

## CINQUANTE ET UNIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire ALI KHAN

Jugement No 564

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Bahauddin Ali Khan le 15 octobre 1982 et la réponse de l'OIT datée du 21 décembre 1982;

Vu le jugement No 556 et l'ordonnance du Président du Tribunal en date du 14 avril 1983;

Vu la réplique du requérant en date du 9 juillet 1983 et la duplique de l'OIT du 30 septembre 1983;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et les articles 4.2, 13.1 et 13.2, ainsi que les paragraphes 4, 12 d), 14 et 16 de l'annexe I du Statut du personnel du Bureau international du Travail;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale sollicitée par le requérant n'ayant pas été admise;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

A. Le requérant, ressortissant du Pakistan, est entré au service du BIT en 1960. En 1961, il obtint un contrat sans limitation de durée et fut affecté à la Division des travailleurs ruraux et indigènes. Il avait le grade P.2/P.3, puis P.3. Entre 1965 et 1974, il posa sans succès sa candidature à quatorze postes P.4. Le 1er janvier 1975, il fut transféré à un poste P.3 au Service des activités industrielles. Il est spécialiste d'industrie. Son poste fut reclassé et il fut promu au grade P.4 avec effet à compter du 1er janvier 1975. Le Bureau analyse générale des problèmes du travail avait besoin d'un fonctionnaire supérieur chargé de recherches et un concours (No V/ANALYSIS/16/81) fut annoncé en juin 1981 pour un poste de grade P.5. Le nombre des candidatures valables fut de 43, y compris celle du requérant. Sept d'entre elles, non valables, furent éliminées. Le Comité de sélection constitué en vertu du paragraphe 16 de l'annexe I du Statut du personnel commença par éliminer 19 candidats qui ne possédaient pas les qualifications requises et il écarta la candidature du requérant qui "manquait d'expérience pratique de la recherche socio-économique". Le requérant fut informé par une note interne du 16 mars 1982 qu'il n'obtiendrait pas le poste. A la suite d'une épreuve écrite, le comité présenta une recommandation que le Directeur général approuva et le résultat du concours fut annoncé le 6 mai. Le requérant le contesta et, le 7 mai, demanda une "révision". Le 7 juin, le chef du personnel rejeta ses objections. Dans des notes en date des 11 et 17 juin, l'intéressé développa lesdites objections et demanda au BIT d'appliquer la procédure prévue à l'article 13.1 du Statut du personnel. Le 25 juin, le chef du personnel eut un entretien avec lui, qu'il résuma dans une lettre adressée au requérant le 29 juin, où il rejetait à nouveau son argumentation. Par des notes datées

du 30 juin et du 2 juillet, le requérant présenta une réclamation au sens de l'article 13.2. Le chef du personnel la rejeta au nom du Directeur général par une note du 10 août 1982, qui constitue la décision attaquée.

B. Le requérant fait observer qu'il a une excellente formation universitaire et une expérience aussi longue que variée des travaux du BIT. Il est l'auteur de longs rapports, qui ont été fort bien accueillis, sur les questions sociales et les problèmes du travail qui doivent faire l'objet des recherches du titulaire du nouveau poste. Le candidat reçu est beaucoup moins expérimenté et beaucoup plus jeune et il a bénéficié tout récemment d'une promotion au grade P.4.

L'administration a commis plusieurs irrégularités afin de le nommer. L'intéressé fut le seul candidat à passer l'épreuve écrite et le requérant avait été informé qu'il n'avait pas gagné le concours longtemps avant la publication du résultat. Il a été éliminé par malveillance et pour des raisons erronées. A maintes reprises depuis 1965, il a été victime de mesures discriminatoires d'une iniquité flagrante, ce qui constitue une infraction à l'article 4.2. Il y a eu également inobservation des paragraphes 4 et 12 d) de l'annexe I, qui exigent que le Comité de sélection tienne compte de l'ancienneté. De véritables possibilités de carrière au BIT sont réservées à quelques favoris. Les méthodes dilatoires, subjectives et inéquitables d'appréciation du travail sont un symptôme de cet état de choses et le requérant allègue de graves vices dans la rédaction de ses rapports annuels. Il prie le Tribunal d'annuler le résultat du concours, d'ordonner à l'Organisation de cesser immédiatement ses pratiques discriminatoires à son détriment et de lui rendre pleinement justice pour ce qui est de son avancement et, enfin, de lui accorder réparation pour tort matériel et moral.

C. L'OIT répond que la procédure prescrite par le Statut du personnel a été appliquée scrupuleusement. Si le requérant et d'autres candidats ont été informés par avance de leur élimination, c'était uniquement pour leur épargner de rester inutilement dans l'incertitude. Sur les trois candidats invités à passer l'épreuve écrite, deux y ont renoncé. Quant aux accusations de discrimination, l'ancienneté n'est qu'un des critères entrant en ligne de compte pour pourvoir à un poste vacant : selon le paragraphe 12 d) de l'annexe I, elle n'est prise en considération qu'après un examen minutieux des candidats, la considération suprême, ainsi qu'il est dit à l'article 4.2 a), étant "la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité". La seule considération utile est de savoir si le requérant a été éliminé correctement. L'OIT soutient qu'il n'a aucune expérience des recherches analytiques et critiques requises. En fait, ses projets de rapports, simples travaux de routine, n'étaient pas toujours sûrs. Les titres universitaires sont certes pertinents, mais non pas suffisants, et d'autres candidats en avaient de meilleurs. Quant au candidat retenu, il peut faire état d'un ensemble impressionnant de recherches sociales et économiques. Les accusations de malveillance ne sont pas fondées.

D. Conformément au jugement No 556, l'Organisation a soumis au Tribunal, le 31 mars 1983, les pièces et informations qu'elle avait été invitée à fournir. Le greffier a transmis les informations au requérant. Le greffe a été chargé, par ordonnance du Président du Tribunal en date du 14 avril, de restituer les pièces à l'Organisation, au motif que certaines d'entre elles faisaient double emploi avec celles qui figuraient déjà au dossier et que les autres étaient étrangères à la cause ou ne pouvaient influencer sur son sort.

E. Dans sa réplique, le requérant précise certains détails du différend et allègue que l'OIT a délibérément confondu les questions, l'a harcelé par malveillance et a voulu lui faire tort. Lors de l'entretien du 25 juin 1982, le chef du personnel a tenté de l'intimider. Des fonctionnaires ayant moins d'ancienneté, dont des Pakistanais, ont connu, au mépris de l'équité, des promotions plus rapides. Des documents utiles lui ont été cachés, et au Tribunal aussi, par exemple un rapport sur l'enquête superficielle faite à la suite de sa réclamation en vertu de l'article 13.2. Le résultat du concours était prédéterminé et la procédure a été entachée de vices graves. Ainsi, tous les membres du Comité de sélection étaient européens, comme d'ailleurs le vainqueur du concours, et l'un des membres était le chef du bureau, qui n'aurait pas dû y appartenir. Le requérant a été éliminé sur la base de motifs fallacieux. Il était parfaitement qualifié pour le poste. Il développe ses allégations de discrimination, en affirmant que ses qualifications et ses réussites, qu'il expose longuement, ont été méconnues tandis que celles du gagnant du concours ont été surestimées. L'OIT a violé l'un de ses instruments, la convention (No 111) sur la discrimination (emploi et profession). De l'avis du requérant, tout le système des concours est une tache sur la réputation de l'OIT et il a souffert pendant des années de son caractère injuste. D'après les normes des Nations Unies, son âge et son ancienneté lui donnent droit à un grade plus élevé : il maintient donc ses conclusions.

F. L'OIT développe son argumentation dans la duplique. Si, d'après elle, les accusations du requérant sont gratuites et parfois injurieuses, elle admet que des déceptions naissent du système actuel des carrières, qui donne aux responsabilités et aux capacités la priorité sur l'âge et l'ancienneté. Le Directeur général fait procéder à une étude pour savoir s'il est possible de lui donner plus de souplesse. Toutefois, il n'y a pas de raison d'imputer la non-promotion du requérant aux intentions malveillantes de tiers. C'est la procédure correcte qui a été suivie pour pourvoir le poste et il n'y a eu aucune irrégularité. L'intéressé a été éliminé pour des raisons objectives, avec d'autres candidats qui étaient mieux qualifiés que lui. La recommandation du Comité de sélection était fondée : c'est le meilleur qui a gagné. L'OIT invite à nouveau le Tribunal à rejeter la requête comme mal fondée.

CONSIDERE :

Sur la production de pièces

1. Dans sa requête et par mémoire du 14 octobre 1982, le requérant a invité le Tribunal à prendre des mesures provisionnelles et, notamment, à ordonner la production des rapports établis par les jurys des concours auxquels il a participé depuis 1964. Cette demande a été rejetée par le jugement No 556 dans la mesure où elle a trait à ces rapports. Reprise partiellement dans la réplique en ce qui les concerne, elle doit être écartée derechef pour le motif invoqué dans ledit jugement.

Sur la recevabilité

2. La requête porte les conclusions suivantes : a) déclarer nul et sans valeur le résultat du concours No V/ANALYSIS/16/81: b) enjoindre à l'Organisation de mettre un terme à toute mesure discriminatoire envers le requérant et de lui rendre pleinement justice en matière

d'avancement; c) accorder au requérant la réparation de son préjudice matériel et moral.

Les conclusions sous lettres a) et c) tendent à la prise de décisions que l'article II du Statut du Tribunal place dans sa compétence. Elles sont par conséquent recevables.

La conclusion b) requiert le Tribunal d'imposer à l'Organisation des obligations prescrites par le Statut du personnel et formulées de façon si générale que leur exécution ne pourrait pas être contrôlée. Elle est dès lors inutile et trop vague. D'où son irrecevabilité. Le Tribunal ne peut donc que faire abstraction des griefs soulevés à l'appui de cette conclusion.

Sur le pouvoir d'examen

3. Le requérant s'en prend à une décision qui entérine le résultat d'un concours institué en vue de la désignation du titulaire d'un nouveau poste. Relevant du pouvoir d'appréciation cette décision est soumise au contrôle du Tribunal dans une mesure limitée. Elle ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des déductions manifestement inexacts.

En l'espèce, le Tribunal fera preuve d'une retenue particulière. Il ne lui appartient pas de se prononcer sur les mérites des candidats en présence. Il doit bien plutôt laisser au jury et au Directeur général l'entière responsabilité de leur choix.

Sur le fond

4. En anglais, la première publication de la mise au concours annonçait que le fonctionnaire à nommer ferait partie d'une équipe chargée de préparer et de rédiger un "Report on World Employment". Dans un second avis, ces mots ont été remplacés par ceux de "World Labour Report", qui correspondent au texte français et aux intentions de l'Organisation. La modification intervenue n'a eu manifestement aucune influence sur le déroulement du concours. Il ne s'agit donc pas d'un vice de procédure propre à affecter la validité de la décision attaquée.

5. Les dispositions sur les concours ont été révisées en 1981. Les nouvelles règles prévoient la création d'un Comité de sélection, dont les membres ont été désignés ultérieurement.

Ayant été ouvert en juin 1981, le concours dont le requérant conteste le résultat a été soumis aux anciennes règles. Le requérant critique vainement cette décision : non seulement elle n'est pas entachée d'une erreur de droit, mais elle paraît avoir été de nature à accélérer le déroulement du concours, vu la nomination tardive des membres du Comité de sélection.

6. Le jury, composé de quatre fonctionnaires ressortissants de pays de l'Europe occidentale, comprenait le chef du service dont dépendait le poste vacant.

Cette formation respectait les anciennes dispositions applicables aux concours qui n'étaient pas réservés aux fonctionnaires de l'Organisation. Elle se justifiait donc dans le cas particulier, où des

personnes étrangères à l'Organisation étaient admises à concourir et ont effectivement concouru.

Si la désignation des jurés peut être discutée en raison de leur appartenance à une même région, elle n'était pas contraire aux règles en vigueur.

En tout cas, le fait que les candidats de l'extérieur ont été éliminés au cours des opérations de sélection n'a pas eu pour conséquence d'attribuer au concours le caractère d'une compétition interne.

7. Sur les 43 candidats qui se sont présentés, le jury a commencé par en écarter 7 qui n'étaient pas des agents de l'Organisation et ne satisfaisaient pas aux conditions de nationalité posées. Puis, il a réparti les 36 autres en trois groupes : le premier comptait les candidats qui ne remplissaient pas une ou plusieurs des exigences émises; le deuxième englobait ceux dont l'offre méritait un plus ample examen; enfin, le dernier réunissait ceux qui sortaient du lot.

Le requérant a été classé dans le premier de ces trois groupes pour "lack of actual socio-economic research experience". Exclu pour cette raison, il en a été informé plusieurs semaines avant la prise de la décision attaquée. Quant aux candidats du dernier groupe, au nombre de trois, ils ont été invités à participer à une épreuve écrite que, finalement, un seul a subie; c'est lui qui a été nommé au poste à pourvoir.

Le requérant s'en prend sur deux points à la procédure suivie : d'une part, il se plaint d'avoir été éliminé prématurément; d'autre part, il considère comme une machination la soumission d'un unique candidat à l'examen écrit.

Ces griefs ne peuvent pas être retenus. Le jury a exercé judicieusement le pouvoir d'appréciation dont il disposait. Il était raisonnable de faire un tri parmi les divers candidats et, pour ne pas prolonger inutilement leur attente, d'aviser d'emblée ceux qui étaient écartés de la décision prise à leur égard. En outre, si deux des candidats appelés à se présenter à l'épreuve écrite y ont renoncé, cela ne signifie pas que le troisième ait bénéficié d'une faveur.

8. Le requérant fait valoir que, eu égard à sa formation particulièrement complète, à la durée de ses fonctions au sein de l'Organisation, à l'importance des travaux auxquels il a contribué et à l'étendue des expériences qu'il a acquises, son exclusion pour "lack of actual socio-economic research experience" ne peut être imputée qu'à une prévention contraire à l'esprit de l'article 4.2 du Statut du personnel.

Le requérant tire de prémisses peut-être exactes des conclusions qui ne s'imposent pas. Le Tribunal n'a pas à se prononcer sur l'aptitude du requérant à occuper l'emploi qu'il a postulé sans succès. Il doit simplement constater que, les mérites dont le requérant fait état ne prouvent pas nécessairement l'existence des qualités requises du titulaire de la fonction vacante. L'ancienneté n'est pas toujours un facteur de supériorité.

9. Le requérant fait valoir que le candidat qui l'a emporté est beaucoup moins âgé que lui, qu'il est entré plus tard au service de l'Organisation, qu'il s'est occupé de la réalisation d'un unique

programme et qu'il avait été promu au grade P.4 une année seulement avant d'être désigné au poste de grade supérieur qui était mis au concours. Selon le requérant, c'était là autant de motifs d'éliminer à son profit le candidat qui a été choisi.

Ainsi qu'il ressort du considérant 3, le Tribunal doit s'abstenir de toute appréciation sur les qualités respectives des concurrents. Notamment, il ne saurait comparer les mérites des publications des uns et des autres. S'il exprimait une opinion à ce sujet, il substituerait ses propres jugements de valeur à ceux du jury et des organes supérieurs de l'Organisation. De toute évidence, il sortirait de son rôle juridictionnel.

Au demeurant, la promotion d'un agent qui n'a bénéficié de son dernier grade que pendant une année ne viole pas une disposition statutaire. Peu importe qu'elle soit conforme ou non à la pratique.

10. Enfin, le requérant soutient que, durant toute sa carrière au service de l'Organisation, il a été la victime de discrimination. Preuve en sont à son avis : ses échecs à tous les concours auxquels il a pris part; le refus d'élever son grade; l'élaboration tardive des rapports d'appréciation qui le concernent; le fait qu'il n'a jamais été appelé à siéger dans un jury, etc..

Ces griefs se rapportent à la conclusion que le requérant a prise sous lettre b) et qui a été déclaré irrecevable. Il n'y a donc pas lieu de les examiner.

11. Il ressort des développements précédents que, dans la mesure où elle est recevable, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et le très honorable Sir William Douglas, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 20 décembre 1983.

André Grisel

Jacques Ducoux

William Douglas

A.B. Gardner