

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
28 septembre 2007  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1336

Affaire n° 1417

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

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M<sup>me</sup> Jacqueline R. Scott, Première Vice-Présidente,  
Présidente; M<sup>me</sup> Brigitte Stern; M. Goh Joon Seng;

Attendu que, le 10 février 2005, un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a déposé une requête introductive d'instance qui ne répondait pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 29 avril 2005, le requérant, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a de nouveau déposé une requête introductive d'instance dans laquelle il priait le Tribunal, entre autres, d'ordonner :

« a) Qu'il soit nommé à la classe P-4 avec effet rétroactif à compter d'octobre 2000 ou, s'il y a prescription, à compter d'août 2002, avec toutes les indemnités et prestations correspondantes, y compris [...] son ancienneté dans le grade;

b) Qu'il lui soit versé une indemnité financière en réparation du préjudice professionnel, matériel et moral qu'a causé cette discrimination[...] »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 21 octobre 2005 et à nouveau jusqu'au 31 octobre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 octobre 2005;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 1<sup>er</sup> décembre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé des observations additionnelles le 2 mars 2006;

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

« **Antécédents professionnels**

[...] Le requérant est entré au service du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) en qualité d'enquêteur, à la classe P-3, le 18 avril 1995.

**Résumé des faits**

[...] En juin 2002, la Section des ressources humaines du TPIY a publié un avis de vacance interne du poste de chef d'équipe (P-4) au Groupe 4 du Bureau du Procureur.

[...] Le 24 juin 2002, le requérant a présenté sa candidature à ce poste, pour lequel il avait déjà postulé sans succès en 2000[...]

[...] Le 6 août 2002, le Jury de sélection [...] a eu un entretien avec le requérant[...]

[...] Le requérant figurait sur la liste des quatre candidats retenus pour un deuxième entretien, qui a eu lieu le 24 août 2002.

[...] Par un mémorandum daté du 27 août 2002, le Chef de la Division des enquêtes a informé le Chef de la Section des ressources humaines du choix que le Jury de sélection avait fait parmi les quatre candidats ainsi que du déroulement du processus ayant débouché sur ce choix. En ce qui concerne le requérant, le Jury a, après le premier entretien, noté ce qui suit :

“[Le requérant] a 20 ans d'expérience des enquêtes criminelles, dont 6 ans d'expérience comme enquêteur au Bureau du Procureur. Il s'agit d'une personne extrêmement qualifiée qui a été appelée à s'acquitter de rôles divers au Bureau du Procureur. [Le requérant] a assumé un rôle de premier plan dans différentes activités sur le terrain du Bureau du Procureur.

[Le requérant] est qualifié par ses connaissances théoriques et par son expérience. Pendant l'entretien, il a impressionné le Jury par ses connaissances, son enthousiasme et son dévouement à son travail. [Le requérant] a paru très tendu pendant l'entretien et a parfois été excessivement prolix et théorique et ses idées ont parfois paru dispersées. Le Jury a considéré qu'il avait apporté la preuve d'une expérience et d'aptitude suffisantes pour pouvoir être considéré comme qualifié pour le poste de chef d'équipe.”

À l'issue du deuxième entretien, le Jury de sélection a relevé ce qui suit :

“[Le candidat sélectionné] a clairement apporté la preuve de ses compétences de gestion ainsi que de ses connaissances et de l'expérience qu'il avait acquise du travail juridique et du déroulement des procès au Bureau du Procureur. Il a été sélectionné comme étant le candidat le mieux qualifié. [Un autre candidat], bien qu'ayant des qualifications semblables et une solide expérience de la gestion, n'avait pas l'expérience des procès. Il a également été considéré comme un candidat

qualifié. [Le requérant] et [un quatrième candidat], bien que considérés comme ayant apporté la preuve d'aptitudes suffisantes pour être considérés comme qualifiés, auront intérêt à parfaire leur expérience en travaillant à la préparation et au déroulement des procès avant d'assumer le rôle de chef d'équipe."

[Le requérant] et le quatrième candidat ont été considérés comme qualifiés mais n'ont pas été recommandés.

[...] La recommandation du Jury de sélection a été approuvée par le Procureur [...] et soumise à l'approbation du Comité des nominations et des promotions le 27 août 2002.

[...] Le 30 août 2002, le Comité des nominations et des promotions a recommandé le candidat indiqué par le Procureur. Le même jour, cette recommandation a reçu l'aval du Chef de l'Administration et a par la suite été approuvée par le Greffier.

[...] Par mémorandum daté du 2 septembre 2002 [...], [le requérant] a été informé qu'un autre candidat avait été sélectionné pour le poste.

... Par lettre datée du 22 octobre 2002, [le requérant] a demandé la révision administrative de cette décision. »

Le 3 février 2003, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 18 octobre 2004. Ses considérations, ses conclusions et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« **Considérations**

25. La Commission a examiné en premier lieu la question de la recevabilité [...] Elle a constaté que son recours était recevable en ce qui concerne la réclamation découlant de la candidature que le requérant avait posée en 2002 au poste de chef d'équipe. Elle a considéré néanmoins que, dans la mesure où le requérant voulait contester la décision concernant la désignation du Chef d'équipe en 2000, le recours était prescrit, ayant été formé deux ans environ après la date de la décision. La Commission a néanmoins considéré que les arguments formulés par le requérant à ce propos pouvaient être considérés comme faisant partie de son argumentation à l'appui de sa réclamation concernant sa candidature de 2002.

26. Pour ce qui est du fond de l'affaire, la Commission a noté que le requérant n'avait aucun droit acquis à une promotion [...] À la lumière du dossier soumis par le requérant, la Commission a considéré que les faits présentés à l'appui de ses allégations de discrimination et de motivation irrégulière, considérés individuellement ou ensemble, étaient insuffisants pour conclure que sa candidature n'avait pas été prise en considération. Simultanément, il ressort des écritures du défendeur que la candidature du requérant au poste P-4 a été pleinement et équitablement prise en considération.

27. Les allégations de favoritisme (et par conséquent de discrimination) formulées par le requérant sont fondées sur : a) la composition du Jury de sélection, b) une concentration de nationalités, au TPIY, qui privilégiait un

petit nombre de pays, et c) les déclarations faites dans les médias par l'ancien Procureur adjoint [...] qui affirme que, lorsque le Tribunal a été créé, en 1995, il a axé ses efforts de recrutement du personnel des services chargés des poursuites et des enquêtes sur cette même poignée de pays. Ces affirmations supposent inévitablement que plusieurs fonctionnaires du TPIY se sont entendus pour parvenir à un résultat dont le requérant prétend qu'il lui a causé préjudice. Toutefois, les éléments de preuve présentés à la Commission, tout en laissant peut-être sous-entendre une telle complicité, n'ont aucunement établi que des actes de collusion aient effectivement pu se produire.

28. En ce qui concerne la réclamation a), ni la procédure suivie par le Jury de sélection, ni le compte rendu écrit de ses délibérations, ne fait apparaître de parti pris à l'endroit du requérant. La Commission a considéré que la décision qui a été prise, pour respecter les règles de procédure, de faire siéger au Jury de sélection un fonctionnaire ne faisant pas partie du Bureau des ressources humaines en qualité de représentant de ce bureau, a été irrégulière, mais rien ne permet de conclure que cette irrégularité a effectivement porté préjudice à la candidature du requérant. Il n'a pas semblé à la Commission que la présence au Jury de sélection d'un supérieur hiérarchique du candidat sélectionné ait reflété une motivation irrégulière de la part du Jury; en l'absence de preuves plus spécifiques établissant l'existence d'un parti pris en faveur ou à l'encontre d'un candidat ou d'un autre, la Commission a noté que de tels arrangements sont fréquemment un élément indispensable de la bonne marche des services de l'Organisation. Il n'a pas semblé non plus à la Commission que le Jury de sélection avait méconnu ou minimisé les qualifications du requérant; le compte rendu des délibérations du Jury de sélection et de son évaluation des candidats montre que le Jury a considéré le requérant comme étant qualifié, apte, enthousiaste et dévoué. [...]

29. En ce qui concerne les réclamations b) et c) du requérant concernant une discrimination systématique en faveur de quelques nationalités, la Commission a considéré qu'une telle concentration de nationalités au sein du Tribunal ne témoignait pas d'une motivation discriminatoire spécifique ou d'un comportement de nature à lui nuire en l'occurrence.

30. Enfin, pour ce qui est de la recommandation du Chef adjoint de la Division des enquêtes tendant à ce qu'il soit retenu un candidat qualifié extérieur à l'équipe, la Commission a relevé que les indications de fortes divergences de vues au sein de l'enquête constituaient pour les responsables une préoccupation légitime quant à la viabilité future de l'équipe. La recommandation formulée par le Chef adjoint de la Division des enquêtes a par conséquent constitué un exercice régulier des pouvoirs discrétionnaires de l'Administration.

[...]

### **Conclusions et recommandation**

32. En ce qui concerne la question de recevabilité, la Commission a considéré que le recours relatif à la sélection faite en 2002 d'un candidat pour le poste P-4 de chef d'équipe était recevable, mais que le recours concernant la sélection opérée en 2000 pour le même poste était prescrit.

33. Sur le fond, la Commission est parvenue à la conclusion que le requérant n'avait pas apporté de preuves suffisantes pour établir l'existence d'une discrimination, tandis que le défendeur avait, quant à lui, démontré que le requérant avait été pleinement et équitablement pris en considération. Par conséquent, les droits du requérant à une procédure régulière n'avaient pas été violés lors du processus de sélection de la personne à nommer au poste en question.

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

Le 28 février 2005, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci que le Secrétaire général avait souscrit aux constatations et aux conclusions de la Commission et avait décidé d'accepter sa recommandation unanime et de ne donner aucune autre suite à son recours.

Le 29 avril 2005, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. La sélection des candidats retenus pour le poste de chef de l'équipe d'enquête tant en 2000 qu'en 2002 a été fondée sur des faits inexacts, un favoritisme, un parti pris et d'autres facteurs non pertinents.

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

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le recours formé contre la décision de ne pas promouvoir le requérant en 2000 est prescrit.

2. Le requérant n'avait aucun droit acquis à une promotion mais seulement le droit d'être pris en considération en vue d'une promotion. Le requérant a été dûment pris en considération et ses droits n'ont pas été violés par la décision de ne pas le promouvoir au poste P-4 auquel il était candidat en 2002.

3. La décision de l'Administration de ne pas promouvoir le requérant ne dénote aucun parti pris ni l'existence d'aucune autre considération non pertinente.

Le Tribunal, ayant délibéré du 25 juin au 27 juillet 2007, rend le jugement suivant :

I. Le requérant, ressortissant de la République tchèque, est entré au service du TPIY le 18 avril 1995 en qualité d'enquêteur, à la classe P-3. Le 24 juin 2002, il a fait acte de candidature au poste P-4 de chef de l'Équipe d'enquête 4 de la Division des enquêtes du Bureau du Procureur, pour lequel il avait postulé sans succès en 2000. Le 6 août, le requérant et 17 autres candidats internes ont eu un entretien avec le Jury de sélection, composé de deux membres de la Division des enquêtes, du Chef adjoint de la Division et du Chef d'une équipe d'enquête, d'un membre extérieur à la section ou à l'unité, d'un juriste chargé des procès de la Division des poursuites et d'un membre représentant la Section des ressources humaines. Le requérant figurait sur la liste des quatre candidats les plus qualifiés devant avoir un deuxième entretien le 26 août. Par la suite, un autre candidat a été recommandé comme le « candidat le

mieux qualifié », le requérant et les autres candidats étant considérés comme qualifiés mais n'étant pas recommandés pour le poste. Le 27 août, le Chef de la Division des enquêtes et le Procureur ont examiné et avalisé la recommandation du Jury de sélection et l'ont transmise au Chef de la Section des ressources humaines pour qu'elle soit présentée au Comité des nominations et des promotions. Le 30 août, le Comité des nominations et des promotions a examiné et entériné cette recommandation et, le même jour, celle-ci a été avalisée par le Chef de l'Administration puis approuvée par le Greffier. Le 2 septembre, le requérant a été informé par la Section des ressources humaines qu'un autre candidat avait été sélectionné pour le poste.

Le 22 octobre 2002, le requérant a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision de ne pas le sélectionner. Le 3 février 2003, il a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 18 octobre 2004, la Commission a jugé recevable le recours concernant la sélection faite en 2002 pour le poste P 4 de chef d'équipe mais a considéré comme prescrite la tentative du requérant de contester la décision administrative antérieure de 2000 concernant la sélection d'un candidat à ce même poste. La Commission est parvenue à la conclusion que si le requérant n'avait pas apporté de preuves suffisantes établissant l'existence d'une discrimination, le défendeur, pour sa part, avait démontré que la candidature du requérant avait été pleinement et équitablement prise en considération. La Commission paritaire de recours a par conséquent décidé de ne formuler aucune recommandation. Le 28 février 2005, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait accepté les conclusions de la Commission paritaire de recours et avait décidé de ne donner aucune autre suite à son affaire.

II. Il va sans dire que la sélection d'un fonctionnaire pour pourvoir tout poste de l'Organisation relève des pouvoirs discrétionnaires dont est investi le Secrétaire général. Le Tribunal ne substituera pas sa propre appréciation à celle du Secrétaire général. Le même principe s'applique en matière de promotions. (Voir les jugements n° 554, *Fagan* (1992); n° 592, *Sue-Ting-Lin* (1993); et n° 613, *Besosa* (1993).)

Toutefois, les fonctionnaires ont le droit d'être pris pleinement et équitablement en considération en vue d'une sélection ou d'une promotion. À ce propos, le Jury de sélection a évalué les qualifications du requérant et celles de trois autres candidats lors de deux séries d'entrevues. Lui-même et le quatrième candidat ont été considérés comme qualifiés mais il a été jugé qu'ils pourraient « parfaire leur expérience en travaillant à la préparation et au déroulement des procès avant d'assumer le rôle de chef d'équipe ». La recommandation du Jury de sélection a été avalisée par le Procureur du TPIY, approuvée par le Comité des nominations et des promotions, appuyée par le Chef de l'Administration et, enfin, approuvée par le Greffier. La question est de savoir si le processus qui a débouché sur la sélection du candidat retenu a été fondée sur des faits inexacts, un favoritisme, un parti pris ou d'autres motivations non pertinentes.

III. Il y a lieu de noter que le requérant n'a pas attaqué le processus d'examen auquel a procédé le Comité des nominations et des promotions. Il soutient toutefois que la décision de ne pas le promouvoir a été motivée par un népotisme ou un favoritisme qui s'est reflété dans la composition du Jury de sélection, tous ses membres étant liés à l'ancienne équipe du candidat retenu. En outre, contrairement à la politique du TPIY, aucun représentant approprié de la Section des ressources humaines n'a siégé au Jury de sélection. Le paragraphe 18 de la circulaire

ICTY/IC/01/38 du 19 avril 2001, intitulée « Directives applicables aux affectations et à la promotion des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs », stipule ce qui suit :

« L'entrevue est menée par un jury composé d'au moins trois fonctionnaires. Le Jury comprend :

- a) Un ou plusieurs fonctionnaires représentant la division, section, unité administrative intéressée;
  - b) Un fonctionnaire représentant la Section des ressources humaines;
- et
- c) Un fonctionnaire extérieur à la section/unité immédiatement intéressée.

La composition finale du jury doit comprendre au moins un fonctionnaire de sexe féminin.»

En l'espèce, le Jury de sélection comportait deux fonctionnaires de la Division des enquêtes, à savoir le Chef adjoint de la Division et le Chef d'une équipe d'inspecteurs. Sa composition était par conséquent conforme au paragraphe 18 a) des Directives. Le Jury comportait certes un juriste de la Division des poursuites représentant la Section des ressources humaines, mais le Tribunal considère que cela était conforme au paragraphe 18 b) des Directives, l'intéressé étant autorisé à représenter la Section des ressources humaines. Le quatrième membre du Jury était « extérieur » à la section/unité. Cela était conforme au paragraphe 18 c) des Directives et à la règle selon laquelle le Jury devait comporter au moins un fonctionnaire de sexe féminin. En tout état de cause, le Tribunal convient avec la Commission paritaire de recours que même si l'inclusion du juriste de la Division des poursuites plutôt que d'un fonctionnaire de la Section des ressources humaines était irrégulière, rien ne prouve que cela, en soi, ait porté préjudice à la candidature du requérant.

IV. Le requérant s'est également plaint de ce que l'Administration n'ait pas tenu compte du principe de diversité géographique, fondamental à l'Organisation des Nations Unies, en privilégiant les candidats qui étaient ressortissants de pays déjà surreprésentés à la Division des enquêtes. Les pays en question étaient le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Le candidat retenu était australien. Le requérant est de nationalité tchèque, pays qui, soutient-il, était sous-représenté à la Division des enquêtes.

À ce propos, le tableau concernant la « Représentation des États Membres au 30 novembre 2002 » montre que l'Australie était surreprésentée au regard des critères concernant la qualité de membre, la population et les contributions. Il montre également que la République tchèque n'était pas sous-représentée. Quoiqu'il en soit, l'exercice de sélection a porté uniquement sur des candidats internes et la sélection du candidat à retenir, quel qu'il soit, n'aurait aucunement altéré la répartition géographique existante des postes entre les États membres au TPIY.

V. L'allégation « ingérence irrégulière » formulée par le requérant a des incidences plus sérieuses. Le Chef d'équipe adjoint de l'Équipe 4 a recommandé la nomination d'un candidat solide extérieur à l'Équipe 4 pour atténuer les fortes divergences de vues entre le requérant et l'autre enquêteur principal de l'Équipe 4. Rien ne permet de dire quel a été l'impact qu'a eu cette recommandation sur l'issue

du processus de sélection, mais cette recommandation et la base sur laquelle elle a été formulée n'ont pas été communiquées au requérant, qui n'a par conséquent pas eu la possibilité de les contester. Le Tribunal ne peut et ne doit pas essayer de deviner quelle aurait été l'issue du processus en l'absence de cette ingérence, mais le Tribunal considère que celle-ci a constitué une sérieuse violation des droits du requérant à une procédure régulière et de son droit à être pleinement et équitablement pris en considération pour une nomination au poste en question.

VI. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant un montant de 8 000 dollars en réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière causée par les irrégularités de procédure mentionnées au paragraphe V ci-dessus, avec intérêts à 8 % l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué; et

2. Rejette toutes les autres conclusions.

*(Signatures)*

Jacqueline R. **Scott**  
Première Vice-Présidente

Brigitte **Stern**  
Membre

**Goh Joon Seng**  
Membre

Genève, le 27 juillet 2007

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire

---