

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
28 septembre 2007  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

## Jugement n° 1326

Affaire n° 1402

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, Vice-Présidente, Président;  
M. Julio Barboza; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 30 juin 2004 et par la suite à deux reprises, jusqu'au 31 octobre 2004;

Attendu que, le 21 octobre 2004, le requérant 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 22 mars 2005, le requérant, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a de nouveau déposé une requête contenant des conclusions qui se lisaient comme suit :

**« II. Conclusions**

[...] Le Tribunal est respectueusement prié :

- a) D'ordonner le versement au requérant d'une indemnité appropriée en réparation du préjudice qu'il a subi pour s'être injustement vu refuser le droit d'être dûment pris en considération pour le poste P-4.

Ce préjudice comprend :

1. Une perte, au titre du traitement et de la pension de retraite, qui atteindrait au total plus de 100 000 dollars jusqu'à son décès;
2. Le préjudice moral causé par l'atteinte à sa réputation professionnelle;
3. Les vexations et souffrances morales qu'il a subies pour avoir été la victime d'un traitement injuste.

- b) D'ordonner l'annulation de l'instruction administrative ST/AI/412 en date du 5 janvier 1996 ainsi que des autres instructions semblables qui légitiment la discrimination fondée sur le sexe plutôt que promouvoir l'égalité de traitement. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 31 août 2005 et à nouveau jusqu'au 30 septembre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 16 septembre 2005;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 11 novembre 2005;

Attendu que, le 21 novembre 2006, le Tribunal a décidé de remettre l'examen de cette affaire à sa session suivante;

Attendu que, le 21 décembre 2006, le Tribunal a posé une question au défendeur et que celui-ci y a répondu le 11 janvier 2007;

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 a été recruté en octobre 1984 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans [...] en qualité de spécialiste des questions de population (P-3) à la Section des estimations et des projections démographiques de la Division de la population. [Son engagement a par la suite été prolongé et il a été accordé au requérant un engagement permanent.] [...]

« **Résumé des faits**

[...] Le 7 juillet 2000, le requérant a présenté sa candidature au poste [de classe P-4] de spécialiste des questions sociales [...] à la Division des politiques et du développement social (DPDS) qui, comme la Division de la population, faisait partie du Département des affaires économiques et sociales (DAES).

[...] L'organe subsidiaire des nominations et des promotions convoqué par le Département pour examiner les dossiers des candidats au poste s'est réuni le 15 novembre 2000 et a communiqué sa recommandation au Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales le 24 novembre [...]. L'organe subsidiaire a signalé dans son rapport que le Directeur de programme [...] avait recommandé [une candidate] pour le poste et avait eu l'occasion d'expliquer au Groupe pourquoi il considérait ses qualifications supérieures à celles du requérant. Il a cependant recommandé que le requérant soit promu au poste, considérant qu'il réunissait toutes les qualifications requises et qu'il y avait lieu de le recommander en vue d'une promotion eu égard à sa longue ancienneté et à ses qualifications. L'organe subsidiaire a considéré que [la candidate] n'avait pas d'ancienneté et a exprimé l'avis qu'"elle aurait amplement le temps d'être promue à l'avenir".

[...] Le DAES a néanmoins recommandé au Comité des nominations et des promotions de promouvoir [la candidate] et, le 11 janvier 2001, le Comité a souscrit à la recommandation du Département. Sa promotion a été annoncée dans la circulaire d'information ST/IC/2000/17, publiée le 15 février 2001. »

Le 2 mars 2001, le requérant a demandé au Secrétaire général de reconsidérer « le processus ayant débouché sur la décision administrative qui a eu pour effet de me priver d'une promotion au poste de spécialiste des questions sociales ».

Le 7 mai 2001, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 9 décembre 2003. Ses considérations et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

[...]

13. [...] La Commission a considéré que le requérant n'avait pas fourni de preuves suffisantes et convaincantes pour étayer ses affirmations, à savoir que le processus de promotion avait été vicié par des facteurs non pertinents et par des informations erronées ou que ses droits à une procédure régulière avaient été violés.

**Recommandation**

14. La Commission ne formule aucune recommandation au sujet de ce recours.»

Le 14 janvier 2004, le Directeur chargé du Département de la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci que le Secrétaire général était d'accord avec les constatations et les conclusions de la Commission et avait décidé d'accepter la recommandation unanime de celle-ci et de ne donner aucune autre suite à son recours.

Le 22 mars 2005, le requérant a déposé la requête introductive susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Ses droits à une procédure régulière ont été violés étant donné que l'ensemble de l'exercice de promotion a été prédéterminé et que les faits ont été faussés de sorte que la candidate puisse être promue, sans égards aux qualifications des autres candidats et à son propre manque de qualifications.

2. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et les articles 1.1 d) et 4.2 du Statut du personnel ont été violés étant donné que la promotion n'a pas été décidée sur la base de la compétence.

3. Les résolutions 2480 B (XXIII) du 21 décembre 1968 et 50/11 (par. 3) du 15 novembre 1995 relatives à l'utilisation des langues officielles ont été violées.

4. L'Article 8 de la Charte des Nations Unies et l'article 4.3 du Statut du personnel ont été violés étant donné que la sélection de la fonctionnaire promue a été due à une discrimination fondée sur le sexe.

5. Le paragraphe 15 de l'instruction administrative ST/AI/413 du 25 mars 1996, intitulée « Affectations et promotions », qui stipule que les organes des nominations et des promotions doivent accorder une attention particulière aux fonctionnaires qui ont maintes fois postulé pour des postes vacants pour lesquels ils sont qualifiés sans avoir été sélectionnés, a été violé.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'avait pas droit à une promotion au poste P-4.

2. La décision de promouvoir un autre candidat n'a pas violé les droits du requérant à une procédure régulière et a été exempte de quelconques motivations étrangères.

3. Les mesures spéciales prévues pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes sont conformes aux résolutions de l'Assemblée générale et à l'Article 8 de la Charte.

Le Tribunal, ayant délibéré du 26 octobre au 21 novembre 2006 à New York, et du 26 juin au 27 juillet 2007 à Genève, rend le jugement suivant :

I. Le requérant cherche à obtenir la révision d'une décision de ne pas le promouvoir d'un poste P-3 de spécialiste des questions de population à un poste P-4 de spécialiste des questions sociales. Il allègue que l'exercice de promotion a été prédéterminé et artificiel et que l'Administration a faussé les faits pour garantir la sélection de la candidate retenue et que la décision du Secrétaire général de promouvoir la candidate retenue a violé ses droits à une procédure régulière et son droit à être équitablement et pleinement pris en considération pour le poste P-4. Plus précisément, le requérant allègue que la candidate retenue n'avait pas le nombre d'années d'expérience requis par l'avis de vacance du poste, que l'expérience qu'elle avait a été faussement exagérée pour la faire apparaître comme le candidat le mieux qualifié et qu'elle ne connaissait pas d'autres langues officielles, comme l'exigeaient les résolutions 2480 B (XXIII) et 50/11 de l'Assemblée générale dans le contexte des promotions. Le requérant soutient en outre que le choix de la candidate retenue a constitué une discrimination inverse car il a été fait sur la base de son sexe plutôt que sur la base du mérite, et que les organes des nominations et des promotions n'ont pas accordé l'attention spéciale à sa candidature, conformément à l'instruction administrative ST/AI/413, qui serait applicable dans le cas de candidats qui, comme lui, ont maintes fois postulé pour des postes pour lesquels ils étaient qualifiés sans avoir été sélectionnés. Toutes ces allégations sont présentées à l'appui de l'argument du requérant, à savoir qu'il n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération.

II. Le requérant affirme que l'exercice de promotion a été mené conformément à toutes les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel, de bonne foi et en l'absence de motivations étrangères. Il fait valoir en outre que le requérant a été pleinement et équitablement pris en considération et que la candidate retenue en définitive pour le poste était mieux qualifiée.

III. Face à des allégations selon lesquelles un requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération dans le contexte d'un exercice de promotion,

« La tâche du Tribunal consiste à déterminer si la décision du défendeur de ne pas promouvoir le requérant a représenté un exercice régulier de ses pouvoirs discrétionnaires ou si cette décision a été viciée par un parti pris ou d'autres facteurs non pertinents, y compris des irrégularités de procédure, qui ont empêché le requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste pour lequel il a été rejeté.

Le Tribunal a toujours reconnu les pouvoirs discrétionnaires considérables dont jouit le Secrétaire général en matière de promotion et de nomination à des postes vacants. (Voir le jugement n° 362, *Williamson* (1986).) En conséquence, les qualifications, l'expérience et l'ancienneté d'un fonctionnaire ainsi que les rapports d'évaluation du comportement professionnel favorable 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* (2000), citant le jugement n° 411, *Al-Ali* (1988).)

Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière d'évaluation et de promotion des candidats n'est cependant pas sans limites : l'exercice par l'Administration de son pouvoir discrétionnaire doit faire l'objet d'un examen en cas d'allégations d'abus de pouvoir, d'irrégularités de procédure, de parti pris, de préventions ou de discrimination. (Voir le jugement n° 1056, *Katz* (2002).) » (Jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003).)

