

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

110^e session

Jugement n° 2980

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M^{me} T. N.-F. le 5 mai 2009, la réponse de la Commission du 22 juin, la réplique de la requérante du 11 septembre et la duplique de la Commission du 30 octobre 2009;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante kényane née en 1960, est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission (ci-après le «Secrétariat») le 1^{er} décembre 2000 en qualité d'analyste associée de grade P-2 à la Division du Centre international de données. Son premier engagement de durée déterminée de trois ans fut prolongé à deux reprises, chaque fois pour deux ans, et devait arriver à expiration le 28 novembre 2007, date à laquelle elle aurait accumulé un total de sept ans de service au Secrétariat.

Aux termes de la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999, la Commission instaura la règle des sept années de service qui est décrite en détail sous A dans le jugement 2690 et dans le jugement

2763, ce dernier portant sur une affaire dans laquelle la requérante était une intervenante. Le système destiné à mettre en œuvre cette règle des sept années est en partie décrit dans une note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005, dont les dispositions furent incorporées au contrat de la requérante par le biais d'une clause additionnelle signée par cette dernière le 11 octobre 2005. En vertu de ce système, un an environ avant l'expiration d'un contrat portant la durée de service d'un fonctionnaire à sept ans ou plus, le poste de celui-ci fait l'objet d'un avis de vacance tandis qu'est examinée parallèlement la possibilité de prolonger à titre exceptionnel l'engagement du titulaire. Un groupe consultatif pour les questions de personnel est établi afin de procéder à des entretiens avec les candidats retenus sur une liste restreinte et un autre groupe, composé des mêmes membres, étudie la possibilité d'accorder une prolongation à titre exceptionnel à l'intéressé. Une fois tous les entretiens achevés, le directeur de la division soumet une proposition en vue de l'éventuel réengagement du titulaire. Les membres des groupes consultatifs tiennent une «séance unique» pour déterminer si le titulaire du poste apporte au Secrétariat des compétences ou des connaissances essentielles qui justifient de lui accorder une prolongation à titre exceptionnel, ou si le poste doit être offert à l'un des candidats ayant passé un entretien. Lesdits membres adressent ensuite une recommandation au Secrétaire exécutif. Dans un mémorandum qui accompagnait sa note, le Secrétaire exécutif soulignait que la possibilité pour le titulaire d'un poste d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel devait s'apprécier en fonction de ce que le marché général de l'emploi pouvait offrir.

Le 19 octobre 2006, un avis de vacance concernant le poste de la requérante fut publié. Le 28 février 2007, le Secrétaire exécutif nomma les membres des groupes consultatifs pour les questions de personnel, qui se réunirent le 21 mars pour évaluer les résultats des entretiens avec les candidats et la possibilité d'accorder une prolongation à titre exceptionnel à l'intéressée. Il apparut cependant que les candidats inscrits sur la liste restreinte n'avaient pas tous eu un entretien avec le même groupe; deux personnes dont les noms figuraient dans le fichier de candidats de la Commission avaient été ajoutés après coup à la liste

restreinte alors que la première série d'entretiens était achevée et nonobstant le fait qu'ils aient passé auparavant des entretiens avec un groupe consultatif différent. La note du 19 septembre 2005 prévoyant que tous les candidats doivent passer un entretien avec le même groupe, les groupes consultatifs ajournèrent la séance.

Le 23 mai 2007, le directeur de la requérante informa la Section du personnel qu'il ne voyait pas de justification majeure à l'octroi d'une dérogation fondée sur la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles au sein du Secrétariat. Il ne recommandait donc pas que l'engagement de l'intéressée soit prolongé à titre exceptionnel. Le 25 mai 2007, après que tous les candidats eurent passé un entretien avec le même groupe, les groupes consultatifs se réunirent à nouveau. Ils évaluèrent les résultats des entretiens et la possibilité d'accorder à la requérante une prolongation exceptionnelle fondée sur la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles. Dans leur rapport du 25 mai, les membres des groupes estimèrent à l'unanimité qu'au vu des résultats des entretiens, des dossiers des candidats externes et de celui de la requérante, ainsi que de la proposition du directeur de la division, ils appuyaient la recommandation de ce dernier tendant à offrir le poste à l'un des candidats externes.

Par mémorandum du 26 mai 2007, la requérante fut informée que le Secrétaire exécutif avait décidé qu'il n'y avait pas de raison de lui octroyer une prolongation exceptionnelle et que son engagement de durée déterminée ne serait donc pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 28 novembre 2007. La requérante demanda le 23 juillet 2007 que cette décision soit reconsidérée, mais, par lettre du 13 août, le Secrétaire exécutif la maintint. L'intéressée saisit le Comité paritaire de recours le 7 septembre et modifia ses écritures le 9 octobre; elle contestait la décision de ne pas lui accorder une prolongation exceptionnelle au motif que la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 était illégale et que la procédure suivie pour les entretiens était viciée. Elle cessa ses fonctions le 28 novembre 2007.

Dans l'intervalle, le 25 octobre 2007, elle avait déposé une demande d'intervention dans l'affaire qui a abouti au jugement 2763.

Dans ce jugement, le Tribunal avait statué que, dans la mesure où la requête était rejetée, la demande d'intervention devait l'être également. Dans la mesure où elle était accueillie, rien ne permettait de penser que l'intervenante se trouvait dans la même situation de fait et de droit que le requérant dans l'affaire en question. Sa demande d'intervention avait donc été rejetée.

Dans son rapport du 23 janvier 2009, le Comité paritaire de recours estima que la pratique consistant à ajouter, après les entretiens avec les candidats figurant sur la liste restreinte, des candidats trouvés dans le fichier de la Commission était incompatible avec le libellé de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et avec l'esprit du processus de recrutement tel qu'il ressort de cette directive. Le Comité estima qu'il fallait suivre la procédure de recrutement pour assurer l'équité et la transparence voulues. À son avis, le fait que les membres des groupes consultatifs se soient réunis à deux reprises pouvait donner l'impression que la titulaire avait été évaluée par deux fois en fonction du marché général de l'emploi, ce qui n'était pas prévu par la directive administrative n° 20 (Rev.2) ni par la note du 19 septembre 2005. La procédure correcte aurait consisté à remettre le poste au concours si la première série d'entretiens n'avait pas permis de trouver un candidat valable. Le Comité paritaire de recours concluait donc que la procédure de recrutement avait été viciée et recommandait que la décision de ne pas accorder à la requérante une prolongation exceptionnelle soit annulée et que lui soient accordés des dommages-intérêts pour préjudice matériel d'un montant équivalant à neuf mois de traitement et indemnités, déduction faite des gains éventuels qu'elle aurait perçus pendant les neuf premiers mois suivant son départ de la Commission. Le Comité rejetait la demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée par l'intéressée.

Par lettre du 23 février 2009, le Secrétaire exécutif informa la requérante qu'à l'exception de la conclusion concernant sa demande de dommages-intérêts pour tort moral, il avait décidé de ne pas faire siennes les recommandations du Comité. À son avis, le prononcé du jugement 2763, dans lequel elle était une intervenante, avait rendu son recours irrecevable dans la mesure où celui-ci allait à l'encontre du

principe *non bis in idem* et du principe de la chose jugée. Sur le fond, il estimait que certaines des hypothèses avancées par le Comité paritaire de recours étaient manifestement fallacieuses, et en particulier le postulat selon lequel une fois achevés les entretiens avec les candidats externes la Commission n'avait plus le droit de continuer à chercher un candidat valable pour le poste concerné ou l'idée selon laquelle les candidats figurant sur le fichier de la Commission ne font pas partie du «marché général de l'emploi» au sens de la note du 19 septembre 2005. Cette lettre constitue la décision attaquée.

B. La requérante affirme que sa requête est recevable et que, contrairement à ce que déclare le Secrétaire exécutif dans la décision attaquée, le principe *non bis in idem* et le principe de la chose jugée ne s'appliquent pas dans le cas d'espèce. Selon elle, le principe *non bis in idem* s'applique en matière pénale ou comme principe général du droit pour empêcher les organisations d'infliger à un fonctionnaire deux sanctions pour la même faute disciplinaire. La présente affaire ne relève manifestement pas de ces considérations. La requérante fait en outre valoir que le principe de la chose jugée ne s'applique pas en l'espèce car son intérêt pour agir dans la présente requête diffère de celui examiné dans la procédure qui a conduit au jugement 2763. En fait, le Tribunal avait rejeté sa demande d'intervention au motif qu'elle ne se trouvait pas dans la même situation de fait et de droit que le requérant. Elle ajoute que, dans ses écritures devant le Comité paritaire de recours, la Commission n'a soulevé aucune objection quant à la recevabilité du recours alors qu'elle avait reçu la demande d'intervention autour du 30 octobre 2007, c'est-à-dire avant qu'elle ne dépose sa réponse devant le Comité paritaire le 10 décembre.

Selon la requérante, en ne suivant pas ses propres règles pour pourvoir le poste d'analyste associé, la Commission a manqué à son devoir de bonne foi, ce qui justifiait qu'elle se voie octroyer des dommages-intérêts pour tort moral. À son avis, le fait de prendre en compte de nouveaux candidats plusieurs mois après l'achèvement de la première série d'entretiens était contraire aux principes d'une procédure régulière, d'égalité de traitement et d'équité. D'après la note

du 19 septembre 2005, la procédure de recrutement doit respecter les sections 1 et 2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui exigent que l'évaluation par rapport à ce que le marché général de l'emploi peut offrir se fasse en une seule fois. On peut donc présumer que, dès que la date limite de dépôt des candidatures pour un poste vacant est passée, la Section du personnel procède à un premier tri des candidatures et les transmette au directeur de la division qui les étudie et établit une liste restreinte de candidats valables à convoquer pour des entretiens. Ensuite, les groupes consultatifs pour les questions de personnel sont constitués, les entretiens ont lieu et le directeur de la division concernée fait une proposition quant à la possibilité d'accorder une prolongation exceptionnelle au titulaire du poste. Une fois que les groupes ont reçu la proposition du directeur de la division, leurs membres se réunissent à nouveau pour décider s'il y a lieu de recommander que le titulaire bénéficie d'une prolongation exceptionnelle ou bien qu'un candidat figurant dans la liste restreinte soit retenu pour le poste. La requérante soutient qu'en fait la Commission a procédé à deux opérations de recrutement séparées, ce qui est contraire à l'esprit de la directive et de la note susmentionnées. En effet, après la première série d'entretiens qui n'ont pas permis de trouver un candidat qualifié, l'administration a choisi deux nouveaux candidats dans son fichier sans remettre le poste au concours. Ces candidats ont passé des entretiens avec le Groupe consultatif pour les questions de personnel qui a dû se réunir encore une fois pour évaluer les mérites de tous les candidats. La requérante fait observer que la jurisprudence du Tribunal de céans interdit aux organisations de prendre en compte des candidatures déposées après la date limite indiquée dans l'avis de vacance de poste. D'après elle, le fait d'ajouter des candidats supplémentaires après l'achèvement de la première série d'entretiens revient à autoriser des candidatures tardives.

De plus, elle prétend que la procédure de recours interne a été entachée d'irrégularités du fait que l'administration a refusé de communiquer des documents pertinents sans lui donner les raisons de ce refus. Elle n'a ainsi pas pu apporter la preuve de certaines de ses allégations. En outre, le Comité paritaire de recours ayant demandé des

éclaircissements à la Commission sur les raisons de l'ajournement de la première séance du Groupe consultatif pour les questions de personnel, elle aurait dû recevoir des écritures supplémentaires de la Commission sur ce point.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux traitements et indemnités qu'elle aurait perçus si son contrat avait été prolongé de trois ans, plus les intérêts. Elle demande également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 euros, ainsi que 10 000 euros de dépenses.

C. Dans sa réponse, la Commission soutient que la requête est irrecevable en vertu du principe de la chose jugée étant donné que la requérante était une intervenante dans le jugement 2763 qui traitait également d'un refus d'accorder une prolongation exceptionnelle d'engagement au-delà de sept ans de service. Par ailleurs, la Commission fait observer que le principe *non bis in idem* s'oppose à ce qu'elle soit incriminée et contrainte de se défendre plus d'une fois pour la même décision administrative. Elle explique que la requérante a informé le Comité paritaire de recours le 4 janvier 2008 qu'elle avait décidé de ne pas soumettre de réplique et que le jugement 2763 a été prononcé le 9 juillet 2008; de ce fait, la Commission n'aurait pas pu soulever ce point dans le cadre de la procédure de recours interne qui a mené à la présente requête.

La Commission souligne que, conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel, un engagement de durée déterminée peut être prolongé ou renouvelé à la discrétion du Secrétaire exécutif et qu'un tel engagement ne peut à aucun moment être considéré comme permettant d'espérer une prolongation ou un renouvellement ou comme y donnant droit. L'intéressée n'avait donc pas droit à se voir accorder une prolongation et a fortiori une «prolongation exceptionnelle» de son engagement de durée déterminée au-delà de la date d'expiration prévue. Le fait qu'un fonctionnaire possède des compétences ou des connaissances essentielles dont le Secrétariat a besoin est une «condition indispensable» pour que l'on puisse envisager de lui

accorder une prolongation au-delà de la période maximale de service de sept ans, mais il ne s'agit pas d'une «condition déterminante» qui lui donnerait droit à cette prolongation. En effet, lorsqu'il décide d'accorder une prolongation, le Secrétaire exécutif doit également prendre en considération le fait que la Commission n'engage pas d'effectifs permanents, condition qui est énoncée à l'alinéa c) de la disposition 4.4.01 du Règlement du personnel. La défenderesse ajoute que le paragraphe 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) prévoit que le nombre de prolongations exceptionnelles doit être maintenu au strict minimum compatible avec le bon fonctionnement du Secrétariat.

La défenderesse rejette l'allégation de manquement à son devoir de bonne foi. Elle explique qu'une procédure de recrutement équitable consiste pour l'essentiel à veiller à ce que tous les candidats, y compris les candidats externes et ceux qui peuvent être trouvés dans le fichier, passent des entretiens avec un seul et même groupe consultatif avant que le directeur de la division concernée ne fasse sa proposition en vue d'une éventuelle prolongation exceptionnelle de l'engagement du titulaire. Ce n'est qu'ensuite que les membres des groupes consultatifs pour les questions de personnel se réunissent en une session conjointe pour recommander, à la lumière de la série d'entretiens menés et des informations relatives au titulaire, s'il convient d'accorder une prolongation exceptionnelle à ce dernier ou s'il faut offrir le poste à l'un des candidats ayant passé un entretien. La Commission affirme que, dans le cas d'espèce, la procédure décrite plus haut a été suivie «étape par étape, dans tous ses détails essentiels et pertinents» et soutient que les affirmations divergentes de la requérante ne sont pas corroborées par les faits. Quoi qu'il en soit, la personne retenue n'était pas l'un des candidats que l'administration avait choisi de sa propre initiative dans le fichier au cours de la procédure de recrutement.

La Commission nie toute irrégularité de procédure en expliquant que la demande de documents présentée par la requérante était vague dans la mesure où elle demandait «tous les documents» relatifs à la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration. L'administration lui a bien fourni les

documents qu'elle estimait de bonne foi être pertinents. Elle reconnaît néanmoins que le Comité paritaire de recours avait demandé et reçu des informations supplémentaires de l'administration sur les raisons pour lesquelles le Groupe consultatif pour les questions de personnel s'était réuni deux fois. La Commission admet que ces documents auraient dû être transmis à l'intéressée mais fait valoir que celle-ci n'a subi aucun préjudice étant donné qu'en s'appuyant sur ces informations le Comité paritaire a abouti à des conclusions défavorables à la Commission.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle précise qu'elle ne fait pas valoir les mêmes arguments que ceux qui ont été rejetés par le Tribunal dans le jugement 2763.

Elle se défend d'avoir prétendu qu'elle avait automatiquement droit à une prolongation; ce qu'elle a fait valoir c'est que la Commission n'avait pas suivi la procédure prévue dans la note du 19 septembre 2005 lorsqu'elle a décidé de ne pas prolonger son engagement. À son avis, le fait que la défenderesse n'ait pas suivi cette procédure fait grief non seulement à elle-même mais aussi aux candidats externes qui avaient déposé leur candidature dans les délais prescrits. Elle ajoute que, contrairement à ce qu'exige la directive administrative n° 20 (Rev.2), les deux personnes choisies dans le fichier de candidats l'ont été par le directeur de la division et non par la Section du personnel.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient intégralement sa position. Elle affirme que le paragraphe 1.8 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) ne prévoit pas que la Section du personnel est seule habilitée à sélectionner des candidats valables parmi les personnes qui figurent dans le fichier.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission le 1^{er} décembre 2000 au bénéfice d'un

contrat de durée déterminée de trois ans. Après deux prolongations successives, son contrat devait arriver à expiration le 28 novembre 2007.

2. Conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2) et à la note du Secrétaire exécutif datée du 19 septembre 2005, qui exposent le système destiné à mettre en œuvre la règle des sept années de service, un avis de vacance fut publié le 19 octobre 2006 pour le poste de la requérante. Le 22 février 2007, la Section du personnel adressa au Secrétaire exécutif un mémorandum qu'elle avait reçu du directeur de la division de la requérante et qui contenait les noms des trois candidats de la liste restreinte devant être convoqués pour un entretien en vue de pourvoir le poste de l'intéressée. Par mémorandum du 28 février 2007, le Secrétaire exécutif désigna les membres des groupes consultatifs pour les questions de personnel.

3. Le directeur de la division adressa à la chef de la Section du personnel deux mémorandums datés du 20 mars 2007; dans l'un, il recommandait de ne pas offrir à l'intéressée une prolongation exceptionnelle de son contrat et, dans l'autre, il proposait que deux personnes choisies dans le fichier des candidats ayant passé précédemment des entretiens soient ajoutées à la liste restreinte des candidats pour le poste de la requérante. Le mémorandum concernant ces deux candidats fut transmis pour approbation au Secrétaire exécutif le 23 mars 2007. Dans l'intervalle, les groupes consultatifs pour les questions de personnel s'étaient réunis le 21 mars mais avaient ajourné leur séance parce qu'il était alors apparu que tous les candidats figurant sur la liste restreinte n'avaient pas passé un entretien avec un seul et même groupe consultatif. Par un mémorandum en date du 23 mai 2007 adressé à la chef de la Section du personnel, le directeur de la division réitéra sa recommandation de ne pas accorder à l'intéressée une prolongation exceptionnelle de son contrat. Le texte de ce mémorandum était identique à celui du 20 mars.

4. La chef du personnel informa la requérante, dans un mémorandum daté du 26 mai 2007, que le Secrétaire exécutif avait décidé qu'il n'y avait pas lieu de lui accorder une dérogation à la règle

limitant la durée de service à sept ans et que son engagement de durée déterminée arriverait bien à expiration le 28 novembre 2007 conformément aux termes de son contrat. Par une lettre datée du 13 août 2007, le Secrétaire exécutif notifia à l'intéressée son refus de reconsidérer cette décision, comme celle-ci l'avait demandé le 23 juillet. Le 7 septembre 2007, la requérante saisit le Comité paritaire de recours en demandant que la décision de ne pas prolonger son contrat soit annulée et, le 25 octobre 2007, elle déposa une demande d'intervention dans l'affaire qui a abouti au jugement 2763.

5. Dans un mémorandum daté du 23 janvier 2009 adressé au Secrétaire exécutif, le Comité paritaire de recours recommanda ce qui suit :

- «2.1 que soit annulée en raison d'un vice de procédure la décision de ne pas accorder à [la requérante] une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de la limite de sept ans fixée par la directive administrative n° 20 (Rev.2). Le Comité a estimé que, dans la mesure où la première série d'entretiens n'avait pas permis de retenir un candidat valable, la procédure adéquate aurait consisté à remettre le poste au concours. Il aurait alors été loisible à l'administration, si elle l'avait voulu, d'ajouter des candidats issus du "fichier" dans le cadre de cette nouvelle procédure de recrutement. L'irrégularité a été aggravée par le fait que le [Groupe consultatif pour les questions de personnel] a tenu deux séances distinctes, ce qui pouvait donner l'impression, même à tort, que le titulaire avait été évalué deux fois par rapport au marché général de l'emploi, ce qui n'est prévu ni par la directive administrative n° 20 (Rev.2) ni par la note du Secrétaire exécutif;
- 2.2 que, compte tenu du temps écoulé, la [requérante] reçoive une réparation pour le dommage matériel subi équivalant à neuf mois de traitement et indemnités sur la base de son dernier salaire, déduction faite de tous les gains perçus pendant les neuf premiers mois qui ont suivi son départ de la Commission;
- 2.3 que la demande de dommages-intérêts pour tort moral soit rejetée; et
- 2.4 que soient remboursés à la [requérante] les frais afférents à son recours sur production des pièces justifiant les dépens.»

6. Dans une lettre datée du 23 février 2009, qui constitue la décision déferée devant le Tribunal, la requérante fut informée que le Secrétaire exécutif maintenait sa décision de laisser son engagement de

durée déterminée arriver à expiration le 28 novembre 2007. Dans cette lettre, le Secrétaire exécutif estimait que le jugement 2763, qui avait été prononcé «le 9 juillet 2008, c'est-à-dire après la clôture de la procédure relative au recours [de la requérante], rendait le recours irrecevable à deux titres, à savoir qu'il enfreignait le principe *non bis in idem* et le principe de la **chose jugée**» (caractère gras dans l'original). Sur le fond du recours formé par l'intéressée, le Secrétaire exécutif faisait valoir que les points soulevés par le Comité paritaire de recours reposaient essentiellement sur deux hypothèses manifestement fallacieuses, «à savoir i) que, une fois achevés les entretiens menés avec les candidats externes, la Commission n'avait plus le droit de s'efforcer de trouver un bon candidat pour le poste concerné, même si le Secrétaire exécutif estimait que cela était dans l'intérêt bien compris de la Commission; et ii) que les candidats figurant dans le fichier de la Commission ne faisaient pas partie du "marché général de l'emploi" au sens qu'a cette expression dans le mémorandum du 19 septembre 2005 du Secrétaire exécutif».

7. La requérante demande au Tribunal : a) d'annuler la décision attaquée; b) de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé pour une période de trois ans, y compris tous traitements, indemnités, émoluments et autres avantages, plus les intérêts courant à compter des dates d'échéance; c) de lui accorder 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral; et d) de lui accorder 10 000 euros de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

8. La requérante conteste la fin de non-recevoir opposée à sa requête par la Commission, tirée du principe de la chose jugée et du principe *non bis in idem*. Elle soutient qu'étant donné que la Commission a eu largement la possibilité de contester la recevabilité de son recours interne pour ces motifs et qu'elle ne l'a pas fait, elle ne peut maintenant prétendre que son recours est devenu irrecevable suite au prononcé du jugement 2763, qui a été rendu environ six mois avant la date à laquelle le Comité paritaire de recours a remis son rapport. Elle soutient en outre que le principe *non bis in idem* et le principe de

la chose jugée ne s'appliquent pas. En ce qui concerne le second, elle fait valoir qu'elle «s'appuie sur des faits très différents dans son recours pour démontrer qu'il y a eu vice de procédure, à savoir que la Commission a pris en compte des candidatures tardives», et que «le fondement juridique de sa demande» est également différent et n'a pas fait l'objet d'une décision dans ledit jugement. Dans sa requête, elle prétend qu'il y a eu vice de procédure, qu'elle a subi un préjudice matériel du fait qu'elle a perdu la possibilité de voir son contrat prolongé, que le refus de sa demande de divulgation de documents et d'informations se rapportant à son affaire lui donne droit à des dommages-intérêts pour tort moral et qu'elle a droit à se voir accorder un montant raisonnable au titre des dépens. Elle sollicite par ailleurs une procédure orale.

9. Les écritures présentées par les parties suffisant au Tribunal pour statuer en connaissance de cause, la demande de procédure orale est rejetée. En ce qui concerne le principe de la chose jugée, la Commission fait observer que la requérante est intervenue dans l'affaire qui a abouti au jugement 2763 alors que son recours interne concernant la question actuellement à l'examen était encore pendant. Elle soutient que les motifs invoqués à l'appui de la requête sont les mêmes que ceux avancés dans la demande d'intervention de l'intéressée. Elle fait valoir qu'elle ne devrait pas être contrainte de défendre une fois encore la même décision. Dans ce jugement, le Tribunal a estimé que :

«Dans la mesure où la requête est rejetée, les demandes d'intervention doivent l'être également. Dans la mesure où elle est accueillie, rien ne permet de penser que les intervenants sont dans la même situation de fait et de droit que l'intéressé. Il en découle que les demandes d'intervention doivent être rejetées.»

Le Tribunal est saisi d'une requête qui s'en tient à des questions de fait et de droit différentes de celles sur lesquelles il s'est prononcé dans l'affaire précitée. Il y a lieu de noter qu'il statue sur une décision administrative au regard des demandes précises qui lui sont soumises dans le cadre d'une requête particulière, ce qui signifie que, s'il constate qu'un vice allégué n'a pas existé, il ne s'ensuit pas nécessairement que

la décision administrative était légale et qu'il n'existe aucun vice susceptible d'être contesté dans une nouvelle requête déposée dans les délais requis. En conséquence, le Tribunal rejette l'argument fondé sur la chose jugée. Il fait en outre observer que l'argument reposant sur le principe *non bis in idem* est sans pertinence dans la présente procédure.

10. Sur le fond de l'affaire, le Tribunal est d'avis que la requête est fondée. La Commission doit prendre en considération tous les facteurs pertinents — en particulier le fait qu'elle n'engage pas d'effectifs permanents et la nécessité où elle se trouve de limiter la durée de service et d'assurer la rotation du personnel tout en maintenant le bon fonctionnement du Secrétariat technique provisoire — en les mettant en balance avec le besoin éventuel de conserver au service du Secrétariat des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles. Cela peut se faire soit en accordant une prolongation exceptionnelle à un fonctionnaire titulaire d'un poste, soit en choisissant un nouveau candidat qui répond aux conditions exigées pour ce poste. Même s'il est reconnu que les fonctionnaires bénéficiant de contrats de durée déterminée ne peuvent prétendre à une prolongation de leur contrat et n'ont pas davantage le droit d'espérer une telle prolongation, les fonctionnaires ont bel et bien intérêt à ce que soit examinée la possibilité de leur accorder une prolongation exceptionnelle en fonction de ce que le marché général de l'emploi peut offrir. Cette possibilité est réglementée par les procédures énoncées dans la directive administrative n° 20 (Rev.2) et dans la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 qui établissent le cadre permettant d'assurer la protection juridique de l'intérêt du fonctionnaire tout en tenant compte des besoins de la Commission. Les procédures en question ont été mises en place pour garantir l'équité et la transparence du recrutement et assurer ainsi un traitement égal à tous les candidats.

11. Dans le cas d'espèce, comme le Comité paritaire de recours l'a indiqué, la Commission n'a pas suivi les procédures correctes puisque, à la demande du directeur de la division, deux candidats ont été ajoutés à la liste restreinte après les entretiens et l'évaluation des

candidats figurant dans la liste restreinte initiale — établie vers la fin février 2007 — et après que le directeur de la division eut fait sa première recommandation tendant à ne pas offrir à la requérante une prolongation exceptionnelle de son contrat. Il apparaît clairement que la Section du personnel doit établir une réserve de candidats à l'issue de la présélection qui vise à repérer les «candidatures qui, manifestement, ne répondent pas aux exigences énoncées dans l'avis de vacance» et que cette réserve «peut comprendre d'autres candidats présélectionnés lors de procédures de recrutement antérieures». Il est impératif que cela soit fait avant que les évaluations proprement dites ne commencent. Ajouter des candidats à une liste restreinte après que le processus d'évaluation a commencé n'est pas conforme à l'obligation d'équité et de transparence du processus de recrutement et peut avoir un effet préjudiciable sur l'issue de ce processus dans la mesure où chaque évaluation est subordonnée au nombre et à la qualité des candidats à évaluer. Cela peut aussi donner l'impression d'avoir été fait pour répondre à des intérêts illégitimes, et ce, indépendamment du fait qu'un des candidats ajoutés à une date ultérieure ait ou non été finalement retenu. Cette interprétation de l'ordre à respecter — à savoir des phases distinctes pour l'identification puis l'évaluation des candidats — est également celle imposée par les paragraphes 1.8 à 1.10 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui disposent :

«1.8 Après la date limite du dépôt des candidatures indiquée dans un avis de vacance, la Section du personnel fait un tri des candidatures qui, manifestement, ne répondent pas aux exigences énoncées dans l'avis de vacance. Toutes les candidatures sont transmises au directeur de la division concernée pour évaluation. La Section du personnel peut inclure d'autres candidats qui ont été repérés au cours de procédures de recrutement antérieures.

1.9 Le processus de sélection doit comprendre un entretien avec les candidats, lequel est organisé par la Section du personnel. Les entretiens peuvent être réservés aux candidats qui semblent posséder des qualifications égales pour le poste afin que la sélection finale repose sur de meilleures bases. La Section du personnel peut demander des références. Pour des postes particuliers, d'autres moyens de sélection peuvent être utilisés tels que des tests d'aptitude et de dactylographie.

1.10 Le directeur de la division concernée établit une évaluation de tous les candidats en indiquant dans quelle mesure ils répondent aux exigences

du poste. L'évaluation doit se fonder uniquement sur les exigences énoncées dans le [Traité d'interdiction complète des essais nucléaires] et notamment sur la nécessité d'assurer à la Commission les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualifications et la plus vaste expérience professionnelle ainsi que les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'évaluation doit aboutir à une appréciation générale, le directeur de la division indiquant, parmi les catégories suivantes, celle qui a sa préférence :

- a) Bien qualifié
- b) Qualifié
- c) Non qualifié.

Le directeur de la division soumet l'évaluation à la Section du personnel. Il est dûment tenu compte des candidatures déposées par des fonctionnaires en poste.»

La même interprétation est également conforme à la note où il est notamment dit que :

«La proposition du directeur de la division concernant l'éventuelle prolongation de l'engagement du titulaire doit, comme indiqué à la section 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), être faite une fois que tous les entretiens ont été menés.»

12. Pour les raisons susmentionnées, la décision attaquée doit être annulée au motif que le fait d'ajouter des candidats à la liste restreinte après que le processus d'évaluation a commencé constitue une irrégularité de procédure. Celle-ci suffisant à vicier la décision, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'examiner les arguments de la requérante concernant les autres irrégularités qu'elle reproche à la défenderesse.

13. La requérante demande des dommages-intérêts pour tort matériel équivalent à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé pour une période de trois ans, y compris tous traitements, indemnités et autres avantages, plus les intérêts. Cette demande doit être rejetée. Rien ne prouve que l'engagement de la requérante aurait été prolongé de trois ans même si les procédures correctes avaient été suivies. L'intéressée a néanmoins droit à une réparation dans la mesure où elle a perdu une chance appréciable qu'une prolongation exceptionnelle de son contrat puisse être envisagée conformément à la

directive administrative n° 20 (Rev.2). Le Tribunal fixe cette réparation à un montant équivalant à neuf mois de traitement, indemnités et autres avantages sur la base de la somme qu'elle aurait perçue si son engagement avait été prolongé de neuf mois à compter du 29 novembre 2007. Le Tribunal accorde également à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros au titre de la décision viciée, ainsi qu'au titre de la grave atteinte commise par la Commission à son droit d'avoir accès à des documents et informations se rapportant à son affaire. Toutefois, l'intéressée n'a pas prouvé le manque de bonne foi dont elle accuse la Commission. À cet égard, il ressort de la jurisprudence que «[l]es irrégularités dont la procédure est entachée ne peuvent être invoquées à l'appui de l'allégation de mauvaise foi» (voir le jugement 2763, au considérant 24) et, de ce fait, sa demande de dommages-intérêts pour tort moral à ce titre est rejetée. Elle a droit à 6 000 euros de dépens pour la requête déposée devant le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La Commission versera à la requérante une somme équivalant à neuf mois de traitement, indemnités et autres avantages sur la base de la somme qu'elle aurait perçue si son engagement avait été prolongé de neuf mois à compter du 29 novembre 2007.
3. La défenderesse versera à l'intéressée 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 6 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 29 octobre 2010, par M^mc Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^mc Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET