

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
31 janvier 2005  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1209

Affaire n° 1296

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. Spyridon Flogaitis; M<sup>me</sup> Jacqueline R. Scott;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé au 31 mai 2003 le délai imparti pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 21 mai 2003, le requérant a introduit une requête dans laquelle il priait le Tribunal notamment de dire et juger :

« 8. [...]

a) Que le Secrétaire général n'a pas suivi une procédure de sélection juste et régulière pour pourvoir le [poste de la classe P-5, de Chef de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves], ses représentants ayant donné des renseignements inexacts ou incomplets au Comité des nominations et des promotions concernant les compétences en matière de gestion du fonctionnaire retenu pour le poste [...]

b) Qu'en outre, les représentants du Secrétaire général ont, à tort, informé le Comité des nominations et des promotions qu'il y avait "des doutes quant à l'aptitude [du requérant] à gérer des hommes" et que c'est la raison pour laquelle celui-ci n'avait pas été retenu pour le poste [...]

c) Que la procédure de sélection a donc été entachée d'inexactitudes et de propos préjudiciables, et que le requérant n'a pu bénéficier des garanties d'une procédure régulière [...]

9. [et] d'ordonner :

a) Que [le requérant] reçoive une indemnisation égale à la différence entre sa rémunération aux classes P-4 [échelon 13] et P-5 pour une période d'au moins deux ans;

b) Qu'il soit en outre indemnisé de l'atteinte à sa réputation professionnelle.»

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé au 30 septembre 2003, puis au 30 novembre 2003, le délai de dépôt de la réponse du défendeur;

Attendu que le défendeur a produit sa réponse le 7 novembre 2003;

Attendu que le requérant a produit des observations écrites le 24 février 2004;

Attendu que l'exposé des faits résultant du rapport de la Commission paritaire de recours, qui contient notamment un résumé des états de service du requérant, se lisait, en partie, comme suit :

*« États de service*

[...] En juillet 1980, [le requérant] est entré au service du Département des services de conférence au Siège comme relecteur de textes en langue arabe à la classe P-2, en vertu d'un contrat pour une durée déterminée de deux ans. En juillet 1982, on lui a offert un engagement pour une période de stage et, en décembre de la même année, il a été nommé au poste de chef du Groupe de la préparation de copie et de la correction d'épreuves (en langue arabe). [Le requérant] s'est vu offrir un engagement permanent et a été promu à la classe P-3 en avril 1983. Il a été promu à la classe P-4 en octobre 1986.

*Exposé succinct des faits*

[...] En réponse à un avis de vacance de poste, le 19 juin 1998, [le requérant] a soumis sa candidature au poste de classe P-5 de chef de la nouvelle Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves. Après avoir été informé par lettre datée du 30 juillet 1998 [...] [du] Chef du Service administratif du [Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence] que le Département avait recommandé un autre candidat, [le requérant] a, le 10 août 1998, soumis un complément d'information au [Comité des nominations et des promotions]. Le 2 septembre 1998, [le] Secrétaire du Comité des nominations et des promotions l'a informé par écrit que sa candidature n'avait pas été retenue.

[...] Par memorandum adressé au Secrétaire général le 12 octobre 1998, [le requérant] a demandé le réexamen de la décision administrative de ne pas l'avoir sélectionné pour le poste. »

Le 15 décembre 1998, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de New York. Cette dernière a adopté son rapport le 30 avril 2002. Ses considérations et recommandation se lisaient, en partie, comme suit :

« *Considérations* »

10. La Chambre a commencé par reconnaître qu'elle ne pouvait pas, comme l'en priait [le] requérant, recommander la révocation de la promotion d'un autre fonctionnaire ni substituer sa propre décision à celle du Comité des nominations et des promotions. [...]

11. La Chambre était convaincue que [...] [le] mémorandum [du Secrétaire du Comité des nominations et des promotions] du 13 novembre 1998 [...] rendait fidèlement compte des délibérations du Comité des nominations et des promotions [...]

12. [Le] requérant a produit divers documents, [...] dont des documents du Syndicat du personnel, qui ont permis de mettre en doute l'évaluation favorable des compétences de gestion du [Chef de la Section de la distribution] [...]

