



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/11

Jugement n° : UNDT/2009/040

Date : 16 octobre 2009

Original : français

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Víctor Rodríguez

ARDISSON

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Jay Wormus

**Conseil pour le défendeur :**

Shelly Pitterman, DGRH/UNHCR

Avertissement : Le format de ce jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 31 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **Requête**

1. Par son recours enregistré le 17 octobre 2008 devant la Commission paritaire de recours de Genève le requérant demande :

- l'annulation de la décision du 29 février 2008 par laquelle le Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés a refusé de lui accorder une promotion à la classe P-5 au titre de l'année 2007 ;
- que lui soit accordée la promotion à la classe P-5.

2. Par sa résolution 63/253, l'Assemblée générale a décidé que tous les cas pendants devant la Commission paritaire de recours au 1<sup>er</sup> juillet 2009 seraient transférés au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **Argumentation du requérant**

3. Le requérant soutient que la procédure d'établissement de la liste de promotion pour l'année 2007 a été irrégulière dès lors qu'a été appliquée une nouvelle méthodologie introduite unilatéralement par l'administration en violation des procédures existantes.

4. En application des Règles de procédure et des Directives de procédure de la Commission des nominations, des promotions et des affectations promulguées le 3 novembre 2003, la compétence pour faire des propositions concernant les changements de réglementation est confiée au Comité consultatif mixte et le paragraphe 141 des Directives de procédure dispose que le nombre de promotions sera déterminé chaque année par le Haut Commissaire après avis du Comité consultatif mixte. Le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines (DGRH) a refusé plusieurs fois de soumettre le projet final de méthodologie au Comité consultatif mixte avant de le proposer au Haut Commissaire. Le Directeur a aussi annoncé une répartition des promotions entre les classes différente de celle proposée par le Comité. La méthode utilisée par la Commission des nominations, des promotions et des affectations pour recommander les promotions au titre de 2007 n'a été connue du personnel que quelques jours avant le début de la session et cela contrairement à une

recommandation de la Commission paritaire de recours (CPR) de la publier un an avant la session de promotion.

5. Les moyens utilisés par la Commission des nominations, des promotions et des affectations pour promouvoir la parité hommes-femmes ont abouti *de facto* à un système de quotas fondé sur le sexe. Il s'agit d'une mesure qui n'est pas prévue par l'approche méthodologique de 2007 et qui n'était pas de la compétence de la Commission. Ce système a été utilisé sans consultation préalable des représentants du personnel. Cette mesure a été appliquée de façon disproportionnée sans justification par rapport à la situation existante au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en ce qui concerne la classe P-5. Au lieu de conserver le caractère additionnel du critère homme-femme pour choisir entre les personnes de même qualification, ce critère est devenu le principal et la Commission des nominations, des promotions et des affectations a dressé des listes séparées des candidats hommes-femmes et un certain nombre de promotions a été alloué à chacune des listes. Un système de quotas a été ainsi créé et ceci contrairement à l'approche méthodologique. La création de sous groupes est une atteinte au droit à un traitement égal et n'était pas de la compétence de la Commission. La Commission des nominations, des promotions et des affectations a outrepassé sa compétence en augmentant le poids de la performance en ce qui concerne les femmes et ainsi n'a pas respecté l'approche méthodologique.

6. Un système de discrimination entre les sexes peut être utilisé mais il doit être justifié par l'inégalité existant entre les sexes et en l'espèce il n'y a aucune indication à ce sujet pour la classe P-5.

7. Il y a lieu de comparer les points qu'il a obtenu (110,51) avec ceux des autres candidats promus et de déterminer si la Commission des nominations, des promotions et des affectations et le Haut Commissaire ont respecté le principe d'une égale qualification des hommes et des femmes. En outre, il y a lieu de vérifier que sa situation a été examinée au vu des autres critères non affectés de points, à savoir l'ensemble des postes occupés et de ses évaluations, la pratique des langues et les formations suivies.

#### **Observations du défendeur**

8. L'approche méthodologique n'a rien changé aux règles régissant les promotions au HCR. Il ne s'agit que d'un nouvel outil pour appliquer les mêmes critères, il n'y avait donc pas lieu de la soumettre au Comité consultatif mixte. La recommandation de la CPR de respecter un délai d'un an entre la publication de la nouvelle méthode et son application n'a pas force obligatoire pour l'administration qui n'était donc pas tenue de respecter ce délai avant d'appliquer la nouvelle méthode.

9. Les articles 141 et 152 des Directives de procédure de la Commission des nominations, des promotions et des affectations prévoient que la Commission doit prendre en considération la parité hommes-femmes. L'instruction administrative du HCR sur la parité hommes-femmes demande à la Commission des nominations, des promotions et des affectations de s'assurer que pour les classes où la parité n'est pas respectée, la moitié des promotions soient accordées aux femmes et ceci correspond à la politique présentée à l'Assemblée générale par le Secrétaire général. En ce qui concerne la classe P-5 au HCR, en 2006 seuls 30% des agents étaient des femmes et le système appliqué pour atteindre l'objectif de la parité est légitime et relève du pouvoir discrétionnaire du Haut Commissaire même si ce dernier est tenu de l'appliquer en respectant certains paramètres. Notamment, le choix préférentiel de femmes ne peut se faire que si elles sont globalement également qualifiées par rapport aux hommes ce qui a été le cas en l'espèce pour la promotion à la classe P-5. Les femmes ont été avantagées par rapport aux hommes en augmentant le poids du critère de la performance par rapport à ceux de l'ancienneté et du nombre de mutations, mais cela fait partie des actions menées pour appliquer la politique de parité. Le défendeur souligne que pour les femmes, l'ancienneté dans le service et le nombre des mutations est moindre que pour les hommes à cause des exigences familiales et de la spécificité du travail au HCR. Aussi, accroître pour les femmes le poids de la performance constitue une application de la Charte des Nations Unies qui impose d'atteindre la parité hommes-femmes.

10. Une audience a été tenue le 24 septembre 2009 au cours de laquelle le requérant a été entendu par téléphone conférence et à laquelle le chef de la Section des affaires juridiques du HCR a représenté le Haut Commissaire.

## **Jugement**

11. Le requérant, pour demander l'annulation de la décision par laquelle le Haut Commissaire a refusé de lui accorder une promotion à la classe P-5 au titre de l'année 2007, se borne à soutenir que la procédure utilisée pour dresser la liste des personnels promus était irrégulière.

12. Le requérant soutient que l'approche méthodologique décidée conjointement par l'administration du HCR et la Commission des nominations, des promotions et des affectations pour déterminer les fonctionnaires à recommander pour une promotion à la classe P-5 ne pouvait être régulièrement appliquée pour la session de promotions au titre de 2007 dès lors que le Comité consultatif mixte n'avait pas été consulté. L'article 8.1 du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général établit et maintient une liaison et une communication continues avec le personnel afin d'assurer sa participation effective à l'identification, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration du personnel. L'article 8.2 du même Statut dispose que le Secrétaire général institue, tant à l'échelon local que dans l'ensemble du Secrétariat, des organes mixtes Administration/Personnel qui sont chargés de lui donner des avis sur l'administration du personnel et les questions générales intéressant le bien-être des fonctionnaires, comme prévu dans l'article 8.1. Ainsi, le requérant est en droit de soutenir que les textes précités imposent d'informer le Comité consultatif mixte, organisme du HCR représentatif du personnel et de l'administration, des changements de réglementation concernant le personnel.

13. Les Directives de procédure publiées en 2003 applicables au personnel du HCR disposent qu'après qu'ait été déterminée une ancienneté minimum pour pouvoir être proposé pour une promotion, sont prises en considération les propositions des supérieurs hiérarchiques, l'évaluation de la performance et l'ancienneté. L'approche méthodologique précise que la Commission des nominations, des promotions et des affectations dressera la liste des candidats éligibles tout d'abord en fonction de points affectés à quatre critères principaux, à savoir : la performance, les propositions des supérieurs hiérarchiques, l'ancienneté

dans la classe et enfin le nombre de mutations, ensuite que la situation des candidats sera examinée en fonction d'autres critères liés à l'efficacité et à la compétence, enfin qu'il sera tenu compte de critères additionnels tels que la parité hommes-femmes et la diversité géographique.

14. Il résulte de la comparaison entre les critères fixés par les Directives de procédures et ceux fixés dans l'approche méthodologique que ladite approche s'est bornée à définir une nouvelle méthode de travail pour déterminer le poids à donner à des critères qui sont restés inchangés et ceci dans le but d'assurer plus de transparence dans l'établissement des listes de promotion. Dès lors, aucune règle n'imposait à l'administration d'obtenir l'accord du Comité consultatif mixte avant d'appliquer cette nouvelle méthode de travail pour évaluer les personnels éligibles qui ne constituait pas un changement de la réglementation issue des Directives de procédure. En outre, dès lors que les recommandations de la CPR n'ont en elles mêmes aucune force obligatoire, aucun règlement n'imposait à l'administration de respecter un délai d'un an avant la mise en application de l'approche méthodologique.

15. Si l'article 141 des Directives de procédure pour les nominations, promotions et affectations prévoit que le nombre des promotions est déterminé par le Haut Commissaire après avis du Comité consultatif mixte, il n'est pas contesté que le Comité consultatif mixte a été consulté par le Haut Commissaire sur le nombre de promotions envisagés dans chaque classe et aucune disposition réglementaire n'impose au Haut Commissaire de suivre l'avis du dit Comité.

16. Il résulte des Directives de procédure précitées et des dispositions également susmentionnées de l'approche méthodologique que la Commission des nominations, des promotions et des affectations, pour dresser la liste des fonctionnaires à recommander au Haut Commissaire pour une promotion devait successivement déterminer les fonctionnaires éligibles, les classer selon les quatre principaux critères affectés de points, les évaluer en fonction des critères non affectés de points puis enfin, à égalité de mérites tenir compte de la parité hommes-femmes et de la diversité géographique. Toutefois, il résulte du procès-verbal de la première session tenue par la Commission des nominations, des promotions et des affectations au titre de l'année 2007 que la Commission, après

avoir dressé par classe une liste commune des fonctionnaires éligibles en les rangeant en fonction des points obtenus après application des quatre critères principaux, a effectué une répartition par sexe, a décidé de recommander pour une promotion autant de femmes que d'hommes, puis a évalué séparément les mérites des personnes éligibles. Ainsi, la Commission des nominations, des promotions et des affectations, même si elle avait pour but d'atteindre l'objectif d'une parité hommes-femmes qui lui était fixé par le Haut Commissaire, n'a pas respecté l'ordre d'appréciation des critères définis par les règles susmentionnées des Directives de procédure, ni les propres règles qu'elle s'était fixée en adoptant l'approche méthodologique.

17. Toutefois, le Haut Commissaire rappelle que, d'une part les dispositions de la Charte des Nations Unies qui énoncent le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'autre part les objectifs fixés par le Secrétaire général devant l'Assemblée générale des Nations Unies lors de la 63<sup>ème</sup> session lui imposaient, comme il l'a fait par son instruction de janvier 2007, de fixer la politique à suivre au HCR pour atteindre la parité hommes-femmes. Il précise que l'objectif a été d'obtenir la parité hommes-femmes en 2010 dans toutes les classes et ladite instruction a demandé à la Commission des nominations, des promotions et des affectations de s'assurer que, pour les classes dans lesquelles la parité n'était pas atteinte, le nombre de fonctionnaires femmes recommandées pour une promotion soit égal au nombre des hommes dès lors qu'elles ont les compétences requises. Ainsi, le Haut Commissaire est en droit de prétendre que le système mis en place tendant à promouvoir dans la classe P-5 autant de femmes que d'hommes dans le but d'atteindre la parité hommes-femmes n'est pas en lui-même illégal dès lors qu'il respecte également l'autre principe énoncé par la Charte des Nations Unies de la promotion au mérite. Cependant, il appartenait au Haut Commissaire pour atteindre ce but de fixer des règles claires d'avancement conciliant ces deux principes et, si les textes en vigueur ne le lui permettaient pas, ainsi que cela a été dit ci-dessus, il lui appartenait de modifier la réglementation avant le début de la session annuelle de promotion et ne pouvait se borner à demander à la Commission, par instruction de la Direction de la gestion des ressources humaines (DGRH), d'appliquer de tels quotas.

18. L'irrégularité commise par la Commission des nominations, des promotions et des affectations en ne respectant pas l'ordre des critères fixés par la réglementation en vigueur pour dresser la liste des fonctionnaires à recommander à la classe P-5 a eu nécessairement pour effet de modifier les décisions du Haut Commissaire prises au vu desdites recommandations. Ainsi, les décisions de promotions à la classe P-5 prises par le Haut Commissaire au titre de l'année 2007 ont été prises à la suite d'une procédure irrégulière et ont entaché d'illégalité l'ensemble de la procédure de promotion à cette classe et, par suite, le refus de promotion du requérant dès lors que le nombre de promotions est limité.

19. Il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu d'annuler la décision par laquelle le Haut Commissaire a refusé d'accorder au requérant une promotion à la classe P-5.

20. Par application du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, lorsqu'il ordonne l'annulation d'une décision se rapportant à une promotion, le juge fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée. En l'espèce, si le HCR choisit cette option, il devra payer au requérant la somme de 8,000 francs suisses.

21. Si le refus d'accorder une promotion au requérant a été ci-dessus déclaré illégal pour vice de procédure et par suite annulé, il n'appartient pas au juge, de par le Statuts du Tribunal, de se substituer à l'administration et de déclarer que le requérant doit être promu à la classe supérieure. Ainsi, il y a lieu de rejeter la demande du requérant présentée à ce titre.

22. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

Article 1 : La décision du Haut Commissaire refusant d'accorder au requérant une promotion à la classe P-5 au titre de l'année 2007 est annulée.

Article 2 : Si plutôt qu'exécuter la décision d'annulation le HCR choisit le versement d'une indemnité, il devra verser au requérant la somme de 8,000 francs suisses, majorée d'intérêts au taux de 8% par an à compter de 90 jours après la notification du présent jugement.

Article 3 : Le surplus des demandes du requérant est rejeté.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 16 octobre 2009

Enregistré au greffe le 16 octobre 2009

*(Signé)*

Víctor Rodríguez, greffier, Genève