

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
30 janvier 2004  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1152

Affaire n° 1261 : VAN AGGELEN

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<sup>me</sup> Brigitte Stern; M<sup>me</sup> Jacqueline Scott;

Attendu qu'à la demande de Johannes van Aggelen, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal, avec l'assentiment du défendeur, à prorogé le délai de dépôt d'une requête auprès du Tribunal jusqu'au 30 juin 2002, puis une autre fois par la suite jusqu'au 31 juillet 2002;

Attendu que le 22 juillet 2002, le requérant a déposé une requête dans laquelle il priait le Tribunal :

« Sur le fond, ... :

A. De dire et juger que la Commission paritaire était compétente pour dûment examiner les moyens tirés du traitement inéquitable constitutif de discrimination qui trahissait la décision administrative en question et en tirer les conséquences qui s'imposaient;

B. De dire et juger que l'erreur de fond que représentait l'omission du nom du requérant sur la liste restreinte avait en fait porté atteinte à son droit d'être dûment pris en considération;

C. De dire et juger que le défendeur n'avait pas adéquatement cherché à remédier aux conséquences pour le déroulement de la carrière de l'absence prolongée de rapports d'évaluation du comportement professionnel qui lui était exclusivement imputable et en conséquence de lui ordonner de remplir tous les rapports d'évaluation [du comportement professionnel] en retard afin qu'ils soient versés au dossier administratif du requérant;



D. D'ordonner au défendeur d'expliquer pourquoi le requérant n'avait pas encore été retenu pour pourvoir un poste interne vacant, malgré ses nombreuses candidatures et de lui offrir immédiatement un poste P-5 pour lequel il possédait toutes les qualifications voulues;

...

G. De dire et juger que le montant de l'indemnité proposé par la [Commission paritaire de recours] et approuvé par le Secrétaire général était tout à fait disproportionné par rapport à la gravité des irrégularités, y compris les violations des droits de l'homme d'un fonctionnaire appartenant à un groupe vulnérable, commises par le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme;

H. D'ordonner au défendeur de verser [au requérant], en réparation du préjudice moral, des occasions perdues et de l'atteinte à sa réputation dont celui-ci avait été victime pendant une longue période en tant que fonctionnaire handicapé, une indemnité s'élevant à six années de traitement de base net.

I. De tenir une procédure orale ... y compris l'examen de témoins et/ou d'experts. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai de dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 31 décembre 2002, puis jusqu'au 31 janvier 2003;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 10 janvier 2003;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 16 mai 2003;

Attendu que le 29 octobre 2003, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en espèce;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) en tant que surnuméraire le 14 février 1980 en qualité de spécialiste des droits de l'homme (adjoint de deuxième classe) de la classe P-1. Il a par la suite été promu à P-2 et à P-3, puis, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1993, à P-4.

Dans son rapport d'évaluation portant sur la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 1999, il a reçu comme appréciation : « A atteint tous les objectifs fixés ». Il a reçu la même appréciation pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2000.

Le 27 septembre 1999, le requérant a postulé à un poste P-5 de spécialiste des droits de l'homme (hors classe). Ses deux rapports d'évaluation les plus récents étaient joints à sa candidature.

Par lettre datée du 6 octobre 1999, le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) a accusé réception de sa candidature, mais, de son propre aveu par inadvertance, a omis d'inscrire le nom du requérant sur la liste restreinte de candidats à prendre en considération par le HCDH.

Le 23 décembre 1999, il a été annoncé par circulaire qu'un autre fonctionnaire avait été choisi pour ce poste. Par lettre datée du 21 février 2000, le requérant a prié le Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de promouvoir un autre fonctionnaire au poste P-5.

Par la suite, en mars 2000, le même poste P-5 a de nouveau fait l'objet d'un avis de vacance, son titulaire ayant été muté. Le requérant s'est porté candidat à ce poste, a été inscrit sur la liste restreinte et a eu un entretien avec un jury, mais n'a pas été retenu. Il n'a pas formé de recours contre cette décision.

Le 26 mai 2000, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours, laquelle a rendu son rapport le 5 novembre 2001. Les conclusions et recommandations de la Commission étaient en partie ainsi rédigées :

« **Conclusions et recommandations**

59. La Commission a réaffirmé qu'elle devait se borner à examiner les aspects de l'affaire faisant l'objet du recours et que pour les affaires de discrimination, ce n'était pas elle mais le Jury en matière de discrimination et autres griefs qui avait compétence. La Commission a également rappelé qu'elle ne pouvait se substituer aux organes de nomination et de promotion. En l'espèce, elle a estimé que son mandat se limitait à l'examen de la procédure suivie en ce qui concerne la candidature du requérant au poste ayant fait l'objet de l'avis de vacance 99-L-CHR-00X192-E-GE.

60. La Commission a établi que, conformément à la jurisprudence du TANU, le requérant avait droit à ce que sa candidature soit dûment prise en considération... Ayant soigneusement examiné les procédures habituelles de nomination et de promotion et la procédure suivie en l'espèce, elle a **conclu** qu'une omission non intentionnelle regrettable avait entravé la prise en considération du requérant pour le poste. Du fait de l'omission de l'Administration, celui-ci avait été privé de son droit à être dûment pris en considération. La Commission a rappelé le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion et a noté que même s'il avait été pleinement pris en considération, rien n'indiquait que le requérant aurait été retenu pour le poste et promu à la classe P-5.

61. Compte tenu de ce qui précède, la Commission estime à l'unanimité que le requérant devrait recevoir une indemnité en réparation de l'irrégularité de procédure qui s'est produite dans le processus de sélection et **recommande** que celle-ci soit fixée à deux mois de traitement de base net au moment où le poste en question a été pourvu. En outre, la Commission compte que le requérant, s'il se porte candidat, sera pleinement et équitablement pris en considération pour les postes P-5 qui devraient se libérer à l'avenir pour lesquels il sera jugé qualifié. »

Le 25 février 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait tenir au requérant copie du rapport de la Commission paritaire et a informé celui-ci de la décision du Secrétaire général en ces termes :

« Le Secrétaire général accepte les constatations et conclusions de la Commission paritaire et, conformément aux recommandations unanimes de celle-ci, a décidé de vous verser une indemnité d'un montant équivalent à deux

mois de traitement de base net au moment où le poste en question a été pourvu... »

Le 22 juillet, le requérant a déposé auprès du Tribunal la requête susmentionnée.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. La Commission paritaire de recours a refusé d'exercer sa compétence concernant la discrimination.
2. La Commission paritaire a commis une erreur de fond en méconnaissant les éléments de preuve et le droit.
3. En approuvant le rapport de la Commission paritaire, le défendeur n'a pas dûment tenu compte des conséquences de l'absence prolongée de rapports d'évaluation du comportement professionnel.
4. La non-promotion du requérant s'expliquait par le parti pris et la discrimination liés à son handicap physique.
5. La non-promotion du requérant a eu de graves répercussions sur la santé de celui-ci.
6. L'indemnité accordée est tout à fait disproportionnée par rapport à la gravité des irrégularités commises.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. Les fonctionnaires n'ont pas automatiquement droit à une promotion, et l'Administration n'est pas tenue de promouvoir un fonctionnaire, même si une appréciation élogieuse a été portée sur le comportement professionnel de celui-ci et quelle que soit la durée de service.
2. La non-inscription du requérant sur la liste restreinte pour le poste annoncé en 1999 n'était pas motivée par la discrimination.
3. Le requérant a déjà été adéquatement indemnisé de l'erreur qu'a commise l'Administration en omettant d'ajouter son nom à la liste restreinte de façon qu'il puisse être dûment pris en considération pour le poste auquel il avait postulé en 1999.

le Tribunal, ayant délibéré du 29 octobre au 17 novembre 2003, rend le jugement suivant :

I. Le requérant forme un recours contre la décision du défendeur en date du 25 février et soutient que celui-ci a violé ses droits au respect d'une procédure régulière, qu'il n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération dans le cadre de la procédure de promotion, et qu'il a été victime de discrimination, ce qui a entraîné sa privation d'une promotion.

II. Le pouvoir du défendeur de promouvoir et de nommer les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et les restrictions imposées à ce pouvoir sont les questions en litige en l'espèce. Le vaste pouvoir discrétionnaire dont dispose l'Administration pour promouvoir les fonctionnaires qualifiés est largement reconnu par le Tribunal [voir jugements n° 1118, *Khuzam* (2003); et n° 1122, *Lopes Braga* (2003)]. L'exercice de ce pouvoir discrétionnaire a toutefois été limité en cas d'abus d'autorité, d'erreur ou de vice de procédure ou de fond ou de violation du droit au

respect d'une procédure régulière [voir les jugements n° 870, *Choudhury et Ramchandani* (1998); et n° 1056, *Katz* (2002)].

III. Le requérant a commencé sa carrière à l'Organisation des Nations Unies le 14 février 1980 lorsqu'il a été engagé comme surnuméraire par le HCDH en qualité de spécialiste des droits de l'homme (adjoint de deuxième classe) à la classe P-1. Il a par la suite été promu et a atteint la classe P-4 le 1<sup>er</sup> janvier 1993. Du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 1999, puis de nouveau du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2000, il a reçu comme appréciation dans son rapport d'évaluation « A atteint tous les objectifs fixés ».

Le 27 septembre 1999, le requérant a postulé au poste P-5 de spécialiste des droits de l'homme (hors classe) faisant l'objet de l'avis de vacance 99-L-CHR-00X192-E-GE. Par lettre datée du 6 octobre 1999, la Section de la dotation en effectifs du BGRH a accusé réception de sa candidature, mais le BGRH a omis d'inscrire son nom sur la liste restreinte des candidats à prendre en considération par le HCDH. Un autre fonctionnaire a été choisi pour pourvoir le poste.

Par lettre datée du 21 février 2000, le requérant a prié le Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de promouvoir un autre fonctionnaire au poste P-5. Le titulaire du poste ayant été muté en mars 2000, le même poste P-5 a de nouveau été annoncé comme étant vacant dans l'avis N 00-P-CHR-00X049-E-GE. Le requérant a de nouveau postulé, mais bien qu'il ait été inscrit sur la liste restreinte et qu'il ait eu un entretien avec un jury, il n'a pas été choisi.

Le requérant a saisi la Commission paritaire de recours le 26 mai 2000. Le 5 novembre 2001, celle-ci a remis son rapport au Secrétaire général; elle concluait que « [i]l y avait eu une omission non intentionnelle regrettable qui avait entravé la prise en considération du requérant pour le poste. Du fait de l'omission de l'Administration, le [requérant] avait été privé de son droit à être dûment pris en considération ». La Commission paritaire a recommandé « [q]ue le montant de l'indemnité soit égal à deux mois de traitement de base net au moment où le poste en question avait été pourvu ». Le 25 février 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général avait accepté la recommandation de la Commission paritaire.

IV. Le requérant se plaint de ne pas avoir été promu bien qu'il ait à plusieurs reprises posé sa candidature au poste P-5 en question et qu'il ait été inscrit sur la liste restreinte et ait passé un entretien. En substance, il soutient que sa non-promotion était motivée par la discrimination.

Le Tribunal ne trouve aucun élément de preuve venant étayer l'affirmation du requérant selon laquelle si celui-ci n'avait pas obtenu la promotion en question, c'était en raison d'une discrimination systématique dont il était victime à cause de son handicap physique. Il s'élève toutefois contre la position de la Commission paritaire qui a estimé que la question de la discrimination ne relevait pas de sa compétence et aurait dû être soumise au Jury en matière de discrimination. L'attitude qu'a adoptée la Commission paritaire en cherchant à éluder la question et en déclinant sa compétence est sans fondement et sans précédent. Le Tribunal s'est vu renvoyer de nombreuses affaires dans lesquelles des accusations de discrimination avaient été acceptées et examinées initialement par la Commission paritaire [voir jugements n° 618, *Narula* (1992); et n° 622, *Araim* (1993)]. Le Jury d'enquête sur les plaintes des fonctionnaires a été créé en application de

l'instruction administrative ST/AI/308 en date du 25 novembre 1983 afin que les plaintes en discrimination des fonctionnaires puissent faire l'objet d'une enquête et être réglées de façon informelle. Sa création offrait aussi au Secrétaire général le moyen de rassembler des statistiques sur un sujet particulièrement sensible. Il n'a manifestement pas été créé pour supplanter la Commission paritaire.

La position du défendeur est que les fonctionnaires n'ont pas automatiquement droit à une promotion et que l'Administration n'est pas tenue de promouvoir un fonctionnaire, même si une appréciation élogieuse a été portée sur le comportement professionnel de celui-ci et quelle que soit la durée de service, et il soutient disposer de larges pouvoirs discrétionnaires en matière de promotion.