[...]

La Chambre ne pouvait donc que conclure que les représentants du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences avaient fourni des renseignements inexacts ou incomplets au Comité des nominations et des promotions sur les compétences de gestion [du Chef de la Section de la distribution].

13. À l'inverse, les mêmes représentants avaient informé le Comité des nominations et des promotions qu'il y avait "des doutes quant à l'aptitude [du requérant] à gérer des hommes". La Chambre n'a trouvé aucune appréciation de ces compétences dans [le] dossier administratif du requérant, à l'exception près du PAS pour la période allant d'avril 1997 à mars 1998 qui se lisait comme suit :

"S'est beaucoup distingué dans l'encadrement de son groupe et a obtenu d'excellents résultats en termes d'efficacité [...]"

Dans son groupe, il entretient des relations de travail faites d'entraide; il favorise la collaboration et l'ouverture au sein de l'équipe, ce qui explique le rendement de qualité élevée."

Ainsi, l'appréciation négative donnée verbalement au Comité des nominations et des promotions en est une que [le] requérant n'a pas eu l'occasion de réfuter et il y a donc eu déni de son droit aux garanties d'une procédure régulière.

Ayant conclu que les renseignements fournis par le Département au Comité des nominations et des promotions étaient entachés de vice à en juger par le critère d'objectivité même du défendeur [...] et ayant conclu de surcroît que [le] requérant avait été privé des garanties d'une procédure régulière, la Chambre a examiné les mesures qu'elle pouvait recommander à titre de réparation et les motifs susceptibles de les justifier. La Chambre a conclu que, sans pouvoir recommander une promotion, elle considérait qu'une juste indemnisation serait fondée sur la différence de traitement entre les classes P-4 et P-5.

*Recommandation*

15. La Chambre recommande au Secrétaire général qu'il soit versé [au] requérant une indemnité égale à la différence de traitement de base entre les classes P-4 et P-5 (échelon 1, dans les deux cas) pour une période de six mois.

[...] »

Le 31 décembre 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait tenir le texte du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant, l'informant de ce qui suit :

« Le Secrétaire général déplore que même si la Commission a souligné, au paragraphe 10 de son rapport, qu'elle ne pouvait substituer sa décision à celle du Comité des nominations et des promotions, c'est précisément ce qu'elle a fait en l'espèce. Le Comité des nominations et des promotions a compétence pour apprécier les candidats. Si certains candidats sont quelquefois tentés de se comparer aux autres, la procédure n'envisage pas de comparaison. De même, la Commission paritaire de recours n'a pas à comparer les candidatures et à critiquer la décision du Comité des nominations et des promotions puisque la procédure et les fonctions de cet organe consultatif mixte s'en trouveraient compromises. En outre, le Secrétaire général relève que vous avez été invité à soumettre un complément d'information au Comité des nominations et des promotions à l'appui de votre candidature. Vous l'avez fait et le Comité des nominations et des promotions a pris ce complément d'information en considération, mais il a néanmoins décidé de ne pas vous recommander pour le poste. Pour ces motifs, le Secrétaire général rejette les conclusions de la Commission selon lesquelles la procédure suivie par le Comité des nominations et des promotions était viciée ou que vous avez été privé d'une procédure régulière. Il a donc décidé de ne pas accepter la recommandation de la Commission et de ne donner aucune autre suite à votre recours. »

Le 21 mai 2003, le requérant a introduit la requête susmentionnée auprès du Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Les qualifications du requérant n'ont pas été pleinement et équitablement prises en considération pendant la procédure de promotion.

2. Les renseignements qui ont été communiqués au Comité des nominations et des promotions étaient inexacts, voire faux, au regard des critères d'objectivité et d'équité imposés par le Secrétaire général lui-même et le requérant a donc été privé des garanties d'une procédure régulière.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le fonctionnaire n'a nullement le droit d'être promu, mais seulement celui de voir sa candidature pleinement et équitablement prise en considération aux fins de promotion, peu importe le contenu du rapport d'appréciation de son comportement professionnel et son ancienneté. La candidature du requérant a été pleinement et équitablement prise en considération et ses droits n'ont pas été violés par la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de la classe P-5 qu'il postulait.

2. Le droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière a été respecté.

3. La décision contestée n'était entachée ni de parti pris, ni de motivations répréhensibles ni de quelque autre considération étrangère.

4. Ni le requérant, ni la Commission paritaire de recours, ni le Tribunal ne peuvent substituer leur décision à celle du Comité des nominations et des promotions.

Le Tribunal, ayant délibéré du 4 au 24 novembre 2004, rend le jugement suivant :

I. Le requérant conteste la décision prise par le défendeur de ne pas lui octroyer le poste de la classe P-5 de chef de la Section de la préparation de copie et de la correction d'épreuves. Le requérant allègue que la procédure de promotion a été viciée par les renseignements et conseils inexacts donnés par les représentants du défendeur au Comité des nominations et des promotions concernant le requérant et M<sup>me</sup> S. dont la candidature a par la suite été retenue. Le requérant allègue en outre que puisque la procédure d'examen des candidatures était viciée, son droit aux garanties d'une procédure régulière a été violé et sa candidature n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération. Le défendeur fait valoir à l'opposé qu'il dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de promotion et que le Comité des nominations et des promotions a pleinement et équitablement pris la candidature du requérant en considération et s'est acquitté de sa mission dans le respect des procédures établies. Le requérant demande réparation pour la violation alléguée.

II. Le Tribunal « admet que la nomination d'un fonctionnaire à tel ou tel poste à l'Organisation des Nations Unies relève du pouvoir discrétionnaire dont est investi le Secrétaire général ». (Voir le jugement n° 1117, *Kirudja* (2003).) Par suite, « les qualifications, l'expérience et l'ancienneté d'un fonctionnaire ainsi que les rapports d'évaluation du comportement professionnel favorables dont il peut avoir fait l'objet sont appréciés de manière discrétionnaire par le Secrétaire général et ne peuvent donc créer aucune espérance de promotion au profit de l'intéressé ». (Voir le jugement n° 958, *Draz* (2001).)

L'appréciation et la nomination de candidats relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général; mais ce pouvoir n'est toutefois pas absolu; le pouvoir discrétionnaire de l'Administration fera l'objet d'un réexamen en cas d'allégations d'abus de ce pouvoir. (Voir *Kirudja* (ibid.) citant le jugement n° 870 *Choudhury et Ramchandani* (1998).) L'Article 101 de la Charte et l'article 4.2 du Statut du personnel disposent que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». À cette fin, tout candidat doit bénéficier « d'un examen complet et équitable ». (Voir le jugement n° 828, *Shamapande* (1997).) Au paragraphe VI du jugement *Shamapande*, le Tribunal a dit ce qui suit :

« La jurisprudence du Tribunal indique bien qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général mais seulement de vérifier si l'obligation du Secrétaire général de faire bénéficier chaque candidat d'un examen complet et équitable a été respectée. Dans son jugement n° 447, *Abbas* (1989), le Tribunal a précisé que les normes à

appliquer en cette matière tenaient dans les mots “raisonnablement” et “dans une mesure appréciable” : [...] cette prise en considération doit, dans une mesure appréciable, satisfaire raisonnablement au critère exigeant qu’il soit “pleinement tenu compte” des aptitudes de l’intéressé. »

Il n’incombe toutefois pas au requérant d’établir que l’Administration a pleinement et équitablement pris sa candidature en considération. Au contraire, le Tribunal a déclaré, au paragraphe VII du jugement n° 362, *Williamson* (1986) :

« Si sa façon de procéder est sérieusement mise en doute, [le défendeur] doit être en mesure d’apporter au moins un minimum d’indications attestant que le droit statutaire du requérant a été respecté de bonne foi en ce sens qu’elle a “pleinement tenu compte” de sa candidature. »

Dès lors, tout en considérant qu’il ne peut substituer sa décision à celle du Comité des nominations et des promotions et qu’il n’examinera donc pas les compétences du requérant au regard de celles de la personne dont la candidature a été retenue pour savoir si le requérant aurait pu obtenir le poste, le Tribunal se doit d’apprécier si l’Administration a pleinement et équitablement pris en compte sa candidature pendant la procédure de promotion.

III. Les compétences du requérant en gestion ont été sinon déterminantes dans la décision de ne pas lui accorder la promotion, du moins extrêmement importantes. De ce fait, aux fins d’apprécier si la candidature du requérant a été pleinement et équitablement prise en considération, il est essentiel pour le Tribunal de rechercher si les observations faites au Comité des nominations et des promotions par le Directeur de programme étaient fondées et donc justifiées ou si elles étaient inexactes ou présentées dans des circonstances susceptibles de porter atteinte à la régularité de la procédure.

Pendant la procédure de promotion, le Directeur de programme a mis en doute l’aptitude du requérant à gérer des hommes. En recommandant la promotion de M<sup>me</sup> S. et non celle du requérant :

« [L]e Comité des nominations et des promotions a donné beaucoup d’importance à l’appréciation de M<sup>me</sup> [S.] et [du requérant] §’agissant] des qualités de chef et de gestionnaire requises pour le poste. Il a tenu compte des observations du Département selon lesquelles “vu les très importants défis auxquels devra faire face le nouveau chef de la Section” le titulaire devait être “un chef fort qui inspire respect et serait capable de guider et de diriger le personnel”. Le Directeur de programme a reconnu l’expérience considérable [du requérant] au sein de la Section et dans son appréciation, il a dit qu’il était très qualifié sur le plan technique; toutefois, si le requérant avait souvent été Chef par intérim de la Section, le Directeur avait “des doutes quant à son aptitude à gérer des hommes”. »

C’est cette dernière phrase qui, selon le requérant, est inexacte, qui a nui à ses chances de promotion et a empêché que sa candidature soit pleinement et équitablement prise en considération pendant la procédure de promotion.

Le défendeur fait valoir que la candidature du requérant a été pleinement et équitablement prise en considération et que le Comité des nominations et des promotions :

- « a) A informé le requérant que son département avait recommandé un autre candidat;
- b) A permis au requérant de soumettre un complément d'information concernant les compétences qu'il avait pour le poste;
- c) A dûment examiné ce complément d'information et a conclu qu'un autre candidat présentait davantage de compétences recherchées pour le poste que le requérant;
- d) Le résultat de la procédure de sélection a été promptement communiqué au requérant. »

Le Tribunal est d'avis que, dans l'ensemble, toutes les étapes de la procédure ont été respectées, mais il estime que les affirmations du défendeur soulèvent nécessairement la question de l'examen complet et équitable. Le Secrétaire général a institué dans le Règlement du personnel une procédure de contrôle formel qui non seulement confère des droits et des avantages aux fonctionnaires, mais impose également au défendeur certaines règles et procédures. Selon cette procédure, le supérieur hiérarchique établit chaque année un rapport d'appréciation du comportement professionnel qui est versé au dossier administratif du fonctionnaire. Il s'agit d'apprécier l'efficacité, la compétence et l'intégrité du fonctionnaire au moyen d'un système d'appréciation du comportement professionnel qui vise le respect des normes résultant du Statut et Règlement du personnel, au nom du principe de responsabilité.

Le requérant a été invité à soumettre un complément d'information à l'appui de sa candidature lorsqu'il a été informé qu'un autre candidat avait été retenu, mais il n'a jamais été informé que son aptitude à gérer avait été mise en doute. Il n'a donc pas eu l'occasion de faire valoir ses compétences face à des allégations négatives qui, selon lui, étaient fausses. Ayant examiné les rapports d'appréciation versés au dossier, force est au Tribunal de convenir avec le requérant que les observations du défendeur concernant ses compétences en matière de gestion ne sont pas étayées par les rapports officiels. Il est évident que formuler des observations à titre officieux, sans ménager au requérant l'occasion de les réfuter, c'est faire entorse à la transparence voulue par le Règlement du personnel, ce qui ne saurait être toléré.

Le Tribunal relève qu'en fait, le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> février 1992 au 31 mars 1996, ainsi que celui pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1997 au 31 mars 1998 ne mentionnent aucune faiblesse sur le plan de la gestion : au contraire, les rapports contiennent des observations plutôt positives à cet égard. Cette appréciation positive, officielle, de l'aptitude du requérant à la gestion est confirmée par le fait que, pendant des années, tant avant qu'après la procédure de promotion, le défendeur a désigné le requérant Chef par intérim de la Section. Ce serait un défi au bon sens que le défendeur confie à plusieurs reprises au requérant un poste aussi important dont le titulaire doit avoir des compétences de gestion si les critiques du Directeur de programme étaient réellement justifiées, c'est-à-dire si son aptitude à gérer des hommes était mise en doute. Le Tribunal est donc d'avis que la déclaration du défendeur, pendant la procédure de promotion, mettant en doute l'aptitude du

requérant à la gestion était inexacte et fausse, au vu des divers rapports d'appréciation établis par le défendeur lui-même à l'occasion de l'appréciation d'ensemble du comportement professionnel du fonctionnaire. La déclaration était également contredite pas ceci que le requérant a été désigné Chef par intérim à maintes reprises et ce, de façon continue.

IV. Sur ce sujet, le défendeur affirme en outre qu'il y avait un doute non pas tant quant aux antécédents du requérant en matière de gestion des hommes qu'à son aptitude pour l'avenir. Le défendeur soutient que le titulaire du poste devait être un chef fort et que si le requérant justifiait d'excellentes compétences sur le plan technique, le Directeur de programme doutait de son aptitude à diriger et gérer une équipe. Le Tribunal ne saurait accepter ce raisonnement. En évaluant le rendement futur du requérant, le défendeur ne pouvait que se fonder sur les appréciations antérieures de ses compétences. Rien ne lui permettait de conclure que le requérant serait moins apte à gérer dans l'avenir qu'il ne l'avait été à en juger par les observations positives que son aptitude à cet égard avait toujours suscitées à l'occasion des appréciations de son comportement professionnel. Par suite, le Tribunal conclut que la candidature du requérant n'a pas été pleinement et équitablement examinée pendant la procédure de promotion, ce qui lui ouvre droit à réparation.

Enfin, force est au Tribunal d'évoquer les observations du Secrétaire général au sujet des recommandations de la Commission paritaire de recours. Par lettre au requérant datée du 31 décembre 2002, le Secrétaire général affirme avoir rejeté les recommandations de la Commission paritaire de recours au motif que « même si la [Commission paritaire de recours] a souligné ... qu'elle ne pouvait substituer sa décision à celle du Comité des nominations et des promotions, c'est précisément ce qu'elle a fait en l'espèce ». Pour le Tribunal, le Secrétaire général a dénaturé les conclusions de la Commission paritaire de recours. De fait, loin de substituer sa décision à celle du Comité des nominations et des promotions, cette dernière s'est bornée à conclure que l'Administration avait fourni des renseignements inexacts concernant M<sup>me</sup> S. et que le requérant avait été privé des garanties d'une procédure régulière puisque l'Administration ne lui avait pas permis de réfuter les observations officieuses négatives touchant son aptitude à la gestion. Dans ses recommandations, la Commission paritaire de recours n'a proposé qu'une indemnisation pour la violation du droit aux garanties d'une procédure régulière; la Commission paritaire de recours n'a nullement donné à penser que le requérant aurait dû être promu. Le Tribunal est d'avis qu'en l'espèce la Commission paritaire de recours a exercé régulièrement ses fonctions et souscrit à ses constatations de fait et à sa conclusion que les droits du requérant ont été violés, sa candidature n'ayant pas été pleinement et équitablement examinée aux fins de promotion. De même, le Tribunal est d'accord avec l'indemnisation recommandée par la Commission paritaire de recours.

V. Par ces motifs :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant la différence de traitement entre les classes P-4 et P-5, échelon 1, au taux en vigueur à la date du présent jugement, en conformité avec les conclusions de la Commission paritaire de recours, faute d'avoir pleinement et équitablement pris en considération la candidature du requérant à l'occasion de la procédure de promotion.



2. Rejette toutes autres prétentions.

*(Signatures)*

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

**Spyridon Flogaitis**  
Membre

**Jacqueline R. Scott**  
Membre

New York, le 24 novembre 2004

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire