

## SOIXANTE-QUATORZIEME SESSION

### Affaire DER HOVSEPIAN

#### Jugement No 1235

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. Tony Der Hovsépian le 19 décembre 1991;

Vu la décision avant dire droit contenue dans le jugement No 1177 du 15 juillet 1992, ordonnant la production de certains documents;

Vu les commentaires supplémentaires de l'UPU du 28 juillet 1992, les observations additionnelles du requérant du 20 août et le mémoire ultime de l'UPU du 3 septembre 1992;

Après avoir examiné le dossier;

A. En réponse aux instructions du Tribunal qui lui avait ordonné de produire le tableau des notes attribuées au requérant par le Comité des nominations et des promotions, l'Union explique que le secrétaire du Comité détruit toujours les notes manuscrites après les réunions afin d'en sauvegarder le caractère confidentiel. En lieu et place du tableau, l'Union produit le rapport du Comité des nominations et des promotions qui contient la liste de présélection établie en fonction des notes. Comme le lui a ordonné le Tribunal, l'Union produit également, avec ses observations, le rapport du Comité paritaire de recours.

L'UPU signale que le Comité des nominations et des promotions a omis de tenir compte des informations portées au dossier personnel du requérant, selon lesquelles il n'est pas apte à occuper un poste qui pourrait le faire bénéficier du statut diplomatique. Si le Directeur général était tenu de retenir le candidat classé en premier sur la liste de présélection, pourquoi donc le Comité y indiquerait-il trois ou quatre noms ?

L'Union maintient que le Comité paritaire de recours a mal interprété certains éléments du dossier, notamment en négligeant la communication de service No 37/1976 qui prévoit que les postes vacants de grade P.5 font l'objet de concours simultanés à l'intérieur et à l'extérieur du Bureau international. L'Union rejette les accusations de vices de procédure dont fait état la recommandation du Comité paritaire de recours.

B. Dans ses observations additionnelles, le requérant soutient qu'à sa connaissance, le secrétaire du Comité des nominations et des promotions ne détruit pas systématiquement les tableaux de notation. Il demande au Tribunal d'entendre des témoins qui pourraient élucider ce point et d'autres encore.

C. Dans son mémoire ultime, l'UPU insiste sur le fait que les notes du Comité des nominations et des promotions sont systématiquement détruites, comme le démontrent les attestations du secrétaire habituel du Comité et de son remplaçant. En dehors du Comité, personne - même pas le Directeur général - n'a connaissance des notes qui ont été attribuées.

#### CONSIDERE :

1. Par sa décision avant dire droit contenue dans le jugement No 1177, le Tribunal a ordonné à l'Union postale universelle de produire le tableau des notes attribuées au requérant par le Comité des nominations et des promotions, et le rapport du Comité paritaire de recours. L'Union s'y est conformée en partie seulement en produisant le dernier de ces documents et, dans ses écritures supplémentaires, elle révèle pour la première fois que le tableau de notation n'existe plus.

Le Tribunal déplore l'attitude que traduit cette révélation : si le document n'existait plus, l'Union n'aurait pas dû se retrancher derrière son caractère confidentiel.

2. Pour sa part, le requérant s'inscrit en faux contre l'affirmation de l'Union selon laquelle ces documents sont détruits systématiquement et demande au Tribunal d'ordonner l'audition de témoins sur ce point. Toutefois, l'Union présente, avec son mémoire ultime, deux déclarations signées, l'une par le secrétaire habituel du Comité des nominations et des promotions, et l'autre par la personne qui a fait fonction de secrétaire du Comité lors de sa réunion sur cette affaire, qui attestent que c'est la pratique constante du Comité de détruire ces documents et qu'en l'occurrence, le tableau de notes a bien été détruit.

Il apparaît que les notes n'ont pas été communiquées au Directeur général qui a reçu une liste des candidats recommandés par ordre de préférence, sans autre information. Dans ces conditions, il serait inutile d'examiner plus avant la question des notes attribuées par le Comité, et le Tribunal fondera son jugement sur le dossier qui lui a été soumis. Le débat oral s'avère donc inutile.

3. Bien que le Directeur général ne soit évidemment pas tenu de nommer le candidat classé au premier rang par le Comité et qu'il fasse son choix en vertu de son pouvoir d'appréciation, les motifs de sa décision doivent être indiqués de façon que le Tribunal soit en mesure d'exercer son contrôle.

