lequel a refusé de faire droit à cette proposition. La correspondance à ce sujet ne s'est pas arrêtée là : le chef de la section s'est plaint de ce que le Sous-Secrétaire général avait adopté au sujet de la question une attitude « injustifiée » et « non méritée » et a en fait poursuivi cette correspondance aux échelons les plus élevés de l'Organisation.

Le Tribunal relève qu'au cours de la procédure de révision il s'est avéré assez difficile de retrouver le mémorandum susmentionné du 1^{er} février 1990 et que, semble-t-il, le supérieur du requérant a nié en avoir souvenance. Le Tribunal est d'avis qu'il s'agit là également, de même que les autres faits auxquels le Tribunal a brièvement fait allusion, d'une question qui aurait dû être examinée et à laquelle il aurait fallu accorder l'attention qu'elle méritait lorsqu'ont été évalués les aspects factuels de la présente affaire.

Le 2 janvier 1990, c'est-à-dire le jour même où le supérieur hiérarchique du requérant a établi le deuxième rapport périodique contesté, il s'est également plaint au Département de l'Administration et de la gestion de ce que le requérant avait outrepassé ses pouvoirs, accusation qui n'avait été établie au cours d'aucune des procédures devant la Commission paritaire de recours. Un mois plus tard, le requérant s'est plaint au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines – sans cependant adresser copie de mémorandum à son supérieur – que celui-ci l'avait accusé de « manque de loyauté personnelle ». Le 15 mars, le requérant a interpellé son supérieur hiérarchique pour se plaindre de la façon dont il avait été traité lors d'une précédente réunion du personnel de la section, plainte à laquelle le supérieur hiérarchique semble n'avoir apporté aucune réponse. Aucune de ces questions n'a retenu l'attention lors des procédures antérieures.

Une fois de plus, le Tribunal relève qu'étant donné qu'aucune tentative n'avait été faite de réagir à la plainte très réelle que le requérant avait formulée le 10 avril 1992, celui-ci a soudainement été « réaffecté », en même temps que son poste mais sans que cette mesure fasse l'objet de la notification administrative appropriée, à la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux. Cette réaffectation devait apparemment être temporaire et ne durer que quelques mois, l'intention étant de prêter main forte à cette section pendant que celle-ci avait besoin d'un concours supplémentaire, et elle est intervenue le jour même où le supérieur hiérarchique du requérant devait partir pour une longue mission au Cambodge. Le Tribunal relève que le requérant s'était plaint d'avoir essayé sans succès d'appeler l'attention de ses supérieurs sur ses griefs, demeurés sans suite. Six mois plus tard, son supérieur hiérarchique à la Section de recrutement et d'affectation des agents des services généraux a fait observer que le requérant ne travaillait pas dans son « élément préféré ». Il a néanmoins été laissé à ce poste pendant quatre ans et il a été établi des « rapports spéciaux » pour documenter ses défaillances et pouvoir ainsi mettre fin à son engagement permanent pour services non satisfaisants.

Selon le Tribunal, c'est là un exemple, dans le meilleur des cas, de manque de discernement de la part de l'Administration. Dans son rapport final, la Commission paritaire de recours a, à juste titre, souligné ce qui suit :

« 30. La Commission tient également à appeler l'attention sur [le fait que] pendant [plusieurs] années, [le requérant] a été maintenu par l'Administration dans un emploi pour lequel il ne convenait pas, sous les ordres d'une personne qui n'aurait pas dû être son supérieur hiérarchique, tandis que son utilité pour l'Organisation continuait de s'amenuiser.

31. ... Après une longue période durant laquelle ses services ont pleinement donné satisfaction, le requérant a été affecté à un emploi pour lequel il n'a reçu aucune formation et auquel [le supérieur hiérarchique du requérant à la Section du recrutement et d'affectation des agents des services généraux] l'a elle-même reconnu ... son tempérament ne se prêtait pas. Même s'il n'avait pas été démoralisé par les huit années qu'il avait passées sous les ordres de son [supérieur hiérarchique], l'on voit difficilement comment le supérieur du requérant, pour peu qu'il ait été consciencieux, aurait pu s'attendre à des services pleinement satisfaisants. »

Le Tribunal souscrit pleinement à cette analyse, surtout si l'on considère que, pendant une longue période, les services du requérant avaient donné pleinement satisfaction à plusieurs autres de ses supérieurs. L'Administration ferait mieux d'exploiter les précieuses ressources dont elle dispose – c'est-à-dire ses fonctionnaires – et, lorsqu'il surgit des problèmes comme celui qui s'est posé en l'espèce, essayer de trouver une solution qui soit dans l'intérêt aussi bien du fonctionnaire que de l'Organisation plutôt que d'avoir recours à des expédients pour éluder le véritable problème.

V. Le Tribunal a déjà fait allusion à la controverse concernant la maîtrise que le requérant avait de l'anglais et la dégradation soudaine de ses aptitudes linguistiques qui ont été reflétées dans ses rapports périodiques. Le Tribunal relève que, étant donné qu'il travaillait à la Section des règlements et du Manuel d'administration du personnel et lorsqu'il participait à la rédaction et à la révision de différentes directives, instructions administratives et dispositions du Règlement du personnel, il a été rendu hommage à la connaissance que le requérant avait de l'anglais mais que, lorsqu'il y a lieu de présumer que ses aptitudes linguistiques étaient moins sollicitées, aux postes auxquels il a été ultérieurement affecté, sa connaissance de l'anglais a été jugée déficiente. Le requérant a fait valoir que cette détérioration « n'est guère concevable ». Quoi qu'il en soit, il apparaît au Tribunal que ces questions, malgré l'importance qu'elles revêtaient dans le contexte des plaintes du requérant, n'ont tout simplement pas été analysées sérieusement, ce qui, joint à l'effet cumulé de la façon dont le requérant avait été traité sur une très longue période, a débouché sur un déni de ses droits à une procédure régulière.

VI. La jurisprudence du Tribunal montre clairement que celui-ci s'abstient toujours de porter une appréciation sur le travail et les services d'un fonctionnaire. [Voir le jugement n° 613, *Besosa* (1993).] Il s'agit là d'une prérogative de l'Administration, et à laquelle le Tribunal n'entend pas s'immiscer à la légère. De l'avis du Tribunal, toutefois, la question qui se pose en l'occurrence n'est pas de savoir si les notes attribuées au requérant étaient justifiées. La question qui se pose est plutôt de déterminer si ses rapports périodiques ont été entachés de parti pris et si cette question critique a été examinée comme il convient, si les preuves produites ont été évaluées et si les griefs du requérant ont été examinés sérieusement par les organes compétents. La conclusion du Tribunal est que tel n'a pas été le cas.

Le Tribunal juge que le refus de l'Administration d'aborder l'essence des plaintes du requérant a débouché sur une série de décisions administratives, d'irrégularités de procédure et de fond et de retards injustifiés, autant d'éléments qui, de l'avis du Tribunal, ont équivalu ensemble à une violation des droits du requérant, à un harcèlement et à une victimisation qui se sont poursuivis sur une longue période, à savoir de décembre 1989 à septembre 1996, ce qui justifie l'octroi d'une réparation.

VII. Le Tribunal prend note de l'argumentation du requérant touchant le refus du défendeur d'inclure son nom au tableau d'avancement des administrateurs hors classe de 1992. Le Tribunal note que cette question a fait l'objet d'un recours devant la Commission paritaire de recours et, après avoir étudié le dossier, il est d'avis que les droits qui étaient ceux du requérant dans ce contexte n'ont pas été violés, de sorte que sa réclamation à ce sujet est rejetée.

VIII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne qu'il soit versé au requérant une indemnité représentant 20 mois de traitement de base net sur la base du barème en vigueur à la date du présent jugement; et
2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Kevin Haugh
Premier Vice-Président, Président

Brigitte Stern
Deuxième Vice-Présidente

Dayendra Sena Wijewardane
Membre

New York, le 23 juillet 2004

Maritza Struyvenberg
Secrétaire