



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/004

Jugement n° : UNDT/2010/181

Date : 14 octobre 2010

Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

IPPOLITO

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Amal Oummih

Conseil pour le défendeur:
Shelly Pitterman, UNHCR

Requête

1. Par sa requête enregistrée le 11 janvier 2010 devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le requérant demande :

- a. L'annulation de la décision 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 2008 ;
- b. A être indemnisé pour la violation de ses droits.

Faits

2. Le requérant de classe P-4 est au service du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) depuis avril 1987.

3. Par IOM/FOM n° 010/2009 du 3 février 2009, le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines (DGRH) a informé l'ensemble du personnel du HCR que la session 2008 des promotions annuelles aurait lieu en mars 2009 et que pour l'année 2008, le nombre de promotions disponibles par classe avait été établi comme suit :

P-5 à D-1 : 10
P-4 à P-5 : 20
P-3 à P-4 : 42
<u>P-2 à P-3 : 38</u>
Total : 110

4. Par courrier électronique du 10 mars 2009, le Directeur de la DGRH a transmis à l'ensemble du personnel la méthodologie de promotion pour la session 2008, telle qu'établie par la Commission des nominations, des promotions et des affectations (ci-après également désignée par « la Commission »).

5. La Commission des nominations, des promotions et des affectations s'est réunie du 15 au 21 mars 2009 pour la session 2008 de promotion.

6. Par IOM/FOM n° 022/2009 du 28 avril 2009, le Haut Commissaire a publié la liste des membres du personnel ayant obtenu une promotion à la classe P-5. Le requérant ne figurait pas parmi les fonctionnaires promus.

7. Le 29 mai 2009, le requérant a formé un recours devant la Commission des nominations, des promotions et des affectations contre le refus de lui accorder une promotion au titre de la session 2008.

8. La Commission des nominations, des promotions et des affectations a examiné le recours déposé par le requérant lors de la session de recours qui a eu lieu du 22 au 26 juin 2009. Le requérant n'a pas été recommandé pour une promotion.

9. Par IOM/FOM n° 035/2009 du 28 juillet 2009, le Haut Commissaire a annoncé les résultats de la session de recours. Le requérant ne figurait pas parmi les fonctionnaires promus à l'issue de cette session.

10. Par lettre du 25 septembre 2009, le requérant a présenté au Haut Commissaire adjoint une demande de contrôle hiérarchique de la décision du Haut Commissaire de ne pas le promouvoir à la classe P-5 lors de la session 2008 de promotion.

11. Par mémorandum daté du 4 décembre 2009, le Haut Commissaire adjoint a transmis au requérant le résultat de son contrôle hiérarchique, à savoir que la décision de ne pas le promouvoir à la classe P-5 avait été prise en conformité avec les règles et procédures de l'Organisation.

12. Le 11 janvier 2010, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

13. Par lettre du 8 septembre 2010, le Tribunal a informé les parties qu'il souhaitait soulever d'office l'illégalité de la procédure de la session de promotion au titre de l'année 2008 et a demandé au défendeur des commentaires à ce sujet. Le défendeur a soumis ses commentaires le 15 septembre 2010.

14. Le 1^{er} octobre 2010, une audience a eu lieu en présence du conseil du requérant et du conseil du défendeur. Le requérant a pu participer à l'audience par audioconférence.

Arguments des parties

15. Les arguments du requérant sont les suivants :
- a. Il n'a pas eu accès aux procès-verbaux de la Commission des nominations, des promotions et des affectations et donc n'a pas pu vérifier l'application de la méthodologie de promotion ;
 - b. La méthodologie de promotion pour la session 2008 a été établie unilatéralement par l'Administration. Le Comité consultatif mixte n'a pas été consulté et n'a pas non plus adopté la nouvelle méthodologie. De plus, la méthodologie a été communiquée au personnel cinq jours avant la session de promotion 2008 ;
 - c. Les critères pour obtenir une promotion sont modifiés chaque année, ce qui ne permet pas aux fonctionnaires de planifier leur carrière. Le critère principal pour obtenir une promotion dans la session 2008 a été la performance. Cependant, ce critère n'est pas objectif car il dépend de chaque supérieur hiérarchique. De plus, le système d'appréciation de la performance est discrédité ;
 - d. Un quota par sexe a été de facto appliqué pendant la session de promotion 2008 et plusieurs femmes ont été promues alors qu'elles avaient un nombre de points inférieur au sien ;
 - e. La Commission a recommandé 20 candidats pour une promotion à la classe P-5 dont 10 femmes, ce qui correspond à 50 % de ces recommandations. Donc, plusieurs candidates ont été promues alors qu'elles avaient un nombre de points inférieur à ceux des candidats masculins ;
 - f. Certains fonctionnaires ont été promus par le Haut Commissaire sans avoir été recommandés par la Commission des nominations, des promotions et des affectations. Le nombre de promotions par classe a été augmenté par le Haut Commissaire en cours de procédure de promotion ;

- g. Il n'a pas reçu une évaluation correcte de sa performance car il a eu plusieurs contrats temporaires qui ne lui ont pas permis d'avoir une évaluation complète. La Commission aurait dû tenir compte de son évaluation pour la période de 1999 à 2001, qui constituait sa dernière évaluation complète ;
- h. Aucun motif n'est donné par l'Administration pour justifier le fait qu'il existe deux périodes différentes prises en compte, l'une pour les évaluations de performance, à savoir les trois derniers rapports d'évaluation rédigés pendant les cinq dernières années, et l'autre pour les propositions des supérieurs hiérarchiques, à savoir les trois dernières années ;
- i. Il y eu des erreurs dans le calcul des points servant à établir les groupes. Certaines de ces erreurs ont été admises par la DGRH, d'autres non. Ainsi, il aurait dû recevoir le maximum de points (7) accordés au nombre de rotations car il a eu neuf affectations dans des lieux différents. En outre, il aurait dû recevoir 53 points pour la performance. Enfin, la Commission aurait dû prendre en compte la proposition de son superviseur de l'année 2005 et ne pas tenir compte de l'absence de proposition en 2006. Ainsi, il aurait dû recevoir un total de 84 points et être placé dans le premier groupe ;
- j. Si seules les affections d'une année ou plus avaient été prises en compte par la Commission, il aurait dû recevoir au moins 6 points pour le nombre de rotations ;
- k. Les sessions de promotion et de recours au titre de 2008 n'ont pas été transparentes. Il y a eu des irrégularités, en particulier en ce qui concerne le nombre de points attribués pour chaque critère et les changements de groupe de certains candidats par la Commission. Ainsi, une fonctionnaire qui se trouvait dans le quatrième groupe a été considérée comme étant aussi qualifiée que les fonctionnaires du

premier groupe. Elle a été changée de groupe, recommandée et promue ;

- l. La méthodologie de promotion au titre de l'année 2008 constitue une modification des règles de promotion, notamment en ce qui concerne l'adoption d'un système de points et la répartition des candidats en groupes. Donc, le Comité consultatif mixte aurait dû être consulté ;
 - m. La performance a été le critère principal retenu pour la session de promotion 2008. Dans l'échelle des points, un poids excessif de 69 points sur 100 a été accordé à la performance. Ceci correspond à plus des deux tiers du total des points au détriment des autres critères comme l'ancienneté, le nombre de rotations et la diversité fonctionnelle ;
 - n. Lors de la session de promotion, le Haut Commissaire a promu six fonctionnaires qui n'avaient pas été recommandés par la Commission et qui n'étaient peut-être pas éligibles ;
 - o. Le refus de lui accorder une promotion a porté atteinte à sa réputation ainsi qu'à son équilibre psychologique et intellectuel. Le refus de promotion lui a en outre causé un préjudice financier.
16. Les arguments du défendeur sont les suivants :
- a. La candidature du requérant a été pleinement et équitablement examinée lors de la session 2008 de promotion ;
 - b. Pour la session de promotion 2008, 324 candidats au total étaient éligibles pour une promotion à la classe P-5. Tous les candidats ont été placés sur une liste initiale de classement. La Commission a réparti les candidats en sept groupes sur la base des points qu'ils avaient obtenus. Le requérant ayant obtenu 66 points au total, il a été placé dans le deuxième groupe qui correspondait aux candidats ayant de 65 à 69 points. Ensuite, la Commission a examiné la situation de chaque candidat afin de déterminer s'ils étaient aussi qualifiés que les

candidats d'un autre groupe. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, les candidats ont été changés de groupe. La Commission a considéré que le requérant était aussi qualifié que les candidats du deuxième groupe. Les promotions ont été attribuées aux candidats du premier groupe. Il y avait 20 promotions disponibles à la classe P-5. La Commission a recommandé 21 candidats pour une promotion. Outre ces 21 candidats recommandés, le Haut Commissaire a accordé une promotion à cinq candidats de plus, tous éligibles et dont la situation avait été examinée par la Commission sans qu'ils soient recommandés ;

- c. Le requérant a reçu communication de tous les documents ayant servi à la Commission concernant son cas, y compris un résumé des délibérations et recommandations de la Commission le concernant ;
- d. Ni les Règles de procédure, ni les Directives de procédure de la Commission n'ont changé. Il n'y avait donc pas lieu de soumettre la méthodologie de promotion au Comité consultatif mixte ;
- e. La performance des fonctionnaires est évaluée annuellement avec leur concours, puis examinée par leurs supérieurs hiérarchiques à la lumière des objectifs fixés au début de l'année. La note obtenue lors de l'évaluation de la performance figure sur la fiche récapitulative de services du fonctionnaire. Les rapports d'évaluation de la performance, les fiches récapitulatives et les propositions des supérieurs hiérarchiques sont les seuls outils que la Commission peut utiliser pour examiner la situation des fonctionnaires éligibles pour une promotion ;
- f. Contrairement à ce que soutient le requérant, tous les fonctionnaires promus à la classe P-5 par le Haut Commissaire étaient éligibles et leur situation a été examinée par la Commission qui a uniquement une fonction consultative. Le Haut Commissaire a un pouvoir discrétionnaire pour promouvoir des fonctionnaires éligibles dont la

situation a été examinée par la Commission, qu'ils aient été recommandés ou pas ;

- g. Même si le nombre de promotions par classe est fixé après consultation du Comité consultatif mixte, le Haut Commissaire a un pouvoir discrétionnaire pour augmenter ce nombre. Le Comité a uniquement une fonction consultative ;
- h. Le nombre total de points accordés au requérant a été calculé correctement. En ce qui concerne la rotation, sont prises en compte les affectations d'un fonctionnaire pour une période d'une année ou plus. Le requérant a reçu 5 points sur 7 à juste titre. Son expérience en dehors du HCR a été inscrite dans sa fiche récapitulative de services et a ainsi été prise en compte par la Commission ;
- i. Le pouvoir discrétionnaire de la Commission en ce qui concerne les promotions est déterminé par les Directives de procédure et la méthodologie de promotion. La Commission a un pouvoir discrétionnaire pour examiner si le requérant avait les qualités nécessaires pour accomplir des fonctions à la classe supérieure. La situation du requérant a été comparée à celle de tous les candidats éligibles. Ses compétences pour accomplir les fonctions requises à la classe supérieure ont été examinées avec attention par la Commission ;
- j. Contrairement à ce que soutient le requérant, un quota hommes/femmes n'a pas été appliqué à la session de promotion 2008. La parité entre les sexes et la répartition géographique ont été prises en compte pour répartir les fonctionnaires considérés comme ayant les mêmes mérites ;
- k. Le requérant ne donne aucune précision quant à son argument concernant l'évaluation des fonctionnaires qui ont des contrats temporaires ;

- l. En ce qui concerne le poids donné aux évaluations de la performance et aux propositions des supérieurs hiérarchiques, la Commission a un pouvoir discrétionnaire pour définir le poids à donner aux différents critères à condition qu'elle le fasse en accord avec les Directives de procédure ;
- m. La période pendant laquelle le requérant a travaillé pour l'Organisation internationale pour les migrations ne compte pas comme une affectation au HCR car, durant cette période, il était en congé spécial sans traitement. En ce qui concerne son affectation à Genève en 2005, elle aurait dû être prise en compte pour le calcul des rotations et il aurait dû recevoir un point de plus. Cependant, cette erreur ne lui a pas causé de préjudice car il serait quand même resté dans le deuxième groupe avec 67 points et seuls les candidats du premier groupe ont été recommandés pour une promotion ;
- n. Les promotions ont été attribuées aux candidats du premier groupe. Il n'y avait pas de promotions disponibles pour les groupes inférieurs. Le requérant se trouvait dans le deuxième groupe. La Commission n'avait pas besoin d'examiner les critères non affectés de points dans le cas du requérant car seuls les candidats du premier groupe ont été recommandés pour une promotion ;
- o. Contrairement à ce que soutient le requérant, la Commission a suivi la procédure établie pour changer les candidats de groupe. De plus, le requérant n'a pas subi de préjudice suite à ces changements de groupe compte tenu de son classement et du nombre de promotions disponibles ;

Jugement

17. Il y a lieu tout d'abord pour le Tribunal de rappeler que compte tenu du caractère discrétionnaire des décisions de promotion, son contrôle sur la légalité de

telles décisions se limite à la régularité de la procédure suivie pour prendre la décision et aux erreurs de faits dans l'examen de la carrière du fonctionnaire.

18. Par lettre du 8 septembre 2010, le Tribunal a informé les parties qu'il était susceptible d'évoquer d'office l'illégalité de la procédure de la session de promotion au titre de l'année 2008 : en effet, contrairement à ce qui est prévu par le paragraphe 11 des Règles de procédure et les paragraphes 140 et 144 des Directives de procédure de la Commission des nominations, des promotions et des affectations publiées en 2003 qui précisent que la session annuelle de promotion se tient en octobre et que l'ancienneté des fonctionnaires est arrêtée à cette date, le Haut Commissaire a accepté la proposition faite par le Comité consultatif mixte de fixer au 31 décembre 2008 la date à laquelle l'ancienneté et l'éligibilité des fonctionnaires, au titre de la session 2008, seraient arrêtées.

19. Il importe donc de déterminer si le Haut Commissaire pouvait modifier les Règles de procédure et les Directives de procédure de la Commission des nominations, des promotions et des affectations. Il y a lieu tout d'abord de constater qu'aux termes de la lettre du 27 janvier 2009 du Comité consultatif mixte, la décision de modifier la date d'octobre est une mesure provisoire qui ne vaut que pour la session 2008.

20. L'article 8.2 du Statut du personnel alors en vigueur dispose :

Le/la Secrétaire général(e) 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.

21. Ainsi, le texte précité permet au Comité consultatif mixte, organisme du HCR où siègent des représentants du personnel et de l'Administration, de proposer au Haut Commissaire des changements à la réglementation concernant le personnel. Même si les Règles de procédure et les Directives de procédure de la Commission des nominations, des promotions et des affectations constituent le texte réglementaire régissant la procédure de promotion au HCR, ni lesdites Règles et Directives, ni un autre texte ne s'opposaient à ce que le Haut Commissaire prenne une mesure

spécifique pour la session 2008 dérogeant à la règle d'arrêter l'ancienneté et l'éligibilité au 1^{er} octobre. Toutefois, la règle du parallélisme des formes exigeait que la mesure modificative soit prise selon la même procédure par laquelle les Règles et Directives avaient été édictées. Or en l'espèce, le texte de base régissant la procédure de promotion au HCR a été prescrit par le Haut Commissaire en 2003, après consultation du Comité consultatif mixte. Ainsi, un autre texte pris par le Haut Commissaire après avis du Comité consultatif mixte pouvait légalement modifier le précédent. Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de retenir l'illégalité de la décision du Haut Commissaire de fixer au 31 décembre 2008 la date pour arrêter l'ancienneté et l'éligibilité des fonctionnaires.

22. Le requérant soutient que la méthodologie appliquée pour la session de promotion 2008 ne pouvait être décidée par le Haut Commissaire sur proposition de la Commission des nominations, des promotions et des affectations sans qu'auparavant le Comité consultatif mixte n'ait été consulté. A cet égard, l'article 8.1 du Statut du personnel alors en vigueur dispose :

a) Le/la Secrétaire général(e) établit et maintient une liaison et une communication continues avec le personnel afin d'assurer la participation effective du personnel 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.

23. Ainsi, le requérant est en droit de soutenir que le texte précité, ainsi que l'article 8.2 du Statut du personnel cité plus haut, imposent d'informer le Comité consultatif mixte, organisme du HCR où siègent des représentants du personnel et de l'Administration, des changements de réglementation concernant le personnel. Toutefois, il résulte de la comparaison entre les critères fixés par les Directives de procédure, tels qu'ils ont été précisés ci-dessus, et les critères fixés dans la méthodologie, que cette dernière 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

d'évaluer les fonctionnaires éligibles qui ne constituait pas un changement de la réglementation issue des Directives de procédure. En outre, aucun règlement n'imposait à l'Administration de respecter un délai avant la mise en application de la méthodologie.

24. S'il peut être regretté que la méthodologie applicable pour déterminer les fonctionnaires à recommander pour une promotion change chaque année, cette circonstance ne saurait constituer une illégalité dès lors que la méthodologie est conforme aux Directives de procédure.

25. Le requérant soutient que la procédure utilisée par l'Administration pour déterminer les promotions n'était pas transparente. Il y a lieu pour le Tribunal de rappeler qu'il ne suffit pas pour le requérant de présenter un tel argument d'ordre général sur la transparence de la procédure, qui n'est qu'un but à atteindre, mais qu'il lui appartient d'apporter des faits précis établissant que les textes applicables à la sélection des fonctionnaires à promouvoir n'ont pas été respectés.

26. Le seul défaut de transparence qui serait susceptible d'être sanctionné par le juge serait le refus de l'Administration de communiquer au Tribunal et au fonctionnaire requérant les éléments sur lesquels le Haut Commissaire s'est fondé pour prendre sa décision. Or en l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le défendeur a communiqué au requérant tous les documents et informations lui permettant de contester utilement la décision du Haut Commissaire, à savoir, les règles suivies, la méthodologie appliquée par la Commission, le nombre de points attribués au requérant résultant de l'application de la méthodologie, et enfin les procès-verbaux des sessions de la Commission. S'il est affirmé qu'aucune explication n'a été donnée au requérant sur la différence de périodes prises en compte pour apprécier sa performance d'une part, et d'autre part pour les propositions de ses supérieurs hiérarchiques, cet argument manque en fait dès lors que la méthodologie applicable pour 2008 précise qu'il s'agit dans les deux cas des années 2006 à 2008 et que ce n'est qu'à titre exceptionnel, si une appréciation de performance fait défaut pour une année, qu'il est tenu compte de celles des années précédentes.

27. Le requérant soutient que la méthodologie appliquée lors de la session de promotion 2008 est à tort essentiellement fondée sur des critères subjectifs tels que la performance. Toutefois, l'article 101, paragraphe 3, de la Charte des Nations Unies dispose :

La 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 compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

28. L'article 4.2 du Statut du personnel dispose en outre :

La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

29. Les Directives de procédure de la Commission des nominations, des promotions et des affectations publiées en 2003 et applicables au personnel du HCR disposent qu'après avoir déterminé une ancienneté minimum pour être éligible pour une promotion, sont prises en considération les propositions des supérieurs hiérarchiques, l'évaluation de la performance et l'ancienneté. Il résulte de l'ensemble des dispositions précitées que le requérant ne peut prétendre que la compétence n'est pas le critère principal pour accorder des promotions et il est inévitable que l'appréciation de la compétence des fonctionnaires soit affectée de subjectivité, ce qui ne saurait constituer une illégalité.

30. Le requérant soutient que la Commission a appliqué un système de quota lié au sexe dès lors que 50 % de femmes ont été recommandées pour une promotion dont certaines avaient moins de points que des fonctionnaires non recommandés. Toutefois, la méthodologie applicable précisait que la prise en considération du sexe n'intervenait que lors de la seconde phase d'examen des situations individuelles et à égalité de compétences ; en tout état de cause, cette attention particulière portée aux fonctionnaires féminins est conforme aux Directives de procédure. Le seul fait que

50 % de femmes aient été recommandées pour une promotion à la classe P-5 ne saurait établir que des fonctionnaires féminins auraient été recommandées alors qu'elles avaient des compétences inférieures à des hommes non recommandés.

31. Si le requérant soutient que le Haut Commissaire a accordé irrégulièrement des promotions sans que l'avis de la Commission des nominations, des promotions et des affectations n'ait été recueilli, il résulte de l'instruction du dossier par le juge qu'en ce qui concerne la promotion à la classe P-5, seule classe susceptible d'affecter la situation du requérant, le Haut Commissaire n'a pas accordé de promotion à des fonctionnaires non éligibles. Le Haut Commissaire, qui n'est pas tenu de suivre les recommandations de la Commission, a pu à bon droit accorder des promotions à des agents qui étaient éligibles et dont la situation avait été examinée par la Commission sans qu'ils fassent l'objet d'une recommandation.

32. Le requérant critique le fait que plusieurs fonctionnaires, ayant obtenu moins de points que lui après calcul par la Commission des points accordés à chaque candidat en application de la méthodologie pour la session 2008, ont été recommandés par la Commission et promus par la suite. Toutefois, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation des mérites des fonctionnaires à celle faite par la Commission et par le Haut Commissaire.

33. Enfin, il est allégué par le requérant que la Commission a commis des erreurs dans le calcul des points qui lui revenaient en application de la méthodologie. En ce qui concerne les évaluations de sa performance, le requérant s'est vu attribuer 40 points pour deux évaluations supérieures pour les années 2007 et 2008 et une évaluation pleinement satisfaisante au titre de l'année 2005, conformément à la méthodologie applicable pour la session 2008, dès lors qu'aucune évaluation n'avait été faite au titre de l'année 2006. Ainsi, aucune erreur n'a été commise par la Commission sur ce point. En ce qui concerne les propositions de ses supérieurs hiérarchiques, il ressort des pièces du dossier que le requérant n'a pas été proposé au titre de l'année 2006 et, contrairement à ce qu'il soutient, la méthodologie ne prévoyait pas qu'il soit tenu compte d'une proposition faite au titre de l'année 2005. En ce qui concerne les points attribués au titre du nombre de rotations, il n'est pas

contesté qu'une erreur a été commise et que le requérant aurait dû se voir attribuer un point de plus, ce qui conduisait à un nombre total de points de 67 au lieu de 66 reconnus par la Commission.

34. A supposer que le nombre de 67 points ait été pris en compte, le requérant aurait été maintenu dans le deuxième groupe avec 47 autres fonctionnaires éligibles, alors que 47 fonctionnaires ont été rangés dans le groupe 1, ayant tous au minimum 70 points, et que pour l'ensemble de la session de promotion, seulement 33 fonctionnaires ont reçu une promotion à la classe P-5. Ainsi, la seule erreur d'un point commise par la Commission a été sans influence sur la légalité de la décision de refus de lui accorder une promotion et il y a donc lieu de rejeter la requête.

Décision

35. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 14 octobre 2010

Enregistré au greffe le 14 octobre 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, Genève