Le Tribunal a cependant souligné

« 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. (Voir le jugement n° 447, *Abbas* (1989).) Si sa façon de procéder est sérieusement mise en doute, toutefois, 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'il a "pleinement tenu compte" de sa candidature ». (Voir *Williamson* (Ibid.) et, d'une manière générale, les jugements n° 447, *Abbas* (1989), n° 490, *Murphy* (1990) et n° 1209 (2005).)

IV. Le Tribunal examinera tout d'abord l'allégation du requérant selon laquelle la candidate retenue, pour commencer, ne répondait pas aux conditions minimum requises pour le poste, telles qu'indiquées dans l'avis de vacance. Le Tribunal relève que l'avis de vacance pertinent précisait que les candidats devaient avoir, indépendamment d'un diplôme du troisième cycle dans une discipline pertinente, « de huit à douze ans d'expérience, au plan national et/ou international, de la recherche et de la formulation des politiques concernant le vieillissement ». Lorsque l'avis de vacance de poste a été publié, la candidate retenue n'était au service de l'Organisation des Nations Unies que depuis six ans et rien, dans le dossier, n'indique qu'elle ait eu une quelconque expérience pertinente en dehors de son service à l'Organisation. Malgré tout, le Directeur de programme, qui a approuvé sa candidature, a fait plusieurs affirmations contradictoires concernant son expérience, indiquant d'abord à l'organe subsidiaire des nominations et des promotions qu'elle avait sept ans d'expérience et ensuite au Comité des nominations et des promotions qu'elle avait huit ans d'expérience. Les informations concernant le point de savoir si la candidate retenue avait effectivement le nombre requis d'années d'expérience étant contradictoires, le Tribunal a demandé à l'Administration de confirmer quelles étaient exactement les années d'expérience qu'avait la candidate et l'Administration a confirmé que malgré les différentes affirmations contraires qui avaient été faites, la candidate n'avait que sept ans d'expérience, et pas les huit que devaient avoir les candidats pour pouvoir prétendre au poste.

V. Comme l'avis de vacance de poste exigeait clairement, sans aucune équivoque, « huit à douze ans d'expérience » et comme la candidate retenue ne possédait pas les qualifications requises mais a néanmoins été promue, le Tribunal considère que le défendeur n'a pas appliqué ses propres critères objectifs d'évaluation, comme l'exigent les dispositions statutaires régissant l'exercice de promotion. De ce fait, le droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération a été violé et celui-ci a subi un préjudice. Le Tribunal s'abstient toutefois de formuler une opinion quelconque sur la question de savoir si c'est délibérément qu'il a été affirmé que la candidate retenue avait les années d'expérience requises afin de garantir sa promotion et de refuser à tous les autres candidats leur droit à être pleinement et équitablement pris en considération ou si cela résulte simplement d'une négligence

commise par le Directeur de programme lorsqu'il a évalué les qualifications des candidats potentiels. La violation des procédures du défendeur suffit, en soi, à établir aux yeux du Tribunal que le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération. De plus, comme le Tribunal l'a également relevé dans son jugement *Lopes Braga* (Ibid.), il s'abstient de toute appréciation sur le point de savoir si les qualifications requises pour le poste devaient ou non être huit ans d'expérience, plutôt que sept ou moins. Le Tribunal affirme plutôt que l'Administration, en exigeant huit ans d'expérience, avait ensuite l'obligation de ne prendre en considération que les candidats répondant à cette condition. Agir autrement, comme le Tribunal l'a noté dans son jugement *Lopes Braga*, équivaut à porter préjudice non seulement au requérant, qui n'a pas été équitablement et pleinement pris en considération, mais aussi à tous les autres candidats potentiels qui n'ont pas postulé pour n'avoir que sept ans et demi, six ans ou quelque autre nombre d'années d'expérience inférieur à huit. Ainsi, comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement n° 1047, *Helke* (2002), « le fait que le défendeur n'a pas respecté ses propres règles, alors que leur respect relève exclusivement de ses prérogatives, est une irrégularité qui constitue une atteinte au droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière, atteinte dont le requérant doit être indemnisé ».

VI. Le Tribunal, ayant conclu que le requérant n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération en vue d'une promotion, n'a pas à aborder les autres irrégularités alléguées du processus de promotion qui, selon le requérant, ont toutes eu pour effet de l'empêcher d'être pleinement et équitablement pris en considération.

VII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant six mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, en réparation du refus de l'Administration de le prendre pleinement et équitablement en considération dans le contexte du processus de promotion, avec intérêts payables au taux de huit pour cent l'an à compter de 90 jours suivant la date de distribution du présent jugement jusqu'à la date du versement; et
2. Rejette toutes les autres conclusions.

*(Signatures)*

Jacqueline R. **Scott**  
Vice-Présidente

Julio **Barboza**  
Membre

Goh Joon **Seng**  
Membre

Genève le 27 juillet 2007

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire