

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
30 septembre 2003  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1118

Affaire n° 1227 : KHUZAM

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

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence, M. Spyridon Flogaitis et M<sup>me</sup> Jacqueline Scott;

Attendu que le 29 avril et le 14 octobre 2000 et le 16 mai 2001, Magdy Said Khuzam, ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a introduit des requêtes qui ne remplissaient pas toutes les conditions de forme énoncées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu qu'à la demande du requérant, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour l'introduction d'une requête jusqu'au 3 décembre 2000 puis, par décisions successives, jusqu'au 31 octobre 2001;

Attendu que le 29 octobre 2001, le requérant, après avoir procédé aux régularisations nécessaires, a de nouveau introduit sa requête, dont les conclusions se lisaient comme suit :

## « Section II. Conclusions

Je prie respectueusement le Tribunal administratif :

1. D'entendre les collègues suivants aux fins de la présente affaire...
2. De juger que, compte tenu de toutes les circonstances, la recommandation de ne pas choisir le requérant ... manquait de perspective et de proportion.
3. De juger que les conclusions auxquelles est parvenu le jury constitué par le Département au sujet du comportement professionnel du requérant tel qu'évalué dans son dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel, qui expliquent le fait qu'il n'ait pas été choisi, et ... que la candidature du requérant n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération aux fins d'une promotion ...



4. D'ordonner que le requérant soit promu à la classe P-5 à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1995, ... jusqu'à son départ à la retraite le 30 juin 1996, avec tous les droits et conséquences qui en découlent, et d'ordonner que lui soit versée une indemnité représentant deux ans de traitement pour le préjudice, y compris moral, qu'il a subi. »

Attendu que le 23 mars 2002, le requérant a modifié ses conclusions en ajoutant de nouveaux noms à la liste de témoins figurant au paragraphe 1 de celles-ci;

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 31 mars 2002, puis, par décisions successives, jusqu'au 31 mai 2002;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 31 mai 2002;

Attendu que le requérant a présenté de nouvelles communications les 23, 24 et 27 juin 2003, et le 7 juillet 2003;

Attendu que le 27 juin 2003, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 27 juillet 1978, au titre d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans à la classe P-2 en qualité de traducteur adjoint au Service arabe de la Division de la traduction, au Département des services de conférence.

Le 16 juin 1995, le requérant, qui était à l'époque réviseur (P-4) et titulaire d'un engagement permanent, s'est porté candidat à un poste P-5 de traducteur hors classe à la suite de la publication d'un avis de vacance de poste. Le 24 juillet, le jury constitué au sein du Département de l'administration et de la gestion a examiné les candidatures à ce poste et recommandé qu'un autre candidat soit retenu. Le 28 juillet, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a informé le Comité des nominations et des promotions qu'il recommandait le même candidat.

Le 18 août 1995, le Bureau de la gestion des ressources humaines a informé le requérant que le Département de l'administration et de la gestion ne l'avait pas recommandé pour le poste, mais l'invitait à fournir tout complément d'informations pertinent au Comité des nominations et des promotions. Le requérant a répondu le 30 août.

Le comportement professionnel du requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 1985 à avril 1995 avait essentiellement été noté « A », avec quelques « B ». Bien que son comportement professionnel fût généralement décrit comme excellent, dans le rapport d'évaluation établi immédiatement avant qu'il ne soit pas choisi pour le poste, ses notes dans les catégories « Sens des responsabilités », « Fiabilité du point de vue des horaires de travail » et « Efficacité dans la planification et l'organisation du travail » avaient été ramenées de « A » à « B ».

Le 14 septembre 1995, le Comité des nominations et des promotions a recommandé que l'autre candidat soit promu. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a approuvé la recommandation du Comité le 19 septembre et, le 21 septembre, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a nommé le candidat recommandé.

Le 3 mai 1996, le requérant a demandé que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen.

Le 30 juin 1996, le requérant est parti à la retraite.

Le 26 juillet 1996, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 2 décembre 1999. Ses considérations, conclusions et recommandation étaient en partie libellées comme suit :

« *Considérations*

...

25. ... La majorité des membres de la Commission ont noté que le requérant, à qui incombait la charge de la preuve ... n'a pas invoqué d'irrégularité procédurale en ce qui concerne le processus de promotion au poste P-5 de traducteur hors classe au Service arabe. Ils n'ont pas non plus estimé que le requérant avait produit suffisamment d'éléments de preuve pour établir que la décision contestée avait été viciée par un parti pris ou un autre facteur extrinsèque.

26. La Commission a noté que le recours avait été introduit le 26 juillet 1996. ... La majorité de ses membres ... ont regretté qu'en l'espèce la procédure ait été aussi longue. ...

*Conclusions et recommandation*

27. Compte tenu de ce qui précède, la majorité des membres de la Commission a conclu à l'absence de preuves indiquant que la candidature du requérant n'avait pas été équitablement prise en considération aux fins d'une promotion au poste P-5 en question, et que le fait que le requérant n'avait pas été choisi n'avait pas porté atteinte à ses droits en tant que fonctionnaire.

28. La majorité des membres de la Commission a décidé de ne faire aucune recommandation à l'appui du recours. »

Le membre dissident de la Commission n'était pas d'accord avec la conclusion de celle-ci. Il s'est étonné que l'attribution au requérant de notes plus basses n'ait pas été expliquée et a conclu que sa candidature n'avait peut-être pas été pleinement et équitablement prise en considération.

Le 3 mars 2000, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis un exemplaire du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et l'a informé que le Secrétaire général souscrivait à la conclusion de la majorité des membres de la Commission et avait décidé d'accepter la recommandation de celle-ci et de considérer l'affaire comme close.

Le 29 octobre 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. La recommandation de promouvoir l'autre candidat manquait de perspective, était disproportionnée, peu judicieuse et inéquitable.

2. Le jury constitué par le Département aurait dû exiger des preuves documentaires, ne pas tenir compte des ouï-dire et consulter les précédents rapports d'appréciation du comportement professionnel de chaque candidat.

3. Le comportement professionnel du requérant sur l'ensemble de sa carrière aurait dû être décrit comme « excellent » et non comme « satisfaisant ».

4. Les retards intervenus dans l'examen de son recours sont contraires à l'équité et ont été pour le requérant cause de stress et d'anxiété.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. Le défendeur a pris pleinement et équitablement la candidature du requérant aux fins d'une promotion au poste P-5.

2. Le requérant n'a pas apporté la preuve, qui lui incombait, d'un parti pris ou autre motif illégitime.

3. Le requérant n'avait pas droit à être promu au poste P-5 vacant.

Ayant délibéré du 27 juin 2003 au 24 juillet 2003, rend le jugement suivant :

I. Le requérant conteste une décision du défendeur de ne pas le promouvoir de son poste de réviseur (P-4) au poste P-5 de traducteur hors classe au Service arabe. Il demande au Tribunal d'ordonner sa promotion à la classe P-5 à compter du 11 novembre 1995, la date à laquelle sa candidature aux fins d'une promotion a été rejetée, jusqu'à son départ à la retraite le 30 juin 1996. Il demande en outre au Tribunal de lui octroyer une indemnisation pour le préjudice, y compris moral, qu'il a subi, pour un montant représentant deux années de traitement.

Le requérant allègue que sa candidature n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération aux fins d'une promotion à la classe P-5. Plus précisément, il conteste les conclusions auxquelles est parvenu le jury constitué au sein du Département de l'administration et de la gestion en ce qui concerne son comportement professionnel tel qu'apprécié dans son dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel. Ces conclusions sont à la base de la décision du jury de ne pas le promouvoir au poste P-5. De plus, il fait valoir que la décision de ne pas le promouvoir a été motivée par un parti pris religieux ou par la partialité.

II. Dans les quatre rapports d'évaluation du comportement professionnel du requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 1985 au 30 avril 1995, le comportement professionnel du requérant était qualifié d'« excellent ». Dans tous ces rapports, son comportement a en outre été qualifié d'« exceptionnel ». Pendant toute cette période de dix ans, le requérant a été surtout noté « A », avec quelques « B ». Plus précisément, durant la période allant du 1<sup>er</sup> juin 1985 au 31 décembre 1991, le requérant a été noté « A » dans la rubrique « Sens des responsabilités et fiabilité en ce qui concerne les horaires de travail » et dans la rubrique « Efficacité dans la planification et l'organisation du travail ». Par contre, dans le rapport d'appréciation de son comportement précédant immédiatement la décision de ne pas le promouvoir, les notes du requérant ont soudainement, sans explication, été ramenées de « A » à « B » dans les deux rubriques en question. Dans les trois rapports précédents, sous la rubrique « Sens des responsabilités et fiabilité en ce qui concerne les horaires de travail », outre qu'il avait noté le requérant « A », le défendeur avait ajouté des commentaires tels que : « Fait preuve d'un sens aigu des responsabilités et d'un dévouement extraordinaire. Il est toujours là quand on a besoin de lui » et « Il est

extrêmement ponctuel et toujours disponible après les heures de travail normales ». Dans la rubrique « Efficacité dans la planification et l'organisation du travail », le défendeur avait noté : « Concilie parfaitement quantité et qualité tout en respectant les délais fixés ».

III. La décision du jury constitué par le Département de ne pas promouvoir le requérant reposait uniquement sur la note « B » qui avait été récemment attribuée au requérant sous les deux rubriques susmentionnées. Le jury a à cet égard conclu ce qui suit :

« La note "B" attribuée à M. Said Khuzam dans les rubriques "Sens des responsabilités et fiabilité en ce qui concerne les horaires de travail" et "Efficacité dans la planification et l'organisation du travail" tiennent principalement au fait qu'il avait choisi de travailler dans l'équipe de nuit et qu'il n'avait pas respecté les horaires de travail normaux. Ceci avait sensiblement réduit sa fiabilité, s'agissant d'orienter le travail de ses collègues moins anciens et de le réviser, et a limité son utilité pour le Service arabe. »

La décision du jury constitué par le Département a été approuvée par la majorité des membres de la Commission paritaire de recours, qui a conclu que la candidature du requérant avait été pleinement et équitablement prise en considération, et que les droits qui étaient les siens en sa qualité de fonctionnaire n'avaient pas été violés. Si la majorité de ces membres ont reconnu la compétence et l'intégrité du requérant, ils ont jugé que ce dernier n'avait pas fourni suffisamment de preuves pour leur permettre de conclure qu'un parti pris ou autre facteur extrinsèque, ou des irrégularités de procédure, avaient vicié le processus de promotion. Ils n'ont donc fait aucune recommandation à l'appui du recours du requérant.

IV. Toutefois, un membre de la Commission a émis une opinion dissidente, estimant que la candidature du requérant n'avait pas été pleinement et équitablement prise en considération. Ce membre a noté que, parce que la raison pour laquelle les notes du requérant avaient été soudainement ramenées de « A » à « B » dans les rubriques sur lesquelles le jury avait fondé sa décision de ne pas le promouvoir n'était pas expliquée, le jury

« avait été égaré et amené à évaluer négativement le comportement [du requérant] par rapport à celui de son collègue qui a été promu. Si la recommandation du jury souffrait d'une irrégularité de procédure, l'ensemble du processus a peut-être été affecté, parce que rien ne garantit que cela n'a pas eu des répercussions sur la décision prise ultérieurement par le Comité des nominations et des promotions sur la candidature du requérant. »

Le membre dissident a également relevé que l'âge et l'ancienneté du requérant expliquaient peut-être en partie pourquoi il n'avait pas été promu.

Le Secrétaire général a confirmé la décision majoritaire.

V. Le Tribunal va d'abord examiner la demande du requérant tendant à ce qu'il ordonne sa promotion. D'une manière générale, les promotions relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, et les fonctionnaires n'ont aucun droit juridique à être promus, comme l'indique l'article 4.1 du Statut du personnel. Pour citer le jugement n° 362, *Williamson* (1986) du Tribunal : « Le Tribunal a toujours reconnu le large pouvoir discrétionnaire dont devait jouir le Secrétaire général ...

s'agissant des promotions et de pourvoir les postes vacants au Secrétariat ». Ainsi, « les qualifications, l'expérience et l'ancienneté d'un fonctionnaire ainsi que les rapports d'évaluation du comportement professionnel favorables dont le fonctionnaire peut avoir fait l'objet sont appréciés discrétionnairement par le Secrétaire général et ne peuvent créer une quelconque espérance de promotion » (voir jugement n° 958, *Draz*, (2000), paragraphe II).

VI. Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général d'évaluer et de promouvoir n'est toutefois pas absolu ni sans restrictions : lorsqu'un abus de ce pouvoir est allégué, le Tribunal peut en examiner l'exercice [voir jugement n° 870, *Choudhury et Ramchandani* (1998)]. Le Tribunal a toujours considéré que le pouvoir discrétionnaire du défendeur en matière de promotions était assujéti à l'article 4.2 du Statut du personnel et à l'Article 101 de la Charte, qui disposent : « 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, « il est indispensable que toutes les candidatures à un poste soient pleinement et équitablement prises en considération et c'est au défendeur qu'il appartient d'apporter la preuve que tel a bien été le cas » [voir jugement n° 1031, *Klein* (2001)]. Enfin, 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 ... [et] il doit y avoir bonne foi et pleine connaissance de toutes les circonstances dans lesquelles une demande a été faite [voir le jugement n° 447, *Abbas* (1989)].