4. En juillet 1991, lors de son premier entretien avec le requérant, le Directeur général a déclaré que la décision avait été fondée sur des considérations tenant à la répartition géographique du personnel de l'Union; il a ajouté que le requérant avait encore de bonnes chances d'être nommé à un poste de grade P.5, vu qu'il n'a que 53 ans et qu'il peut espérer rester en service jusqu'à 65 ans.

5. Dans sa lettre du 13 septembre 1991, toutefois, le Directeur général a changé d'attitude.

Dans cette lettre, le Directeur général a déclaré au requérant qu'il n'avait pas voulu le blesser lors de leur entretien en lui rappelant sa mauvaise conduite ou l'insuffisance de ses résultats et qu'il avait espéré qu'il comprendrait à demi-mot les véritables raisons qui avaient inspiré sa décision. Il lui a ensuite rappelé sa conduite passée et, en particulier, des incidents qui avaient impliqué une jeune fille au pair et un autre membre du personnel en 1985. Dans une lettre du 3 avril 1985 au Directeur général, la Mission permanente de la Suisse auprès des organisations internationales à Genève l'avait informé du dépôt de plaintes auprès de la police cantonale bernoise au sujet du comportement du requérant. Il y avait eu aussi, selon le Directeur général, une altercation en décembre 1985 dans un ascenseur du Bureau international entre le requérant et l'autre membre du personnel.

En ce qui concerne le premier incident, le juge d'instruction de Berne a rejeté les accusations et alloué des dépens au requérant. En ce qui concerne le second incident - la querelle dans l'ascenseur -, le Directeur général a infligé une sanction disciplinaire au requérant et à l'autre membre du personnel, qui ont tous deux été privés d'un avancement d'échelon dans leur grade.

6. Le requérant a été promu au grade P.4 en juillet 1985. Dans sa lettre du 13 septembre 1991, le Directeur général a ajouté qu'il avait obtenu sa promotion en dépit de la mauvaise qualité de son travail, de l'insuffisance de son rendement et de son comportement nuisible au prestige de l'Union. Il a cité une appréciation portée en mai 1990 par le chef immédiat du requérant qui déclarait n'être satisfait ni de la qualité de son travail ni de son rendement; c'est pourquoi il a obtenu son avancement d'échelon avec l'observation "doit améliorer la qualité de son travail et son rendement".

Son supérieur immédiat à l'époque était le chef de section qui a pris sa retraite le 1er juillet 1990 et avec lequel le requérant s'était mal entendu. Malgré cette appréciation, le Directeur général a désigné le requérant pour remplacer pendant huit mois son supérieur parti en retraite. Son travail a été tout à fait satisfaisant et il a reçu une indemnité spéciale de fonctions.

7. Dans sa lettre du 13 septembre 1991, le Directeur général a mentionné également les consultations qu'il avait eues en mai 1990 avec trois chefs de section pour savoir si l'un d'eux accepterait la mutation du requérant comme chef adjoint de sa section. Tous avaient répondu par la négative.

Ces chefs de section n'ont pas été désignés nommément dans la lettre. En revanche, les membres du Comité des nominations et des promotions qui ont classé le requérant en tête de la liste de présélection sont connus : il s'agissait du vice-directeur général, du chef de la Section E, des chefs des Divisions II et III et du chef du personnel.

8. Dans la version intégrale de son rapport, que le Tribunal est désormais en mesure d'examiner, le Comité paritaire de recours a recommandé au Directeur général de rapporter sa décision. Le Comité a relevé que la répartition géographique ne s'appliquait qu'au recrutement, et non aux promotions. Il n'y avait à son avis aucune raison de revenir sur les incidents de 1985, la conduite du requérant ayant été depuis lors irréprochable.

9. Dans sa décision définitive du 28 novembre 1991, le Directeur général énumère les appréciations négatives - y compris même les critiques relatives à sa ponctualité - remontant à 1967 qui figurent au dossier du requérant. Il déclare que le requérant a obtenu toutes ses promotions et augmentations d'échelon en dépit du fait que sa conduite, la qualité de son travail et son rendement laissaient à désirer; qu'aucune de ces décisions ne l'avaient fait changer de comportement ou s'améliorer, et qu'il n'était pas question d'une nouvelle promotion, notamment à un poste de direction conférant à son titulaire les privilèges et immunités diplomatiques.

10. En ce qui concerne la répartition géographique, le Directeur général fait observer dans ladite décision que le Comité des nominations et des promotions avait recommandé deux candidats de l'extérieur, tous deux pour le poste P.5 à la Section C. Par conséquent - poursuit-il -, afin de respecter l'article 4.3 du Statut du personnel du Bureau international de l'UPU et de ne pas entraver "l'apport de talents nouveaux", il ne pouvait que retenir l'un de ces deux candidats; c'était là où intervenait le principe de la répartition géographique, et celui-ci ne s'appliquait qu'au choix entre les deux candidats de l'extérieur.

11. L'article 4.1 du Statut du personnel dispose que "la considération dominante dans le recrutement ... est la nécessité d'assurer à l'Union les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité". L'article 4.2 reconnaît "l'importance que présente le recrutement du personnel sur une base géographique aussi large que possible". L'article 4.3, intitulé "Promotions", dispose :

"Sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers grades, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Union. L'ancienneté de service n'est déterminante qu'à qualités égales."

L'Union soutient que c'est pour des raisons touchant à ses qualités personnelles et professionnelles ainsi qu'à la politique de gestion du personnel que la candidature du requérant n'a pas été retenue. Elle déclare que, lorsque trois postes de chef de section deviennent vacants en même temps, il faut retenir au moins un candidat de l'extérieur afin de ne pas entraver "l'apport de talents nouveaux" requis par l'article 4.3 du Statut.

Ce n'est pas du tout le sens de l'article 4.3. Une répartition géographique équitable est clairement un critère qui ne s'applique qu'au recrutement, et non aux promotions; aucune disposition du Statut et du Règlement n'oblige le Directeur général à recruter "de nouveaux talents" simplement parce que trois postes de chef de section doivent être pourvus en même temps. Le Directeur général a manifestement fait erreur en interprétant ainsi cette disposition.

12. De plus, les raisons indiquées par le Directeur général dans sa décision définitive sont en contradiction avec celles qu'il a avancées pour motiver sa première décision. Il n'était pas logique de dire au requérant, lors de l'entretien de juillet 1991, que le temps était son allié pour obtenir une promotion à P.5 et, ensuite, dans sa décision définitive, d'expliquer qu'en raison de sa conduite, il ne pourrait pas être promu à un poste de direction conférant les privilèges et immunités diplomatiques.

13. Il est également impossible de comprendre comment une personne chargée de la direction du personnel pouvait, dans un entretien avec un fonctionnaire, se garder de lui adresser des critiques personnelles tout en s'attendant à ce qu'il les déduise lui-même.

14. L'incident de 1985, pour lequel une sanction a été infligée au requérant, appartient au passé; aucun manquement à la bonne conduite n'a été relevé par la suite; la sanction infligée devrait avoir mis fin à l'affaire. Pourtant, le Directeur général a déclaré que c'est à cause de cette affaire que le requérant n'était pas promu, que ce serait contraire à l'article 4.1 du Statut et que ce pourrait être un mauvais exemple pour d'autres membres du personnel.

Cela dénote une compréhension erronée des faits comme du droit : l'article 4.1 traite uniquement du recrutement, et non des promotions, et il était tout à fait exagéré de dire qu'un incident qui a eu lieu il y a plus de six ans, et qui est clos, pourrait encore donner un mauvais exemple. Il s'ensuit que le Directeur général a décidé de nommer un candidat de l'extérieur pour les raisons qu'il a indiquées au requérant lors de leur entretien. Ce sont là de toute

manière des raisons qui ne sont pas admissibles; il n'a cessé depuis lors d'accumuler les critiques et a tiré de l'oubli, à tort, une erreur ancienne à l'appui de sa déclaration selon laquelle le requérant n'obtiendrait pas de promotion.

15. La décision du Directeur général du 28 novembre 1991 doit être annulée : a) parce qu'il a donné une interprétation erronée de l'article 4.3; b) parce qu'il a manifestement tiré des conclusions erronées des faits; c) parce qu'il a pris en compte des questions non pertinentes. Le requérant a droit à des dommages-intérêts à titre de réparation du tort moral que lui a causé cette décision, ainsi qu'à des dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général du 28 novembre 1991 est annulée.
2. L'Union postale universelle versera au requérant 25.000 francs suisses à titre de réparation du tort moral.
3. Elle lui versera 10.000 francs suisses à titre de dépens.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Vice-Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 1993.

(Signé)

William Douglas  
Mella Carroll  
E. Razafindralambo  
A.B. Gardner