

QUATRE-VINGT-SIXIÈME SESSION

Affaire Gutiérrez

Jugement No 1815

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Placido Gutiérrez le 4 mars 1998, la réponse de l'OIT en date du 15 avril, la réplique du requérant du 9 juin, la duplique de l'Organisation en date du 28 août, la lettre du greffier en date du 13 octobre invitant le requérant à s'exprimer au sujet de plusieurs questions, le mémoire du requérant en date du 22 octobre et les observations formulées par l'Organisation le 2 novembre 1998 à ce sujet;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Par une circulaire portant le numéro 334, série 6, en date du 20 juillet 1985, le Bureau international du Travail (BIT) a introduit, à titre d'essai, un système dit de «promotions personnelles». Le système fut modifié en 1989 au moyen d'un addendum à la circulaire précitée et finalement codifié dans le Statut du personnel en octobre 1995 dans son article 6.8.2 qui se lit comme suit :

«1. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont le grade est inférieur à P.5 et les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui n'ont pas atteint le grade le plus élevé de leur catégorie sont éligibles, une seule fois durant toute leur période de service au Bureau, aux fins d'une promotion conformément au paragraphe 2 ou au paragraphe 3 du présent article, sous réserve (dans le cas de la catégorie des services organiques) du paragraphe 4.

2. Sous réserve des critères, procédures et limites en nombre, déterminés par le Directeur général après consultation de la Commission administrative, les fonctionnaires mentionnés au paragraphe 1 seront promus au grade immédiatement supérieur de leur catégorie si :

a) leur conduite a été pleinement satisfaisante et leurs prestations dans leurs fonctions ont été constamment supérieures à celles qui correspondent normalement au niveau de responsabilité de leur emploi, et

b) ils ont accompli ou sont considérés comme ayant accompli, conformément aux critères établis, une période de service d'au moins 13 ans dans leur grade actuel.»

Le requérant, ressortissant espagnol né en 1938, est entré au BIT en 1974, au grade P.2. A la suite du reclassement de son poste, il a été promu au grade P.3 à compter du 1^{er} décembre 1976 et, après avoir gagné un concours, au grade P.4 le 1^{er} août 1983. Il est parti à la retraite le 31 janvier 1998. Au moment des faits, il occupait le poste de fonctionnaire principal spécialiste de l'application des normes au Service de l'application des normes (APPL), Département des normes internationales du travail.

Le 17 avril 1996, le Département du personnel a informé le requérant que, conformément à la circulaire 334, il avait été incorporé à la liste des fonctionnaires devenus aptes pendant l'exercice 1995 à être considérés pour une promotion personnelle. Par une minute du 8 novembre, le président du Comité de sélection a informé le requérant de la décision du Directeur général, sur recommandation du Comité, de ne pas lui accorder de promotion personnelle. Le 3 décembre 1996, le requérant a sollicité le réexamen de son cas. Le 29 août 1997, le directeur du cabinet du Directeur général l'a informé que celui-ci, après avoir consulté le Comité de sélection, ne voyait pas de raison de revenir sur la décision du 8 novembre 1996.

Le requérant a contesté cette décision, le 31 octobre 1997, au moyen d'une réclamation au titre de l'article 13.2 du Statut du personnel. Par lettre du 30 janvier 1998, la directrice du Département du personnel a notifié au requérant

le rejet de sa réclamation. C'est la décision attaquée.

B. A titre préliminaire, le requérant demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse la production des rapports du Comité de sélection.

Sur le fond, il avance plusieurs moyens.

L'évaluation de son cas par le Comité de sélection repose sur des conclusions manifestement erronées. Les formulaires établis par lui-même et son supérieur hiérarchique à l'intention du Comité de sélection montrent qu'il a rempli ses fonctions «à un niveau supérieur aux exigences du poste», comme le requiert la circulaire 334.

L'évaluation est entachée d'un vice de forme en ce qu'elle a pris en considération un rapport d'évaluation de ses services illégal.

Le Comité de sélection a commis une erreur de droit car sa recommandation repose sur un critère -- la régularité de la performance supérieure aux exigences du poste -- qui ne figure pas parmi ceux énumérés dans la circulaire applicable en la matière.

Enfin, en comparant le cas du requérant à celui d'autres candidats à la promotion personnelle, le Comité a violé le principe de l'égalité de traitement.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de lui accorder une promotion personnelle à compter du 1^{er} avril 1995 et de lui allouer une indemnité pour le tort matériel qu'il a subi, 20 000 francs suisses en réparation du tort moral, ainsi que 10 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse déclare que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, les rapports du Comité de sélection sont confidentiels et «ne doivent pas être révélés, à moins qu'ils ne soient nécessaires à l'administration de la justice» (voir le jugement 440, affaire Molina, au considérant 2).

Sur le fond, elle conteste que le requérant ait rempli ses fonctions au-delà des exigences du poste. Le contenu du formulaire établi à l'intention du Comité de sélection par le supérieur hiérarchique du requérant n'est pas corroboré par les rapports d'évaluation couvrant sa dernière affectation.

Contrairement à ce que prétend le requérant, le système des promotions personnelles exige que les services particulièrement méritoires soient une constante dans le temps et ne suscitent pas d'éloges seulement à cause d'épisodes ponctuels dans la carrière d'un fonctionnaire.

Le Comité de sélection n'a pas tenu compte du rapport d'évaluation dont fait état le requérant car, avec ou sans ce rapport, ses conclusions auraient été les mêmes. Ce n'est qu'au stade du réexamen de son cas que le Comité s'est penché sur ledit rapport et seulement parce que c'était la raison invoquée par lui pour justifier sa demande.

Enfin, l'octroi de promotions personnelles étant soumis à un quota, l'argument tiré de l'illégalité de la comparaison des candidats est contraire aux principes applicables en la matière, tels que consacrés dans la jurisprudence du Tribunal. Toutefois, en l'espèce, le dossier du requérant n'a pas fait l'objet d'une comparaison avec les autres.

D. Dans sa réplique, le requérant estime que le fait qu'il était proche de la retraite devait être «considéré comme un avantage ou un mérite». Il a fait l'objet d'une discrimination car, à la différence d'un autre fonctionnaire, aucun délai de reconsidération de son cas ne lui a été indiqué. Il maintient ses autres moyens et tente de réfuter les arguments de la réponse.

E. Dans sa duplique, la défenderesse rejette l'argument du requérant portant sur la proximité de l'âge de la retraite comme étant étranger à la logique du système du mérite. Elle explique que, étant donné que le requérant ne remplissait pas le critère de la régularité des services au-delà des exigences normales, il aurait été vain de soumettre à nouveau son nom lors de l'exercice immédiatement postérieur.

F. A la demande du Tribunal, l'OIT a fourni le rapport du Comité de sélection chargé de donner au Directeur général un avis au sujet de la demande du requérant tendant à la révision de la décision lui refusant une promotion personnelle. Par une lettre du 13 octobre 1998, le greffier a communiqué au requérant un résumé du rapport en question en l'invitant à s'exprimer à son sujet. Dans une lettre du 22 octobre, le requérant relève que trois membres

du Comité s'étaient prononcés en faveur de sa promotion et un seul contre. Il voit dans le fait pour l'administration d'avoir ignoré la recommandation du Comité la preuve de son acharnement à son égard.

G. Dans ses observations en date du 2 novembre 1998, la défenderesse explique que le fondement de la recommandation du Comité était contraire tant à la lettre qu'à l'esprit du système des promotions personnelles et que, si le Directeur général l'avait suivi, il aurait agi en violation de la légalité et au mépris de l'égalité de traitement des fonctionnaires éligibles à une promotion.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation internationale du Travail en 1974 au grade P.2; son poste a été reclassé P.3 au 1^{er} décembre 1976. Il a obtenu le grade P.4 avec effet au 1^{er} août 1983. Depuis le 1^{er} avril 1992, il occupait un poste de «fonctionnaire principal spécialiste de l'application des normes» au Service de l'application des normes (APPL) du Département des normes internationales du travail.

Le 17 avril 1996, le Département du personnel a informé le requérant que, conformément à la circulaire 334, série 6, il avait été incorporé à la liste des fonctionnaires devenus aptes en 1995 à bénéficier d'une promotion personnelle. Le requérant et son chef responsable ont rempli les formulaires prévus à cet effet. Le Comité de sélection s'est réuni pour examiner les dossiers de tous les fonctionnaires aptes à être considérés pour une promotion personnelle, afin de recommander au Directeur général, dans la limite du quota prévu dans la circulaire précitée, les noms des meilleurs candidats parmi ceux remplissant toutes les conditions requises.

Dans une minute du 8 novembre 1996, le président du Comité de sélection, agissant au nom du Directeur général, a informé le requérant que son nom n'avait pas été retenu. Le 3 décembre 1996, le requérant a demandé le réexamen de son cas, conformément à la procédure prévue au paragraphe 15 de la circulaire. Le 29 août 1997, le directeur du cabinet du Directeur général informait le requérant qu'après consultation d'un second Comité de sélection le Directeur général ne voyait pas de raison de revenir sur la décision du 8 novembre 1996. Le requérant a contesté cette nouvelle décision au moyen d'une réclamation au titre de l'article 13.2 du Statut du personnel. Par lettre du 30 janvier 1998, l'administration a informé le requérant du rejet de sa réclamation, en indiquant les motifs.

Agissant à temps, le requérant a formé une requête devant le Tribunal. Il requiert l'annulation de cette dernière décision, l'octroi de la promotion personnelle qui lui a été refusée, 20 000 francs suisses à titre d'indemnité pour tort moral, des dommages-intérêts pour réparer le dommage provoqué par l'octroi tardif de la promotion personnelle demandée et 10 000 francs pour couvrir ses frais de procédure.

L'Organisation conclut au rejet de la requête.

2. A titre de mesure d'enquête, le requérant a sollicité la production du rapport du Comité de sélection qui s'est réuni les 25 juillet et 21 août 1996, ainsi que du rapport du Comité de sélection chargé du réexamen de la demande du requérant qui s'est réuni le 28 janvier 1997. Il signale aussi, dans sa requête, qu'il a vainement demandé quelle était la composition de ce second Comité de sélection et il reproche à l'Organisation de ne pas lui avoir répondu; il n'a toutefois pas demandé formellement une mesure d'instruction à ce sujet. A l'appui de sa réplique, le requérant a lui-même produit un exemplaire du premier rapport qu'il demandait, ce qui rend la requête sans objet sur ce point.

L'Organisation indique dans sa réponse que le second Comité de sélection s'est exprimé dans le cadre «des procès-verbaux de la séance du Comité». Elle signale que, selon la jurisprudence, ceux-ci sont confidentiels et ne doivent pas être communiqués, à moins qu'ils ne soient nécessaires à l'administration de la justice; si tel était le cas, elle ne verrait aucun inconvénient à les soumettre au Tribunal.

Les documents relatifs à la sélection de candidats, notamment pour pourvoir un poste ou obtenir un autre avantage, ont un caractère confidentiel, l'Organisation se devant de ne pas divulguer à un candidat les données relatives aux autres. Dans le cadre d'une procédure, les parties ont néanmoins un intérêt digne de protection à pouvoir prouver des faits pertinents pour l'issue du litige. Aussi la jurisprudence prévoit-elle la possibilité de produire des pièces confidentielles, en tant qu'elles peuvent être nécessaires à la solution de la cause. Des mesures peuvent être prises pour que les données concernant des tiers -- notamment d'autres candidats -- ne soient pas divulguées inutilement, lorsque le Tribunal n'en a pas besoin pour résoudre le différend. Tel est le sens d'une nombreuse jurisprudence du Tribunal : voir par exemple les jugements 556 (affaire Ali Khan), au considérant 4; 557 (affaire Ali Khan No 2); 1223 (affaire Kirstetter No 2); 1372 (affaire Malhotra (Kashmiri Lal)), aux considérants 11 et 12; 1436 (affaire Sala

No 2), au considérant 6; 1513 (affaire Fauquex), au considérant 6; 1564 (affaire Malhotra (Kashmiri Lal) No 5), aux considérants 7 et 8; 1687 (affaire Bedrikow No 2), au considérant 6; et 1728 (affaire Swaroop), au considérant 16.

Compte tenu des griefs du requérant, notamment celui de détournement de pouvoir, il convient d'examiner la prise de position du second Comité de sélection et de donner au requérant la possibilité de s'expliquer à ce sujet dans la mesure nécessaire. A cet effet, l'Organisation a été invitée à remettre au Tribunal, à titre confidentiel, le procès-verbal de ce Comité. Le Tribunal en a pris connaissance et en a communiqué au requérant un résumé ne se rapportant qu'à sa candidature, sans indication des données concernant d'autres candidats.

Il y a lieu de préciser que le nom des membres du Comité devait être indiqué (voir à ce sujet le jugement 556 susmentionné, au considérant 5). Ces noms ont été communiqués au Tribunal par l'Organisation, qui les a indiqués au requérant.

3. La promotion personnelle permet à celui auquel elle est accordée d'obtenir un traitement supérieur à celui qui correspond au poste auquel il est affecté (voir le jugement 1500, affaire Pary No 4, au considérant 4).

Au BIT, les conditions de fond et de forme à remplir pour l'obtenir étaient fixées dans la circulaire 334 susmentionnée, qui s'appliquait à la promotion sollicitée par le requérant. Actuellement, la promotion personnelle est régie par l'article 6.8.2 du Statut du personnel.

En raison de sa nature, la décision relative à l'octroi d'une promotion personnelle relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Comme telle, elle ne peut être revue que d'une manière restreinte par le Tribunal, soit en cas de vices de nature à en entraîner l'annulation, tels un vice de forme ou de procédure, d'erreur de fait ou de droit, d'omission de tenir compte de faits essentiels, de détournement de pouvoir, d'incompétence de l'auteur de la décision ou de conclusions manifestement inexactes tirées du dossier (voir par exemple le jugement 1500, au considérant 5).

Or le requérant invoque les moyens ci-après :

- 1) Son droit d'être entendu aurait été violé parce qu'on ne lui aurait pas communiqué les rapports des deux Comités de sélection.
- 2) Son droit d'être entendu aurait aussi été violé parce que l'administration aurait refusé de lui indiquer la composition du second Comité.
- 3) Approuvant l'avis du Comité de sélection, le Directeur général aurait commis une erreur de droit en considérant que la circulaire 334 subordonne l'octroi de la promotion personnelle à l'accomplissement régulier par le fonctionnaire de tâches supérieures à ce qu'exige le poste auquel il a été affecté. Il serait illégal d'ajouter ainsi une condition dépourvue de base légale.
- 4) Une erreur de fait aurait été en outre commise en considérant que cette condition n'était pas remplie, alors que les rapports d'évaluation et les rapports des supérieurs du requérant établiraient avec évidence l'accomplissement régulier de tâches plus importantes que celles exigées par son poste.
- 5) L'égalité de traitement voudrait que tous ceux qui le méritent obtiennent une promotion personnelle, sans limitation du nombre de fonctionnaires promus et sans comparaison entre eux. La décision attaquée consacrerait une erreur de droit en violant ce principe.
- 6) Le Directeur général aurait commis un détournement de pouvoir en refusant la promotion pour un motif inavoué, mais sous le faux prétexte que le requérant ne remplirait pas les conditions.

4. En ce qui concerne le rapport du premier Comité de sélection, l'éventuelle violation du droit d'être entendu du requérant a été réparée puisque ce dernier a eu connaissance de ce document à un moment où il pouvait s'en prévaloir en procédure et qu'il a pu en faire état sans restriction dans sa réplique.

De même, il a eu connaissance des avis le concernant émis par les membres du second Comité de sélection et il a eu sans restriction la faculté d'invoquer ces avis devant le Tribunal. Une éventuelle violation de son droit d'être entendu a également été réparée sur ce point.

5. L'Organisation conteste à tort le droit du fonctionnaire concerné de connaître la composition de la commission chargée d'émettre un avis au sujet de sa prétention à la promotion, en soutenant que la seule chose qui intéresserait le fonctionnaire concerné serait de connaître les motifs pour lesquels un avis a été émis.

Ayant droit à une procédure équitable non seulement devant le Tribunal mais déjà devant l'autorité administrative compétente pour rendre une décision, le fonctionnaire doit pouvoir connaître tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions. La composition de l'organe consultatif compte au nombre de ceux-ci. Il est en effet évident que la personnalité de ses membres peut avoir une influence sur la motivation et la crédibilité de l'avis émis; dès lors, le fonctionnaire doit avoir la possibilité de présenter à ce sujet au moins des observations. Ce sont les raisons pour lesquelles le fonctionnaire concerné a un intérêt légitime à connaître cette composition (voir ci-dessus le considérant 2).

La violation du droit du requérant a aussi été réparée après que, en cours de procédure, cette composition lui eut été communiquée et que la faculté lui eut été reconnue de compléter ses écritures à ce sujet.

6. Le premier Comité de sélection a considéré qu'en vertu du quota résultant de la circulaire 334 il ne pouvait proposer au Directeur général que quatre personnes. Avant de procéder à une comparaison entre les différents candidats en fonction de leur mérite, il a procédé à une première sélection consistant à éliminer ceux qui ne remplissaient pas les conditions de base à l'octroi d'une telle promotion, notamment celle consistant à exercer de façon régulière et durable leurs tâches au-dessus du niveau exigé par leurs fonctions, comme le prévoit le paragraphe 9 de la circulaire susmentionnée.

Se ralliant à l'opinion du premier Comité de sélection, le Directeur général a considéré que le requérant ne remplissait pas cette condition; de ce fait, celui-ci n'a pas pu être retenu pour la seconde phase de la sélection consistant à comparer les candidats.

Pour le requérant, le paragraphe 9 de la circulaire 334 ne contient pas cette exigence supplémentaire quant au caractère durable de la qualité du travail. L'Organisation rétorque que cette précision est liée au but de la promotion et qu'elle résulte aussi du paragraphe 5 qui définit précisément ce but :

«Le système de promotions personnelles a pour objectif d'offrir la possibilité de promotion aux fonctionnaires dont l'apport à l'Organisation, par leur ancienneté et par les résultats obtenus au cours des années, est supérieur à celui qui correspond normalement au niveau de la position qu'ils occupent.»

Cette interprétation échappe à la critique, car elle a un fondement dans la circulaire et elle correspond au but de la règle.

Le moyen n'est donc pas fondé.

7. Pour le requérant, cette exigence serait cependant de toute façon satisfaite. Il en veut pour preuve ses excellentes évaluations périodiques, de même que le rapport spécial rédigé par le chef responsable aux fins de la promotion quant à l'appréciation de son mérite; celle-ci, prévue par la circulaire, serait déterminante. En méconnaissant ces preuves décisives, le Directeur général, suivant le premier Comité de sélection, aurait commis une erreur de fait évidente.

L'Organisation soutient au contraire qu'il appartient au Comité de sélection et au Directeur général d'examiner librement, sur la base des documents fournis, si les conditions prévues dans la circulaire sont remplies. En particulier, pour juger si le fonctionnaire a accompli de manière durable ses tâches au-dessus du niveau exigé par son poste, il y a lieu de comparer la définition du poste avec les tâches accomplies, telles qu'elles résultent des pièces déposées. Or, en l'espèce, il en résultait que, même s'il avait accompli son travail à la pleine satisfaction de ses chefs, il n'avait pas exécuté de manière durable ses tâches au-dessus du niveau de son poste. Certes, le rapport du chef responsable affirme que :

«le contenu du fond du travail est excellent et régulièrement très supérieur aux exigences normales ... notamment ... pour les conventions dont M. Gutiérrez a la charge, pour toutes les questions relatives à la soumission et à la ratification».

Mais ce commentaire ne serait pas corroboré par les rapports d'évaluation des exercices relatifs à la dernière

affectation du requérant (Service de l'application des normes); il serait en outre en contradiction avec la description de son poste, telle qu'elle figure dans ces rapports d'évaluation ou dans l'avis de vacance publié pour procéder à son remplacement, dont il résulte que ce fonctionnaire est responsable des questions relatives à la soumission et à l'enregistrement des ratifications.

Le requérant se méprend s'il estime que, pour juger de l'accomplissement régulier de fonctions à un niveau supérieur à celui du poste, l'opinion du chef responsable serait déterminante. Il s'agit là, selon la circulaire, d'un des éléments soumis au Comité de sélection puis au Directeur général. Cela n'empêche point ceux-ci d'avoir à procéder au contrôle matériel nécessaire.

Le requérant est aussi d'avis que, pour juger de la condition exigée, les rapports périodiques ne seraient pas utiles et que le rapport spécial du chef responsable serait décisif. Il soupçonne le Comité de sélection et le Directeur général d'avoir été faussement influencés par un seul rapport périodique d'évaluation qui ne lui était pas favorable : il avait été établi, il y a plus de cinq ans, par un précédent chef de service avec lequel il ne s'entendait point, ce qui avait été à l'origine de sa mutation; ce rapport serait erroné, mais il ne l'aurait pas attaqué pour ne pas compromettre sa mutation.

L'Organisation conteste que ce rapport ait joué un rôle dans la décision attaquée; en effet, en ce qui le concerne, l'on s'est contenté de constater, lors de la première phase de la sélection, qu'il n'avait pas accompli ses tâches de manière régulière et à un niveau excédant les exigences de son poste; pour cela, il n'était pas nécessaire d'examiner la valeur des services rendus selon les rapports périodiques d'évaluation; du reste, il devrait se laisser opposer une évaluation qu'à l'époque il n'a pas contestée dans les formes.

La procédure ne l'a pas établi et il est douteux que ce rapport ait eu une incidence quelconque sur la décision attaquée. L'erreur de fait alléguée, voire l'erreur de droit que constituerait la définition d'exigences trop élevées ne sont pas établies.

8. Pour le requérant, la décision attaquée consacrerait une violation du droit à l'égalité de traitement. Il estime en bref que, lorsque tous les candidats sont méritants, ils devraient tous bénéficier d'une promotion personnelle, sans comparaison entre eux et sans quota.

Cette argumentation, qui s'en prend à la circulaire 334 plus qu'à son application, ne résiste pas à l'examen.

Le droit à l'égalité de traitement suppose que les personnes qui peuvent s'en prévaloir se trouvent dans une situation égale ou comparable. Pour en juger, il est nécessaire de procéder à une comparaison de la situation de ceux qui peuvent s'en prévaloir.

Si le requérant veut dire que, pour accorder une promotion personnelle, il y aurait lieu d'abaisser le seuil des exigences posées à son octroi, il ne démontre nullement quel droit lui permettrait de l'exiger de la part de l'auteur de la norme. Comme l'indique la circulaire 334, les promotions personnelles ont été introduites à l'OIT pour permettre, dans certaines circonstances particulières, de rémunérer certains fonctionnaires mieux que ne le permettraient les règles ordinaires, en raison de services sortant de l'ordinaire accomplis en faveur de l'Organisation. Une telle réglementation exceptionnelle n'est pas contraire à l'égalité de traitement. Au demeurant, il est cohérent que l'auteur de la norme ait pris les dispositions nécessaires pour sauvegarder son caractère exceptionnel, en posant des exigences élevées pour l'octroi d'une promotion personnelle. La limitation du nombre des bénéficiaires est aussi conforme à cet objectif. Enfin, les règles adoptées pour le choix des bénéficiaires tendent à des solutions objectives et équitables, ce qui est conforme à l'égalité de traitement.

Il n'est pas davantage établi qu'en l'espèce le droit à l'égalité aurait été violé dans une mesure permettant la censure du Tribunal. Le requérant n'indique aucun cas semblable ou comparable au sien -- notamment quant au critère de l'accomplissement régulier des tâches à un niveau supérieur à celui du poste -- dans lequel le Directeur général aurait accordé une promotion personnelle.

9. En dernier lieu, le requérant se prétend la victime d'un détournement de pouvoir. Il affirme que le Directeur général tient à ce que le requérant ne soit pas promu.

La charge de la preuve lui en incombe. De toute manière, sa thèse n'est même pas vraisemblable. En effet, l'initiative d'écarter la candidature du requérant a été prise par le premier Comité de sélection, dont la proposition a été suivie par le Directeur général. Même si, après avoir reçu l'avis du second Comité de sélection, le Directeur

général a maintenu sa première décision, il en a donné une explication valable, à savoir que ce nouvel avis n'apportait pas d'élément nouveau -- de telle sorte qu'il n'y avait point de motif de révision («importante erreur de fait») selon le paragraphe 15 de la circulaire 334 -- et que le motif de la décision initiale demeurait.

L'examen du procès-verbal valant rapport du second Comité de sélection montre que, même si une majorité des membres préconisait l'octroi de la promotion désirée, une autre majorité était aussi d'avis que le requérant n'avait pas accompli de manière durable des tâches supérieures à celles normalement attachées à son poste, ce qui corroborait ainsi l'avis du premier Comité de sélection.

Si la déception d'un fonctionnaire dont la qualité des services a été reconnue est compréhensible, elle ne suffit pas à mettre en cause la régularité du refus d'un avantage exceptionnel subordonné à de strictes conditions.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 18 novembre 1998, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1999.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

A.B. Gardner