

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2005
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1231

Affaire n° 1304

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé de M. Spyridon Flogaitis, Vice-Président, assurant la présidence,
M^{me} Jacqueline R. Scott et M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'une fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé le délai pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal jusqu'au 31 mars 2003, puis jusqu'au 30 juin 2003;

Attendu que le 30 juin 2003, la requérante a introduit une requête dont les conclusions se lisaient comme suit :

« II : CONCLUSIONS

[...]

8. [...] [L]a requérante prie respectueusement le Tribunal de juger que l'interruption de sa carrière d'agent de sécurité :

- a) A constitué une violation du contrat de travail la liant au défendeur;
- b) Était contraire au Statut et au Règlement du personnel;
- c) Était arbitraire et discriminatoire; et
- d) Lui a causé un préjudice financier ainsi que des soucis et un stress abusifs.

9. La requérante prie donc respectueusement le Tribunal administratif d'ordonner :

- a) La réintégration de la requérante en qualité d'agent de sécurité; et

b) Le versement à la requérante de dommages-intérêts correspondant à la perte de revenus résultant de sa mutation à un poste d'agent des services généraux;

ou :

c) Le versement à la requérante de dommages-intérêts équivalant à la perte de revenus résultant de sa mutation à un poste d'agent des services généraux, calculés de la date de sa mutation à la date prévue de son départ à la retraite, ainsi qu'une indemnisation pour l'interruption irrégulière de sa carrière d'agent de sécurité et pour le préjudice moral, y compris l'humiliation, qui en a résulté, pour un montant de deux ans de traitement net de base calculé sur la base de la dernière rémunération annuelle de la requérante avant qu'elle soit mutée à un poste d'agent des services généraux. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 30 novembre 2003 puis, par décisions successives, jusqu'au 30 septembre 2004;

Attendu que le 23 mai 2005 le Tribunal a posé des questions au défendeur;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 31 mai 2005;

Attendu que le 20 juin 2005 le défendeur a répondu aux questions du Tribunal;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours, est en partie libellé comme suit :

« États de service

[...] La [requérante] est entrée au service de l'Organisation le 19 septembre 1983 au titre d'un engagement de courte durée comme agent de sécurité à la classe S-1. Le 22 novembre 1984, elle s'est vu octroyer un engagement pour une période de stage, qui a été converti en engagement permanent le 1^{er} octobre 1985. Elle a été promue à la classe S-2 le 1^{er} octobre 1984 et S-3 le 1^{er} juillet 1997.

Résumé des faits

[...] Bien que [la requérante] ait accepté en 1994 de porter une arme à feu dans l'exercice de ses fonctions d'agent de sécurité, elle a, le 15 août 1997, informé son supérieur qu'elle ne pouvait plus concilier le port d'une arme à feu et ses convictions religieuses. Le 11 mars 1998, le Directeur de la Division des questions juridiques générales [Bureau des affaires juridiques], répondant à un mémorandum du 19 août 1997 du Chef du Service de la sécurité et de la sûreté concernant la notification [de la requérante] a déclaré : "[...] nous estimons que [la requérante], en sa qualité d'agent de sécurité de la classe S-3, doit non seulement être qualifiée pour manier des armes à feu mais doit, en fait, porter une arme à feu dans l'exercice de ses fonctions lorsque cela est requis". Dans un mémorandum daté du 5 juin 1998, [le Bureau de la gestion des ressources humaines a officiellement transmis l'avis du Bureau des affaires juridiques à la requérante].

[...] Ayant achevé avec succès la formation d'agent de prévention des incendies, [la requérante] a suivi les cours annuels de recyclage à l'intention des agents de prévention des incendies en 1997 et 1998. En 1999, bien qu'elle

ait demandé de suivre le cours de recyclage, elle n'a pas été invitée à le faire [...]

[...] [La requérante] a demandé à être affectée au Groupe de la prévention des incendies le 23 novembre 1999. Elle n'a reçu aucune réponse, et il n'a pas été donné suite à cette demande.

[...] Le 9 novembre 2000, le Chef du Groupe IV de la Division des services opérationnels (Bureau de la gestion des ressources humaines) a établi une "Note pour le dossier" concernant [la requérante]. Elle y indiquait que depuis mars 1998, le cas avait fait l'objet de "diverses discussions et réunions" [, et] indiquait également qu'à l'issue de deux réunions tenues le 15 novembre 1999 et le 16 février 2000 avec [la requérante], une séance de conciliation a été convoquée en mai 2000 "en vue de trouver une solution en ce qui concerne le statut" de la requérante. Elle ajoutait ce qui suit :

"Je me suis entretenue avec [la requérante] à son retour de congé en juin 2000 pour lui proposer les deux options suivantes :

- a) Des conditions exceptionnelles de départ volontaire [...]; ou
- b) Sa mutation hors du Service de la sécurité et de la sûreté aux conditions ci-après :

- i) Transfert de la catégorie des agents du service de sécurité à la catégorie des agents des services généraux [...];

[...]

- v) Un réexamen de son statut contractuel un an après la date de son transfert. []"

[...] Le 27 novembre 2000 [le Bureau de la gestion des ressources humaines] [...] a informé [la requérante] que les propositions qui lui avaient été faites étaient "subordonnées au retrait du recours [qu'elle] avait introduit devant la Commission paritaire de recours". [...]

[...]

[...] Un mémorandum d'accord non daté a été remis à [la requérante] pour signature le 17 janvier 2001, qui était libellé comme suit :

"L'Organisation acceptant, à titre exceptionnel, de me muter hors du Service de la sécurité et de la sûreté, j'accepte les conditions ci-après afin de rester au service de l'Organisation des Nations Unies :

- a) Je suis mutée de la catégorie des agents du service de sécurité à la catégorie des agents des services généraux avec effet immédiat;

[...]

- c) J'absorberai la perte de revenus résultant de cette mutation;

[...]

- f) Mon statut contractuel sera examiné un an après la date de ma mutation. [...];

- g) La procédure de recours que j'ai introduite devant la Commission paritaire de recours suivra son cours normal." »

Le 9 janvier 2001, la requérante a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours à New York, demandant la suspension de l'exécution de la décision administrative prévue dans le memorandum d'accord. Dans son rapport du 31 janvier, la Commission paritaire de recours a « recommandé à l'unanimité que l'Administration maintienne le statu quo jusqu'à ce que le recours ait été pleinement et équitablement examiné quant au fond par la Commission paritaire de recours ». Le 6 février 2001, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé la requérante que le Secrétaire général n'avait pas accepté la recommandation de la Commission paritaire de recours.

Le 29 août 2001, la requérante a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours, qui a adopté son rapport le 29 août 2002. Ce rapport majoritaire se lisait en partie comme suit :

« *Considérations*

19. La Commission a noté que, dès 1989, la requérante avait déclaré que " utiliser ou porter une arme " était contraire à ses convictions religieuses [...]

Néanmoins, en 1994, la requérante a accepté, en principe ou en fait, de porter des armes à feu. Le 15 août 1997, elle a de nouveau informé son supérieur qu'elle ne porterait plus d'arme à feu.

[...]

22. Le 16 juin 1998 [...] l'Agent-Chef de prévention des incendies a proposé [...] que la requérante, ayant suivi avec succès le programme de formation à la lutte contre les incendies en 1996 et les cours de recyclage en 1997 et 1998, soit mutée au Groupe de prévention des incendies où, dans certains cas, l'obligation de porter des armes à feu avait déjà été supprimée. Bien qu'il soulignât qu'elle était pleinement qualifiée à cet égard (en des termes connotant une discrimination sexuelle bienveillante), le Service de la sécurité et le Bureau de la gestion des ressources humaines ont choisi d'affecter l'intéressée à un poste pour lequel elle n'avait reçu pratiquement aucune formation, au lieu de l'affecter à un poste pour lequel elle avait reçu, aux frais [de l'Organisation des Nations Unies], une formation onéreuse. La Commission est consciente qu'il ne lui est pas demandé de substituer son jugement à celui du Secrétaire général ou des fonctionnaires auxquels il doit déléguer ses pouvoirs en matière de gestion. Néanmoins, elle se sent tenue d'appeler l'attention du Secrétaire général non seulement sur la perte d'une occasion de prendre une décision humaine pratiquement sans frais pour l'Organisation mais aussi sur le gaspillage des ressources de celle-ci.

23. [...] [L]a Commission estime que le droit de recours est un droit fondamental et inaliénable et qu'il convient de le rappeler au personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines.

24. La Commission n'ignore pas que les barèmes des traitements du service de sécurité et des services généraux reposent sur des critères différents. [...] Elle a décidé de recommander que des dispositions transitoires soient prises pour atténuer l'impact de la décision sur le niveau de vie de la requérante.

25. La Commission s'est aussi déclarée préoccupée des termes du paragraphe f) du mémorandum d'accord. Étant donné le contexte de la mutation proposée, la perspective d'un réexamen après un an semble à la fois arbitraire et menaçante. [...]

Recommandations

26. La majorité de la Commission recommande au Secrétaire général que

a) Si la requérante est mutée dans la catégorie des services généraux, une indemnité provisoire personnelle lui soit versée, qui passerait progressivement de 540 dollars à zéro dollar par mois sur une période de trois ans;

b) l'examen du statut contractuel de la requérante prévu au paragraphe f) du mémorandum d'accord ait lieu après que la requérante a accompli au moins deux années de service dans la catégorie des services généraux;

c) les termes du mémorandum d'accord soient modifiés pour tenir compte des recommandations ci-dessus. »

Le membre dissident de la Commission paritaire de recours, tout en souscrivant aux considérations de la majorité des membres, recommandait, notamment, «que la fonctionnaire [...] soit mutée ou réaffectée au Groupe de prévention des incendies ».

Le 23 septembre 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis un exemplaire du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et l'a informée de ce qui suit :

« Le Secrétaire général pense comme la Commission que l'obligation de porter des armes ne viole pas vos droits acquis. Toutefois, il regrette de ne pouvoir accepter les recommandations majoritaire et minoritaire de la Commission. La recommandation du membre minoritaire ne peut être acceptée car vous ne pouvez demeurer agent de sécurité dès lors que vous refusez de porter des armes. De même, des considérations d'égalité de traitement et d'équité excluent l'acceptation de la recommandation majoritaire tendant à ce qu'une indemnité provisoire personnelle vous soit versée, car une telle indemnité constituerait un traitement préférentiel inacceptable par rapport aux autres fonctionnaires de la catégorie des services généraux, notamment au fonctionnaire qui a été muté d'un poste d'agent de sécurité à un poste d'agent des services généraux parce que lui aussi refusait également de porter une arme. Pour les mêmes raisons, le Secrétaire général ne peut non plus accepter la recommandation majoritaire tendant à ce que votre statut contractuel soit examiné au moins deux ans après votre mutation à un poste de la catégorie des services généraux.

[...] Comme il n'est pas dans l'intérêt d'une bonne administration que cette affaire demeure indéfiniment sans solution, le Secrétaire général a décidé de vous donner une dernière occasion de choisir entre les deux options qui vous ont été proposées en novembre 2000. Il vous est demandé de communiquer votre décision au Bureau de la gestion des ressources humaines dans un délai d'un mois à compter de la réception de la présente lettre. Si vous refusez les deux options, ou si vous ne communiquez pas votre décision au Bureau de la gestion des ressources humaines dans le délai d'un mois, l'Administration se

verra contrainte de lancer la procédure requise pour mettre fin à votre engagement parce que vous n'avez pas satisfait aux normes de comportement professionnel requises d'un agent de sécurité. »

Le 30 octobre 2002, la requérante a accepté d'être mutée à un poste d'agent des services généraux, notant toutefois : « je n'ai jamais voulu quitter le Service de la sécurité et [...] j'ai choisi d'être mutée à un poste d'agent des services généraux uniquement pour conserver mon emploi à l'Organisation ».

Le 30 juin 2003, la requérante a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

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

1. Sa mutation forcée à un poste de la catégorie des services généraux avait le caractère d'une sanction disciplinaire, sans qu'aucune faute lui ait été reprochée.

2. Lorsque la requérante est entrée à l'Organisation, il n'y avait aucune obligation stricte de porter une arme à feu, et ceci ne constituait donc pas une condition substantielle de son contrat de travail.

3. La mutation de la requérante au Groupe de la prévention des incendies aurait permis de concilier ses droits acquis et les intérêts de l'Organisation.

4. La requérante a été soumise à un traitement arbitraire et discriminatoire qui a porté atteinte à ses droits.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. L'obligation de porter des armes à feu était une condition expresse de l'emploi de la requérante en qualité d'agent de sécurité à l'Organisation des Nations Unies dès le moment où elle est entrée au service de l'Organisation.

2. La décision du défendeur de muter la requérante hors du Service de la sécurité et de la sûreté face à son refus de porter une arme à feu constituait un exercice valide du pouvoir discrétionnaire du défendeur.

Le Tribunal, ayant délibéré du 21 juin au 22 juillet 2005, rend le jugement suivant :

I. La requérante saisit le Tribunal parce que son emploi au Service de la sécurité et de la sûreté de l'Organisation des Nations Unies a pris fin. Elle fait valoir que le défendeur a violé ses droits contractuels en décidant qu'elle ne pouvait plus être employée au Service de la sécurité et de la sûreté, lui offrant soit un départ à la retraite anticipé à des conditions avantageuses, soit une mutation à un poste de la catégorie des services généraux. De plus, la requérante allègue que la décision du défendeur était contraire au Statut et au Règlement du personnel, était arbitraire et discriminatoire, et lui a causé une perte financière ainsi que des soucis et un stress abusifs. Le défendeur soutient qu'il a été mis fin à l'emploi de la requérante au Service de la sécurité et de la sûreté parce qu'elle n'était pas en mesure de faire son travail d'agent de sécurité, parce qu'un tel poste exigeait d'elle qu'elle veuille et qu'elle puisse porter une arme à feu lorsqu'elle en était requise, et que la requérante a refusé de le faire, apparemment pour des motifs tenant à ses convictions religieuses.

II. La requérante fait valoir que l'obligation de porter des armes à feu dans le cadre de ses fonctions d'agent de sécurité ne faisait pas partie de ses conditions

d'emploi parce que lorsqu'elle a été recrutée, il n'était pas expressément indiqué qu'elle était tenue de porter une arme à feu pour exercer les fonctions d'agent de sécurité. Le défendeur n'est pas d'accord, faisant valoir que l'obligation de porter une arme à feu faisait incontestablement partie des conditions d'emploi de la requérante dès qu'elle a pris ses fonctions au Service de la sécurité et de la sûreté et que, *lorsqu'elle en était requise*, la requérante était tenue de porter une arme à feu.

III. Le Tribunal a déjà jugé que les conditions d'emploi ne se limitent pas nécessairement à celles qui sont énoncées par écrit. Le Tribunal a indiqué clairement que « les clauses et conditions d'emploi d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies peuvent être expresses ou tacites et peuvent être déduites d'une correspondance ainsi que des faits et des circonstances » [jugement n° 376, *Shatby* (1986), citant les jugements n° 142, *Bahattacharyya* (1971) et n° 95, *Sikand* (1965)]. En l'espèce, le Tribunal estime que les conditions d'emploi de la requérante, y compris la nécessité qu'elle veuille et puisse porter des armes lorsqu'elle en était requise, sont énoncées tant par écrit que dans les « faits et circonstances », et que l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'avait aucune idée qu'elle serait tenue de porter une arme dans le cadre de son emploi manque de sincérité.

IV. Le libellé de l'article 5.06 du Manuel du Service de la sécurité et de la sûreté, dont la requérante admet qu'il lui a été remis lorsqu'elle a été recrutée, énonce les conditions dans lesquelles le port d'armes à feu est requis, tel qu'en vigueur à l'époque où elle était employée. L'article 5.06 dispose expressément :

« Article 5.06 – Armes à feu – Procédures de délivrance et de contrôle

a) *Autorisation de porter des armes à feu* – Les agents du [Service de la sécurité et de la sûreté] qui sont autorisés par l'Organisation des Nations Unies et à qui des armes à feu sont délivrées portent ces armes uniquement dans l'exercice de leurs fonctions. En temps normal, portent des armes à feu les agents principaux de supervision, les enquêteurs, les agents en mission spéciale et les agents de sécurité en faction à des postes spécialement désignés comme des postes armés. »

V. Si le Tribunal reconnaît que la portée des dispositions de l'article 5.06 est nécessairement large, afin de donner à l'Administration la latitude nécessaire à l'exercice et l'administration de ses fonctions de sécurité, ces dispositions sont néanmoins claires quant aux termes expressément employés et à l'intention. Cet article dispose que les agents du Service de la sécurité et de la sûreté « qui sont autorisés par l'Organisation des Nations Unies et à qui des armes à feu sont délivrées *portent* ces armes » (les italiques sont du Tribunal). Ainsi, il était ou il aurait dû être clair pour la requérante que si elle était autorisée par l'Organisation à porter des armes à feu et qu'une arme lui était délivrée, elle pouvait être requise de porter cette arme. En fait, ceci explique pourquoi la requérante était tenue de recevoir et avait effectivement reçu une formation à l'utilisation responsable des armes à feu et a été qualifiée à cet égard. Le seul fait qu'elle n'était pas à tout moment tenue de porter une arme à feu n'abolit pas le pouvoir inhérent du défendeur d'exiger qu'elle le fasse.

VI. De plus, la deuxième phrase de l'article 5.06 – qui énumère les agents qui sont armés « en temps normal » – est une preuve supplémentaire de ce que la requérante pouvait être à tout moment appelée à porter une arme dans le cadre de son emploi. Si seuls certains agents étaient tenus d'être armés « en temps normal », l'utilisation

de l'expression « en temps normal » implique que dans d'autres circonstances, moins « normales », d'autres agents pouvaient être appelés à porter une arme. Dans le monde moderne, il est possible d'imaginer des circonstances, qu'une personne raisonnable pourrait considérer comme n'étant pas « normales », qui exigeraient un changement ou une augmentation du nombre des agents à qui il serait demandé d'être armés. La requérante n'a reçu ni assurances ni garanties, par écrit ou oralement, qu'elle ne serait jamais appelée à porter une arme. En fait, depuis le début, elle a été formée au port d'armes et à divers moments de sa carrière elle était armée.

VII. Enfin, la disposition de l'article 5.06 qui exige des fonctionnaires « en faction à des postes spécialement désignés comme des postes armés » qu'ils soient armés, est une preuve supplémentaire de ce que l'obligation d'être armé s'imposait à tous les agents de sécurité, y compris la requérante. En changeant simplement la désignation des postes de postes non armés à postes armés, l'Organisation des Nations Unies pouvait changer l'identité et le nombre des agents tenus de porter des armes. Parce que l'article 5.06 n'impose aucune limitation au défendeur quant aux postes pouvant être désignés comme des postes armés ou non armés et quant au nombre de ces postes, tout agent, y compris la requérante, pouvait être appelé à porter des armes. Pour ces raisons, le Tribunal juge que l'obligation imposée à la requérante de porter une arme lorsqu'elle en était requise faisait effectivement partie de ses conditions d'emploi au moment où elle a été recrutée.

VIII. Nonobstant ces conditions écrites d'emploi exigeant d'elle qu'elle porte une arme lorsqu'elle en était requise, le Tribunal juge que la requérante savait ou aurait dû savoir, en raison de la nature même de son emploi d'agent de sécurité, que le port d'une arme à feu, *lorsqu'elle en était requise*, faisait partie de ses conditions d'emploi. En sa qualité d'agent de sécurité, la requérante était chargée de protéger les personnes et les biens au Siège de l'Organisation des Nations Unies. Si le Tribunal convient que dans certaines circonstances, les personnes et les biens peuvent être protégés sans que des armes à feu soient nécessaires, il peut aussi raisonnablement envisager d'autres circonstances, dans lesquelles des armes seraient au contraire nécessaires. Comme on ne peut toujours prévoir à l'avance ce qui va se passer, il est raisonnable qu'un fonctionnaire chargé de cette protection s'attende qu'à un moment ou à un autre et dans certaines circonstances il lui soit demandé de porter une arme.

IX. La requérante fait aussi valoir à l'appui de sa requête que, d'une manière générale, le port d'une arme à feu n'est pas une condition nécessaire de l'exercice de fonctions de sécurité. Elle allègue que lorsqu'elle est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies, les notions de sécurité étaient différentes et que dans certaines sociétés, même la police ne portait pas d'armes à feu. Elle soutient donc que l'Organisation pouvait autoriser des agents qui ne pouvaient ou ne souhaitaient pas porter des armes à demeurer au Service de la sécurité et de la sûreté. Le Tribunal ne peut cependant pas connaître de telles contestations de politique générale. La requérante conteste la sagesse de la décision du défendeur d'obliger ses agents de sécurité à porter des armes à feu lorsqu'ils en sont requis au motif que la sécurité peut être assurée sans que les agents soient armés. La décision du Secrétaire général d'obliger les agents de sécurité à porter des armes à feu est une décision de principe prise par le Secrétaire général dans l'exercice raisonnable de son pouvoir discrétionnaire, sur la base de son évaluation des besoins de sécurité de l'Organisation et de la meilleure manière de répondre à ces besoins. Comme le

Tribunal l'a déjà jugé dans son jugement n° 722, *Knight et al.* (1995), « [l]e Tribunal a pour fonctions de déterminer s'il y a eu inobservation des conditions d'emploi ». De plus, le Tribunal rappelle son jugement n° 1145, *Tabari* (2003), dans lequel il a jugé ce qui suit :

« À la différence d'une association ou d'un syndicat du personnel, ni une commission paritaire de recours, ni le Tribunal ne peut être utilisé par un fonctionnaire pour faire pression sur l'Administration ou essayer de persuader celle-ci de procéder à ce que le fonctionnaire considère comme des améliorations de ses conditions de travail ou de ses conditions d'emploi, à moins que le fonctionnaire ne puisse établir que la situation dont il se plaint découle de l'inobservation de ses conditions d'emploi, de la violation ou de l'inobservation d'un de ses droits. Tant la Commission paritaire de recours que le Tribunal font partie du système de justice interne dont le premier objectif est de réparer les injustices en matière d'emploi et d'ordonner des mesures correctives au profit des fonctionnaires qui établissent qu'une de leurs conditions d'emploi ou qu'un de leurs droits en la matière a été violé. »

En résumé, le Tribunal ne saurait substituer son opinion à celle du Secrétaire général ou de l'Assemblée générale quant à la manière dont il convient de gérer l'Organisation.

X. Étant donné les dispositions écrites exigeant de la requérante qu'elle porte un pistolet lorsqu'on le lui demandait, et compte tenu de la nature de son travail, il était déraisonnable pour la requérante de s'attendre à pouvoir demeurer au Service de la sécurité et de la sûreté indéfiniment tout en refusant de porter une arme à feu. Il est exceptionnel que le défendeur ait pu s'accommoder de son refus de porter des armes à feu pendant aussi longtemps qu'il l'a fait étant donné les exigences croissantes de la sécurité.

XI. Le Tribunal va maintenant examiner les allégations de la requérante selon laquelle la décision du défendeur de mettre fin à son emploi au Service de la sécurité et de la sûreté était arbitraire et discriminatoire. La jurisprudence du Tribunal reconnaît que le Secrétaire général jouit en matière de personnel d'un large pouvoir discrétionnaire, s'agissant notamment de décider de garder ou non un fonctionnaire au service de l'Organisation des Nations Unies. Comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement n° 1163, *Seaforth* (2003),

« le défendeur [...] jouit généralement d'un large pouvoir discrétionnaire en la matière [...] Le pouvoir discrétionnaire du défendeur n'est mis en cause que lorsqu'une décision est entachée de facteurs extérieurs tels que le parti pris, l'arbitraire, un motif illégitime ou la discrimination (voir jugement n° 981, *Masri* (2000), par. VII.). »

Le Tribunal souligne qu'il n'est pas compétent pour substituer son jugement à celui du Secrétaire général en la matière, sauf si la décision de ce dernier est entachée de parti pris, de partialité, irrégulièrement motivée ou influencée par d'autres facteurs extérieurs, ou autrement viciée. [Voir jugements n° 541, *Ibarria* (1991), n° 828, *Shamapande* (1997), n° 1131, *Saavedra* (2003) et n° 1209, *El-Ansary* (2004)]. Lorsqu'une telle allégation est formulée contre le Secrétaire général, c'est au fonctionnaire qui la formule qu'incombe la charge de la preuve :

« Le Tribunal a constamment jugé que, lorsqu'un requérant allègue des motifs non pertinents, c'est à lui qu'incombe la charge de la preuve. [Voir jugements

n° 639, *Leung-Ki* (1994), n° 784, *Knowles* (1996) et n° 870, *Choudhury et consorts* (1998).] » Jugement n° 1069, *Madarshahi* (2002).

La requérante allègue qu'il a été mis fin à son emploi parce qu'elle a refusé, pour des motifs religieux, de porter une arme à feu, alors que d'autres fonctionnaires ont pu demeurer au Service de la sécurité et de la sûreté, bien qu'eux non plus ne fussent pas armés. Elle soutient aussi que la décision du défendeur de ne pas la muter au Groupe de la prévention des incendies était discriminatoire, alors que d'autres personnes, de sexe masculin, qui en avaient fait la demande y ont été mutés. La requérante ne produit toutefois pas suffisamment de preuves attestant qu'elle a été victime d'une discrimination, en raison de sa religion ou de son sexe, que ce soit pour ce qui est de la politique en matière de port d'armes ou de sa demande de mutation au Groupe de la prévention des incendies.

XII. Le Tribunal va d'abord examiner le moyen de la requérante selon laquelle elle a fait l'objet d'une discrimination en ce qui concerne l'obligation de porter une arme. À l'appui de ce moyen, elle se contente d'allégations générales, à savoir qu'elle a fait l'objet d'une discrimination alors que d'autres fonctionnaires dans une situation comparable ont été autorisés à rester. Elle n'indique ni le nom des personnes dont elle estime qu'elles étaient dans une situation comparable ou qui ont été traitées différemment, ni le poste qu'elles occupaient. Le défendeur, quant à lui, produit des preuves très précises attestant qu'il a appliqué sa politique – selon laquelle tous les agents de sécurité devaient accepter d'être armés – de manière invariable. Le défendeur a indiqué clairement que tous les agents de la sécurité étaient soumis à la même obligation en matière de port d'armes, excepté dans certaines circonstances, lorsqu'un fonctionnaire était temporairement incapable de porter une arme. Par exemple, le défendeur dispense temporairement de l'obligation d'être armés les femmes enceintes dont le service est allégé et les fonctionnaires qui échouent au test de qualification au port d'armes. Le seul fait que la requérante et d'autres fonctionnaires aient pu, pendant de longues périodes, conserver leur poste au Service de la sécurité et de la sûreté sans avoir à être armés montre simplement à quel point le Secrétaire général était prêt à faire, au bénéfice des personnes en question, des concessions et aménagements qu'il n'était pas juridiquement tenu de faire et qu'il a fait uniquement dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire. N'ayant aucune obligation juridique de faire de telles concessions, le Secrétaire général était libre d'y mettre fin, dès lors que sa décision d'y mettre fin n'était pas motivée par la partialité, un préjudice, un motif non pertinent ou d'autres facteurs extérieurs. Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal ne relève aucune preuve de motif irrégulier en ce qui concerne la décision du défendeur de muter la requérante hors du Service de la sécurité et de la sûreté.

XIII. Le Tribunal va maintenant examiner la question de la demande de mutation au Groupe de la prévention des incendies présentée par la requérante. Cette dernière fait valoir qu'elle a été formée aux fonctions du Groupe de la prévention des incendies, que le Chef de ce Groupe a demandé qu'elle y soit mutée et que ce sont des collègues de sexe masculin qui y ont été mutés. Une nouvelle fois, la requérante se contente de faire des allégations très générales de discrimination, mais elle n'invoque aucun fait précis pour étayer ses affirmations selon lesquelles la décision du Secrétaire général de ne pas la muter au Groupe de prévention des incendies a été viciée par un parti pris, de la partialité ou d'autres motifs extérieurs. Étant donné que le Groupe de la prévention des incendies a été incorporé au Service de la sécurité et de la sûreté lorsqu'il a été mis fin à l'emploi de la requérante dans ce

Service, et que les agents de ce Groupe étaient désormais soumis à la même obligation de port d'armes que leurs collègues d'autres unités du Service de la sécurité et de la sûreté, la requérante n'aurait pu, parce qu'elle refusait de porter une arme, rester au service du Groupe de la prévention des incendies. Enfin, le seul fonctionnaire qui a été dispensé en raison de droits qu'il avait acquis de porter une arme est un fonctionnaire du Groupe de la prévention des incendies qui est entré au service de ce dernier comme agent de prévention des incendies avant que le Groupe ne soit incorporé au Service de la sécurité et de la sûreté. Comme les conditions d'emploi de la requérante comprenaient l'obligation de porter une arme à feu dès le départ, elle ne peut se comparer à ce fonctionnaire, car il n'était pas dans une situation similaire.

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

(Signatures)

Spyridon **Flogaitis**
Vice-Président, assurant la présidence

Jacqueline R. **Scott**
Membre

Goh Joon **Seng**
Membre

Genève, le 22 juillet 2005

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive