

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
30 septembre 2005  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1252

Affaire n° 1344

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

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Kevin Haugh, Vice-Président, assurant la présidence; M. Dayendra Sena Wijewardane; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé jusqu'au 15 janvier 2004 le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que, le 15 janvier 2004, le requérant a introduit une requête qui est parvenue au Tribunal le 26 mars et dont les conclusions se lisent comme suit :

**« II. Conclusions**

Le requérant prie respectueusement le Tribunal

[d'ordonner la production d'un certain nombre de pièces]

[...]

e) De dire et juger que le requérant a été victime de discrimination, de fraude, d'abus de pouvoir, de négligence et de mauvaise foi de la part des responsables [de l'ONU], ce qui a vicié la procédure *ab initio* et empêché que sa candidature au poste en question soit pleinement et équitablement prise en considération.

f) De dire et juger que [le] Directeur de la Division des services de conférence à [l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG)] a agi de façon discriminatoire à l'encontre du requérant [...]

g) De dire et juger que la Direction des services de conférence de l'ONUG, et [le Bureau de la gestion des ressources humaines] ont cherché à induire le [Comité des nominations et des promotions] en erreur [...]

h) De dire et juger que [...] "les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes" violent la Charte [des Nations Unies] et le [...] Règlement du personnel [...]

[...]

k) De dire et juger que le retard extraordinairement et délibérément long intervenu dans la convocation de la [Commission paritaire de recours] [...] constitue une violation du droit du requérant à ce que sa cause soit entendue équitablement et dans un délai raisonnable et équivaut à un flagrant déni de justice.

l) De dire et juger que la Commission et son [...] secrétaire n'ont pas protégé le droit du requérant à une procédure régulière [...]

m) De dire et juger que la Commission et son [...] secrétaire ont commis de graves erreurs de fait et de droit [...]

[...]

p) D'ordonner la tenue d'audiences et d'une procédure orale [...]

q) D'ordonner au défendeur d'annuler sa décision nommant [la candidate] au poste numéro UNB50732EP-5008 (interprète hors classe, espagnol), de publier rapidement et sans retard un nouvel avis concernant ledit poste et d'organiser un autre concours, qui garantisse que les aptitudes et les compétences du requérant soient pleinement et équitablement prises en considération compte dûment tenu des exigences du poste.

r) D'ordonner au défendeur de verser au requérant un montant équivalent à 36 mois de traitement net de base, ou 300 000 dollars des États-Unis si cette somme est plus élevée, à titre d'indemnisation.

s) D'ordonner au défendeur de verser au requérant un montant supplémentaire qui ne doit pas être inférieure à 36 mois de traitement net de base, ou 300 000 dollars des États-Unis si cette somme est plus élevée, à titre de dommages-intérêts punitifs [...]

t) De dire et juger que le défendeur a failli à son obligation de sanctionner [...] des responsables qui [...] ont déjà été condamnés par le Tribunal [...]

u) De recourir à ce propos à la disposition 112.3 du Règlement du personnel sur la responsabilité financière [...] »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai imparti pour le dépôt de la réponse jusqu'au 30 juillet 2004 puis, par deux décisions successives, jusqu'au 30 septembre 2004;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 24 septembre 2004;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 23 décembre 2004;

Attendu que le requérant a fourni des informations complémentaires le 13 juin 2005;

Attendu que, le 29 juin 2005, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service du requérant, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours est en partie ainsi rédigé :

*« État de service du [requérant]*

[...] Le [requérant] est entré au service de [l'ONUG] en tant qu'interprète stagiaire à la classe P-1, au titre d'un contrat de courte durée prenant effet le 2 avril 1979, qui a été remplacé par un engagement de durée déterminée avec effet au 1<sup>er</sup> avril 1979, en qualité d'administrateur adjoint de 2<sup>e</sup> classe pour une période d'un an [...]

[...] [Après une interruption de service, le requérant] a été rengagé le 16 septembre 1984, en vertu d'une nomination pour une période de stage, à la classe P-3 en qualité d'interprète au Département des services de conférence au Siège de l'ONU à New York. [Au moment des faits qui sont à l'origine de la requête, il bénéficiait d'un engagement à titre permanent et occupait un poste P-4 d'interprète au service d'interprétation de l'ONUG.]

[...]

**Résumé des faits**

[...] Un avis de vacance de poste [...] a été publié le 21 décembre 2000 pour un poste d'interprète hors classe (espagnol) à l'ONUG (numéro de poste UNB 50732EP-5008) et a fait l'objet d'une diffusion interne, la date limite étant fixée au [...] 18 janvier 2001.

[...] Le [requérant] a fait acte de candidature au poste le 10 janvier 2001.

[...] Le 23 janvier 2001, à la suite d'une présélection effectuée par le Bureau de la gestion des ressources humaines, une liste de trois candidats internes qui remplissaient la plupart ou l'ensemble des conditions requises pour le poste a été envoyée au Chef du Service du personnel de l'ONUG pour examen et évaluation.

[...] Les trois candidats, dont le [requérant], ont été évalués par le Chef du Service d'interprétation qui a, le 14 mars 2001, établi une fiche comparative pour chacun d'eux.

[...] Le 8 mai 2001, le Jury de sélection du Département s'est réuni pour étudier les candidatures au poste [...] Il a décidé à l'unanimité de suivre la recommandation du Chef de service et de proposer qu'un autre candidat soit promu [...]

[...] Par un mémorandum en date du 23 mai 2001 adressé au Président du [Comité des nominations et des promotions], le Directeur de la Division des services de conférence a approuvé l'avis du Jury de sélection du Département et recommandé [le candidat retenu par ce dernier] pour le poste [...]

[...] Le Comité des nominations et des promotions s'est réuni le 10 juillet 2001 et a unanimement entériné la recommandation de promouvoir le [candidat retenu]. [...]

[...] La recommandation susmentionnée a été approuvée par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines le 16 juillet 2001 et par le Secrétaire général adjoint à la gestion (au nom du Secrétaire général) le 17 juillet 2001.

[...] Par une circulaire datée du 17 août 2001, [...], le [requérant] a été informé qu'un autre candidat avait été choisi pour le poste. »

Le 27 août 2001, le requérant a demandé que l'Administration réexamine la décision de ne pas le promouvoir au poste P-5 d'interprète hors classe.

Le 21 décembre 2001, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de Genève (ci-après la Commission).

Répondant à une demande du Président de la Chambre, le Président du Comité des nominations et promotions a, le 14 avril 2003, fourni à la Commission des documents portant sur l'opération de promotion, « étant entendu qu'ils [ne seraient] communiqués ni au requérant, ni à son conseil, ni à personne d'autre ».

La Commission a adopté son rapport le 21 juillet 2003. Ses considérations, conclusions et recommandations se lisent en partie comme suit :

« **Considérations**

[...]

42. Pour commencer, la Chambre a rappelé la portée limitée de son examen, puisqu'elle ne pouvait pas substituer son jugement à celui du département du requérant et du [Comité des nominations et promotions] en évaluant ou comparant les mérites des candidats au poste. [...]

43. Toutefois, elle a décidé d'examiner les qualifications respectives des candidats pour déterminer si, comme le prétendait le requérant, il existait des preuves de discrimination. [...]

[...]

50. Enfin, la Chambre a noté que le requérant contestait l'intégrité de la candidate retenue, affirmant qu'elle avait fait l'objet d'une enquête du [Bureau des services de contrôle interne (BSCI)]. À cet égard, la Chambre a reçu des éclaircissements du Directeur de la Division des investigations du BSCI, qui a informé la Chambre qu'aucune allégation fondée ne pesait contre [l'intéressée].

[...]

53. Pour ce qui est de la prétention du requérant selon laquelle "les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes" auraient été irrégulièrement appliquées, la Chambre a estimé que la question de l'égalité des sexes ne se posait pas en l'espèce puisque l'administrateur avait clairement indiqué que la candidate retenue avait été jugée plus apte que les autres et que sa sélection ne résultait donc pas de l'application des "mesures spéciales".

### Conclusions et recommandations

54. Compte tenu de ce qui précède, la Chambre **conclut** que le requérant n'a pas fourni des éléments de preuve suffisants pour étayer son allégation selon laquelle la décision de ne pas le choisir pour le poste d'interprète hors classe était injuste et discriminatoire. La Chambre conclut par ailleurs que l'Administration a agi conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel et que la candidature du requérant a été dûment prise en considération.

55. La Chambre ne fait par conséquent aucune **recommandation** à l'appui du présent recours. »

Le 20 août 2003, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis une copie du rapport au requérant et l'a informé que le Secrétaire général souscrivait au raisonnement et aux conclusions de la Commission paritaire de recours et qu'il avait décidé d'accepter la recommandation unanime de celle-ci et de considérer l'affaire comme close.

Le 15 janvier 2004, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. Le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste.
2. Le processus de promotion a été entaché de discrimination et de fraude.
3. Le requérant a été victime de discrimination d'un triple point de vue : du fait qu'il était « incontestablement le meilleur candidat », qu'il est de sexe masculin et qu'il est représentant du personnel et dirigeant syndical.
4. La Commission a commis de graves erreurs de fait et de droit et a méconnu le droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'avait pas droit à être promu, mais uniquement à être pris en considération pour une promotion, et il a été convenablement pris en considération.
2. Il n'est pas établi qu'un parti pris ou d'autres motifs étrangers au service aient eu une quelconque influence dans la décision de l'Administration de ne pas promouvoir le requérant.
3. La procédure devant la Commission n'a pas été viciée.
4. Les demandes d'indemnisation pécuniaire du requérant sont sans fondement.

Le Tribunal, ayant délibéré du 29 juin au 22 juillet 2005, rend le jugement suivant :

I. En l'espèce, le requérant cherche à démontrer qu'il a été irrégulièrement privé d'une promotion à la classe P5 et il affirme pour ce faire que ses qualifications étaient incontestablement supérieures à celles des autres candidats, et que le fait qu'il n'a pas été nommé au poste en cause montre que sa candidature n'a pas été

équitablement et raisonnablement prise en considération pour diverses raisons – favoritisme, manipulation frauduleuse, déformation des faits, parti pris institutionnel ou animosité personnelle à son encontre en raison de ses activités syndicales ou pour d'autres raisons dont il se plaint.

II. Au cœur de l'argumentation du requérant se trouve l'affirmation selon laquelle il était, objectivement, le candidat le plus doué et le mieux qualifié des trois personnes présélectionnées en vue de la promotion au poste P-5 d'interprète hors classe, et il en déduit que s'il n'a pas été nommé, c'est forcément à cause du parti pris et des préjugés de ceux qui ont participé à la procédure de sélection, ainsi que de la vénalité ou la corruption de ceux qui ne partageaient pas l'opinion qu'il avait de ses qualités propres et ont jugé bon de recommander que l'un des deux autres candidats soit promu. Malheureusement pour le requérant, il n'a pu faire partager son point de vue à la Commission paritaire de recours, ni convaincre la chambre de celle-ci que le refus de le promouvoir était dû à de la mauvaise foi et à des idées préconçues ou le résultat d'un sinistre complot visant à le priver de la place qui lui revenait de droit. Il a donc accusé la chambre et le Secrétaire de la Commission de vénalité et aussi d'incompétence. À n'en pas douter, le Tribunal sera le prochain dans la ligne de tir pour avoir conclu que l'abondance des preuves produites devant le Comité des nominations et des promotions justifiait la conclusion de celui-ci que la candidate retenue était la meilleure, et pour avoir admis le bien-fondé de la décision du défendeur de promouvoir cette candidate audit poste P-5. Le Tribunal estime en outre que l'abondance des preuves produites devant la Commission autorisait celle-ci à juger raisonnable la recommandation du Comité, et à rejeter, faute de preuves, les allégations de corruption, de parti pris et de partialité du requérant.

III. Il n'appartenait pas à la Commission de dire lequel des trois candidats lui semblait être le plus qualifié ou le mieux placé, pas plus qu'il n'appartient au Tribunal d'exprimer une quelconque opinion sur cette question particulière. L'ONU dispose d'un système complet pour évaluer et apprécier ces questions. Elle confie cette tâche à un organe ayant l'expérience voulue dans ce domaine particulier. Elle confère à cet organe un certain pouvoir d'appréciation des critères qu'il convient de prendre en considération. L'opinion de la Commission et celle du Tribunal quant à celui des candidats qui était le mieux placé ou le meilleur est dénuée de pertinence : la tâche de ces organes est uniquement d'examiner le processus, et de déterminer si les procédures ont été suivies et s'il est établi que la candidature du requérant a été dûment prise en considération et que la décision prise apparaît fondée et exempte de considérations non pertinentes, de parti pris et de préjugé [voir les jugements n° 828, *Shamapande* (1997) et n° 834, *Kumar* (1997)].

La Commission, ayant examiné divers documents, a conclu que la procédure de promotion concernée avait été équitablement et raisonnablement menée et a rejeté les nombreux griefs formulés par le requérant. Le Tribunal a examiné les mêmes documents et est arrivé à des conclusions similaires. Il n'envisage pas de mettre ces documents à la disposition du requérant puisqu'il considère que le faire porterait atteinte à la confidentialité et à l'intégrité de la procédure de promotion ainsi qu'à la vie privée des deux autres candidats, ce qui, en l'espèce, n'est ni nécessaire ni justifié. Le requérant a été informé de certains paramètres examinés par le Comité des nominations et des promotions et il connaît les conclusions essentielles de celui-ci grâce au rapport de la Commission paritaire de recours. Le fait pour le Comité de soumettre divers documents à l'examen exclusif de la

Commission et du Tribunal à condition qu'ils ne soient pas communiqués au requérant est conforme à la pratique bien établie du Tribunal. À ce propos, le Tribunal rappelle son jugement n° 1056, *Katz* (2002), où il est dit :

« En ce qui concerne la demande du requérant tendant à avoir accès aux documents du Comité des nominations et des promotions, le Tribunal comprend l'intérêt légitime que le requérant avait d'être informé de la manière dont sa candidature était examinée, eu égard en particulier à la vive recommandation du Département de le promouvoir et au résultat contraire finalement obtenu; cependant, le Tribunal partage le souci du défendeur de garder ces documents hors de la portée des parties de manière à sauvegarder le caractère confidentiel des travaux du Comité des nominations et des promotions et à permettre à celui-ci de fonctionner convenablement et efficacement. Cela dit, le Tribunal constate que la Commission paritaire de recours disposait de tous les documents et renseignements nécessaires pour pouvoir arriver à une conclusion judiciaire. »

IV. Le Tribunal va à présent examiner quelques-uns des arguments clefs du requérant :

a) Comme la Commission paritaire de retour et pratiquement tous ceux – personnes ou organes – qui ont pris part à la procédure de promotion et à la décision à laquelle celle-ci a finalement abouti, le Tribunal n'est pas convaincu que le requérant était nécessairement et objectivement le meilleur candidat, et il doit donc rejeter l'argument du requérant selon lequel le Jury de sélection du Département n'était pas habilité à conclure que « tous [les candidats] étaient des interprètes excellents et méritants, dont les appréciations et les performances passées étaient proches » et à souscrire à la recommandation du Chef du Service d'interprétation selon laquelle devait être promue au poste en cause la candidate, qui a finalement été promue.

Il s'ensuit que le Tribunal est également convaincu qu'en suivant la recommandation du Jury de sélection du Département, le Directeur de la Division des services de conférence n'a pas fait montre d'irrationalité, de parti pris ou de partialité, ni commis d'irrégularité. Là encore, le Tribunal demeure convaincu que le Comité des nominations et des promotions était pareillement justifié dans sa conclusion à l'effet d'approuver les recommandations déjà faites et, encore une fois, en décidant ainsi le Comité n'a pas fait montre d'irrationalité, de parti pris ou de partialité, ni commis d'irrégularité. Le fait que la même candidate ait été appuyée et recommandée par i) le Chef du Service d'interprétation, ii) le Jury de sélection du Département, iii) le Directeur de la Division des services de conférence, iv) le Comité des nominations et des promotions et, enfin, par v) le défendeur, qui a validé la promotion de la candidate en question, n'est pas, de l'avis du Tribunal, de nature à établir que les personnes ou organes susvisés avaient ourdi contre le requérant une sorte de sinistre complot pour le priver injustement d'une promotion à laquelle il avait droit, ni que ces personnes et organes étaient irrationnels, partiaux ou prévenus contre le requérant, ni que quiconque cherchait à punir celui-ci pour ses activités syndicales. Que la candidate retenue ait pratiquement fait l'objet d'une approbation unanime des personnes et des organes intéressés ne prouve certainement rien d'autre que le fait qu'elle était la candidate préférée parce qu'elle a été jugée la mieux placée pour occuper le poste en question;

b) Ayant rejeté l'affirmation du requérant selon laquelle il était incontestablement le plus qualifié, le Tribunal n'est pas convaincu que la décision de ne pas le nommer au poste P-5 prouve que sa candidature n'a pas été équitablement et raisonnablement prise en considération pour diverses raisons – favoritisme, manipulation frauduleuse, déformation des faits, parti pris institutionnel ou animosité personnelle à son encontre du fait de ses activités syndicales ou pour d'autres motifs dont il se plaint. Plus simplement, le Tribunal juge que ceux qui sont intervenus dans la procédure ont à juste titre conclu que la candidate qui a fini par l'emporter était la meilleure et qu'elle était supérieure aux deux autres candidats, dont le requérant. La signification ou l'importance de nombre des activités et expériences invoquées par le requérant pour tenter de démontrer qu'il était le meilleur candidat était secondaire et non fondamentale, et aucun des participants à la procédure en cause n'était tenu de considérer ces activités et expériences comme importantes ou cruciales, encore moins comme potentiellement décisives. Le Tribunal rejette pareillement les affirmations du requérant selon lesquelles ses aptitudes, compétences et qualifications ont été ignorées, dénigrées, dépréciées, minimisées ou déformées de sorte qu'il est légitime de conclure que sa candidature n'a pas été convenablement évaluée ni raisonnablement prise en considération;

c) Enfin, le Tribunal n'est pas convaincu que l'avis de vacance de poste a été irrégulièrement rédigé à l'avantage de la candidate retenue ou au détriment du requérant.

V. Après lecture et examen de l'ensemble du dossier, le Tribunal est convaincu que la procédure de promotion dont il s'agit a été menée de manière équitable et raisonnable, et que la candidature du requérant a été équitablement et raisonnablement prise en considération. Il rejette les allégations de complot, fraude et dénaturation des faits formulées par le requérant tout comme les divers griefs de parti pris, mauvaise foi et partialités qu'il a formulés à l'encontre d'un si grand nombre de ceux qui ont participé à la procédure contestée en l'espèce. Le Tribunal rappelle que dans son jugement n° 1069, *Madarshahi* (2002), il avait déclaré :

« 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)]. »

et il n'est guère besoin de dire qu'en l'espèce le requérant ne s'est pas acquitté de la tâche qui lui incombe.

VI. En définitive, même si le requérant est en droit de donner libre cours à ses critiques à l'encontre de la plupart des personnes intervenues dans les faits qui sont à l'origine de la précédente affaire, le Tribunal se doit de remarquer que pratiquement toutes ses allégations en ce sens ne sont étayées par aucune preuve. Ce comportement du requérant n'est pas à son honneur. En particulier, le Tribunal déplore qu'il ait affirmé que l'un des candidats au poste avait commis une infraction pénale, et constate que la pièce initialement citée à l'appui de cette conclusion ne traitait nullement de la question. Son affirmation n'était fondée sur aucune preuve, quelle qu'elle soit, et elle semble avoir été faite de manière irréfléchie et irresponsable. Le requérant a, depuis, produit d'autres pièces qui ne contiennent, elles aussi que des allégations et il n'a fourni aucun élément de preuve pour étayer la très grave conclusion qu'il en tire. Peut-être le requérant a-t-il le sentiment qu'un



tel comportement rehausse sa réputation de membre intrépide de l'Association du personnel; si telle était bien sa motivation, le Tribunal la juge indigne et y voit un grave abus de la procédure du Tribunal et du système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies. [Voir jugement n° 1200, *Fayache* (2004)]

VI. Par ces motifs, toutes les demandes du requérant sont rejetées.

*(Signatures)*

**Kevin Haugh**  
Vice-Président, assurant la présidence

**Dayendra Sena Wijewardane**  
Membre

**Goh Joon Seng**  
Membre

Genève, le 22 juillet 2005

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire exécutive