Le défendeur soutient en outre que l'Administration avait déjà admis que c'était par inadvertance que le requérant n'avait pas été inscrit sur la liste restreinte et que celui-ci a été indemnisé de cette irrégularité de procédure. Le fait que le nom du requérant avait été omis ne s'expliquait pas, selon le défendeur, par la discrimination mais tenait à une erreur qui avait été rectifiée plusieurs mois plus tard en mars 2000 lorsque le même poste avait de nouveau été annoncé et la candidature du requérant avait été pleinement prise en considération.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, si l'Administration est habilitée à exercer un large pouvoir discrétionnaire pour la promotion des fonctionnaires qualifiés, aucun fonctionnaire ne possède un droit automatique à une promotion. Comme indiqué plus haut, ce pouvoir n'est toutefois pas sans limite. Les qualifications, l'expérience, les rapports d'évaluation, l'ancienneté, etc., peuvent être librement mesurés et appréciés par le Secrétaire général, mais les résultats de cette appréciation, même s'ils sont extrêmement favorables, ne sauraient être interprétés par les fonctionnaires comme donnant naissance à une expectative de promotion. Le processus de promotion lui-même, toutefois, doit néanmoins être mené dans le respect des règles bien définies qui ne peuvent être éludées ou méconnues.

V. Le requérant soutient que le processus de prise de décisions du défendeur et la décision finale de ce dernier étaient viciés, violaient la procédure régulière et privaient le requérant de son droit à être pleinement et équitablement pris en considération. Le défendeur rétorque que le requérant avait déjà été adéquatement indemnisé de l'erreur qu'avait commise l'Administration en omettant d'ajouter son nom à la liste restreinte de façon que sa candidature puisse être dûment prise en considération, l'octroi de deux mois de traitement net recommandé par la Commission paritaire et approuvé par le Secrétaire général étant plus que raisonnable dans les circonstances. L'article 4.2 du Statut du personnel et l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que « [l]a 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 compétences et d'intégrité ». À cette fin, « il est indispensable que tous les candidats à un poste fasse l'objet "d'un examen complet et équitable" et la charge de la preuve sur ce point pèse sur le défendeur » (voir jugement n° 828, *Shamapande* (1997), par. VI). En l'espèce, le Tribunal estime que le défendeur n'a pas pleinement supporté la charge qu'il devait assumer.

VI. Même si le requérant ne pouvait se prévaloir d'un droit automatique à une promotion, en ne l'inscrivant pas sur la liste restreinte pour le poste annoncé en 1999, l'Organisation a commis une grave omission. Le Tribunal ne peut que conclure que le requérant a effectivement subi un préjudice du fait d'erreurs et de vices de procédure et n'a pas été suffisamment indemnisé. À cet égard, il note que le défendeur soutient que lorsque le Secrétaire général a accepté une recommandation d'indemnisation de la Commission paritaire de recours, le Tribunal ne doit intervenir qu'en cas d'erreur de droit ou de motivation illégitime imputable à la Commission paritaire. Le Tribunal ne partage pas la position du défendeur et s'affirme compétent pour examiner les allégations de disproportion entre l'indemnité accordée par la Commission paritaire et acceptée par le Secrétaire général et le préjudice subi.

Enfin, le Tribunal juge préoccupant le fait qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi sur le requérant pendant une longue période. Celui-ci a manifestement droit à ce que ses rapports d'évaluation soient établis à temps, puisque l'évaluation du comportement professionnel constitue une importante protection procédurale dans le processus de promotion. Le requérant mérite d'être également indemnisé pour cette omission.

VIII. En conclusion, le Tribunal estime que la décision du défendeur de ne pas promouvoir le requérant n'était ni arbitraire ni discriminatoire et n'était pas non plus fondée sur le handicap physique de ce dernier et que la non-promotion du requérant procédait régulièrement des pouvoirs discrétionnaires de l'Organisation dont celle-ci n'a pas abusé. Le Tribunal conclut, toutefois, à l'existence d'irrégularités de procédure dans le processus de promotion.

IX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne que soit versé au requérant une indemnité correspondant à six mois de traitement de base net au taux en vigueur à la date du jugement, venant s'ajouter à la somme déjà versée en réparation de ces irrégularités de procédure.

2. Rejette toutes les autres demandes dans leur intégralité.

*(Signatures)*

**Mayer Gabay**  
Vice-Président, assurant la présidence

**Brigitte Stern**  
Membre

**Jacqueline R. Scott**  
Membre

New York, le 17 novembre 2003

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire exécutive