VII. Le requérant avait droit à ce que sa candidature soit pleinement et équitablement prise en considération aux fins d'une promotion. Le Tribunal constate que le défendeur a fondé sa décision de ne pas promouvoir le requérant sur des faits non documentés et susceptibles de donner une idée erronée des qualifications du requérant pour ce qui est de l'efficacité, de l'organisation, de la ponctualité et de la fiabilité, et qu'ainsi la candidature du requérant n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération. Au vu des éléments de preuve produits par les parties, le Tribunal relève que l'absence d'explication quant à la raison pour laquelle le requérant, après avoir pendant neuf ans été noté « A », a soudainement été noté « B » aurait dû amener le jury constitué par le Département à se poser des questions sur la légitimité de ce changement. De plus, les conclusions de ce jury selon lesquelles la fiabilité du requérant avait été « sensiblement réduite » et que son utilité pour le Service arabe était « limitée » étaient hors de proportion avec la réduction mineure de ses notes de « A » à « B ». Enfin, le Tribunal note que l'ancienneté du requérant et la brève période qui le séparait de son départ à la retraite peuvent avoir contribué à la décision du défendeur de baisser ses notes et au poids accordé par le jury constitué par le Département à cette baisse pour parvenir à sa conclusion de ne pas recommander la promotion du requérant. Ainsi, le Tribunal conclut que la candidature du requérant n'a pas été pleinement et équitablement examinée aux fins de sa promotion à la classe P-5.

VIII. Le Tribunal va maintenant se pencher sur les allégations du requérant selon lesquelles la décision de ne pas le promouvoir a été motivée par un parti pris tenant à sa religion. Le Tribunal ne relève pas suffisamment d'éléments dans le dossier pour étayer ces allégations. Le Tribunal a jugé que lorsque le requérant allègue un parti pris ou une discrimination, il lui appartient d'en rapporter la preuve [voir jugements n° 312, *Roberts* (1983) et n° 428, *Kumar* (1988)]. En l'espèce, le

requérant se contente de se demander si la décision du défendeur de ne pas le promouvoir n'a pas été viciée par une discrimination ou un parti pris à son encontre, mais il n'invoque aucun fait pour étayer ces allégations. Le requérant n'a pas, comme il lui incombait, rapporté la preuve d'un parti pris ou d'une discrimination.

IX. Le Tribunal note également que le requérant a introduit son recours le 26 juin 1996 ou aux alentours de cette date, mais que la Commission paritaire de recours n'a rendu son rapport que le 2 décembre 1999, plus de deux ans après. Le Tribunal a déjà jugé qu'un retard inhabituel compromet non seulement l'administration de la justice, mais peut aussi dans certains cas infliger une anxiété et des souffrances indues à un requérant [voir jugement n° 880, *MacMillan-Nihlén* (1998)]. Le requérant a rapporté la preuve que ce retard excessif l'avait émotionnellement perturbé, avec toutes les manifestations physiques qui accompagnent un tel stress. Le retard excessif imputable au défendeur n'est pas compatible avec « toute la promptitude » nécessaire à « un examen satisfaisant » au sens de la disposition 111.2 m) du Règlement du personnel [voir jugement n° 871, *Brimicombe et Ablett* (1998)]. Ainsi, le Tribunal conclut que le requérant doit recevoir une indemnisation.

X. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur, pour n'avoir pas pris la candidature du requérant aux fins d'une promotion pleinement et équitablement en considération de verser au requérant trois mois de traitement net de base selon le barème en vigueur à la date de sa cessation de service;

2. Ordonne au défendeur de verser au requérant trois mois de traitement net de base en réparation du préjudice moral que le retard indu, imputable au défendeur, intervenu dans l'examen du recours du requérant a causé à ce dernier;

3. Rejette toutes les autres demandes.

*(Signatures)*

**Mayer Gabay**  
Vice-Président

**Spyridon Flogaitis**  
Membre

**Jacqueline R. Scott**  
Membre

Genève, le 24 juillet 2003

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire exécutive