

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

**112<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3087**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après dénommée «la Commission»), formée par M. O. N. le 19 novembre 2009 et régularisée le 8 janvier 2010, la réponse de la Commission du 12 février, la réplique du requérant du 7 mai et la duplique de la Commission datée du 2 juillet 2010;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal et l'article 5 de son Règlement;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant turc né en 1975, est entré au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission (ci-après dénommé le «Secrétariat») le 5 février 2001 en qualité d'analyste associé de grade P-2 à la Section de la surveillance sismologique, hydroacoustique et des infrasons de la Division du Centre international de données. Son premier engagement pour une durée déterminée de trois ans fut prolongé à deux reprises, chaque fois pour deux ans, et devait arriver à expiration le 3 février 2008, date à laquelle il aurait accumulé un total de sept ans de service au Secrétariat.

En application d'une politique mise en place par la Commission aux termes de la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999, les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ne doivent pas rester en service plus de sept ans. Le paragraphe 4.2 de la directive prévoit que des dérogations à cette règle des sept ans peuvent être accordées «s'il s'avère nécessaire de conserver des compétences ou des connaissances essentielles». Le système de mise en œuvre de cette politique est exposé en partie dans une note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005. La seconde lettre qui proposait au requérant une prolongation de son engagement, qu'il accepta en octobre 2005, stipulait expressément que cet engagement était, entre autres, soumis aux dispositions de cette note.

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 du poste. Un groupe consultatif pour les questions de personnel est établi afin de faire passer un entretien aux 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'actuel titulaire du poste. 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 ensuite une «séance unique» pour déterminer si le titulaire apporte au Secrétariat des compétences ou des connaissances essentielles qui justifient de lui accorder une prolongation à titre exceptionnel ou si, au contraire, le poste doit être offert à l'un des candidats ayant passé un entretien. Ils adressent ensuite une recommandation au Secrétaire exécutif. Dans un mémorandum accompagnant la note du 19 septembre 2005, le Secrétaire exécutif soulignait que la possibilité pour le titulaire d'un poste de se voir accorder une prolongation exceptionnelle de contrat devait s'apprécier en fonction de ce que le marché général de l'emploi pouvait offrir.

Le 22 décembre 2006, un avis de vacance correspondant au poste du requérant fut publié. À la rubrique «Qualifications requises», il était indiqué : «Diplôme universitaire en physique, géophysique, acoustique

ou tout autre domaine apparenté, avec une expérience dans l'analyse des données sismologiques, hydroacoustiques et/ou d'infrasons». Par mémorandum du 4 juillet 2007, le Secrétaire exécutif institua deux groupes consultatifs pour les questions de personnel, composés des mêmes membres, chargés respectivement d'évaluer les résultats des entretiens et d'étudier la possibilité d'accorder une prolongation à titre exceptionnel à l'intéressé. À la suite des entretiens, le directeur de la division du requérant recommanda, dans un mémorandum du 16 juillet 2007, de ne pas prolonger l'engagement de celui-ci au motif, entre autres, qu'il y avait un candidat qualifié parmi ceux qui avaient postulé et avaient passé l'entretien.

Le 1<sup>er</sup> août 2007, les groupes consultatifs pour les questions de personnel se réunirent et établirent un rapport dans lequel ils approuvaient à l'unanimité la recommandation du directeur de division de ne pas accorder au requérant de prolongation exceptionnelle. Le directeur avait estimé que, parmi les trois candidats externes ayant passé l'entretien, M. P. était le seul qualifié pour occuper le poste, et les membres des groupes consultatifs avaient approuvé sa position à l'unanimité. Par un mémorandum en date du 3 août, le requérant fut informé que le Secrétaire exécutif avait décidé que son engagement de durée déterminée ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, soit le 3 février 2008, parce que rien ne justifiait de lui accorder une dérogation à la règle de la durée maximale de service. Le 4 septembre 2007, l'intéressé demanda un réexamen de cette décision et de la décision de nommer M. P. au poste en question. Le 1<sup>er</sup> octobre, le Secrétaire exécutif répondit qu'il maintenait sa décision concernant la non-prolongation du contrat du requérant et que ce dernier «n'était pas fondé» à contester l'engagement de M. P. Le requérant cessa d'exercer ses fonctions le 3 février 2008.

Auparavant, le 23 octobre 2007, il avait introduit un recours interne devant le Comité paritaire de recours pour contester la décision de ne pas prolonger son engagement ainsi que la décision de nommer M. P., au motif, entre autres, que les qualifications de ce dernier ne répondaient pas aux exigences fixées dans l'avis de vacance de poste. Dans son rapport du 7 septembre 2009, le Comité approuva son point de vue et estima que l'erreur de fait ainsi commise par la Commission

avait vicié toute la procédure ayant conduit à la décision de ne pas accorder au requérant une prolongation exceptionnelle. Il estimait que la Commission «avait eu quelque difficulté à parvenir à sa conclusion» et qu'elle avait dû demander auparavant des précisions supplémentaires à l'administration, à plusieurs organisations internationales et à l'institut universitaire concerné afin de savoir si le diplôme dont M. P. était titulaire était bien un «diplôme universitaire». Le Comité recommandait au Secrétaire exécutif d'annuler cette décision et d'accorder au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel, ainsi que le remboursement de ses frais sur présentation des factures. Il lui recommandait également de trouver une solution équitable pour le candidat retenu qui avait accepté l'offre de bonne foi, mais il rejetait la demande de dommages-intérêts pour tort moral formulée par le requérant.

Par lettre du 6 octobre 2009, le Secrétaire exécutif informa ce dernier que, selon lui, les conclusions et les recommandations du Comité paritaire de recours reposaient sur une erreur de droit et une erreur de fait. En conséquence, il maintenait sa décision concernant l'engagement de l'intéressé et rejetait sa demande de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que sa demande de dépens. Il réaffirmait aussi qu'il «n'était pas fondé» à contester l'engagement de M. P. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'erreurs de fait et de droit. Il doute que le diplôme du candidat retenu, un «associate degree» (diplôme d'enseignement professionnel) en techniques d'analyse scientifique décerné aux États-Unis par le «Community College of the Air Force» (établissement professionnel d'enseignement supérieur public de premier cycle), obtenu après deux ans d'études seulement, constitue un «diplôme universitaire» au sens de l'avis de vacance publié pour son poste. Il constate que, dans la procédure de recours interne, la Commission a estimé que le diplôme de M. P. répondait aux exigences fixées dans l'avis de vacance et qu'elle n'a pas fait valoir que l'engagement était accordé en raison de circonstances exceptionnelles, comme cela est prévu au paragraphe 1.7 de la directive administrative no 20 (Rev.2), qui dispose ceci : «un

candidat qui ne possède pas de diplôme (universitaire) peut être engagé si son niveau d'éducation, sa formation, ses acquis en autodidacte et son expérience professionnelle peuvent, une fois réunis, être considérés comme équivalents à la somme de connaissances normalement requises pour l'obtention d'un diplôme universitaire dans le domaine professionnel correspondant». Le requérant souligne que la Commission n'a pas publié de directive administrative ni aucun autre document officiel définissant ce qu'il faut entendre par «diplôme universitaire» et que, dans sa réponse au Comité paritaire de recours, elle s'est contentée de déclarer sans donner trop de détails que le «candidat sélectionné possède bien un diplôme dans le domaine voulu [...] que l'administration a jugé de niveau égal à un "diplôme universitaire"». La Commission n'a pas non plus fourni d'éléments d'appréciation quant à sa conception, sa politique ou sa pratique officielles concernant les normes de recrutement appliquées dans le cas d'espèce ou de manière générale. Le requérant considère ainsi que les règles du concours n'ont pas été fixées très clairement ni objectivement à l'avance. Il invoque la définition du «diplôme universitaire de premier cycle» donnée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et reprise par une autre grande organisation internationale dont le Siège est à Vienne, pour étayer son argumentation selon laquelle quatre années d'études sont nécessaires pour obtenir un «diplôme universitaire».

Par ailleurs, le requérant soutient qu'en lui refusant une procédure équitable et transparente la Commission a manqué à son devoir de bonne foi et a ainsi porté atteinte à sa dignité. Il dénonce également un retard excessif dans la procédure de recours interne, dans lequel il voit une violation des garanties d'une procédure régulière. Il souligne à cet égard que lui-même a poursuivi son recours avec la plus grande diligence.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu si son contrat avait été prolongé pour une période de trois ans, à savoir tous les traitements, indemnités, émoluments et autres avantages, assortis d'intérêts. Il réclame en outre

25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 10 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission maintient que la requête est manifestement irrecevable parce que le requérant n'a pas déposé la procuration donnée à son mandataire, comme l'exige le paragraphe 2 de l'article 5 du Règlement du Tribunal. Pour ce même motif, elle affirme que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître de la requête.

Sur le fond, la défenderesse souligne que, conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel, les nominations pour une durée déterminée peuvent être prolongées ou renouvelées au gré du Secrétaire exécutif. Il découle de cette disposition que le requérant n'avait aucun droit contractuel à se voir octroyer une prolongation au-delà de la date d'expiration de son engagement. De plus, l'alinéa c) de la disposition 4.4.01 du Règlement du personnel prévoit que, lorsqu'il nomme un fonctionnaire pour une durée déterminée, le Secrétaire exécutif doit prendre en considération le fait que la Commission n'engage pas d'effectifs permanents. De ce fait, même si le paragraphe 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) permet d'accorder des prolongations de contrat au-delà de sept années de service, le fait pour un fonctionnaire de posséder un certain type de connaissances ou de compétences essentielles ne lui donne pas de droit automatique à une prolongation de contrat.

La Commission maintient que le candidat retenu possède un diplôme dans le domaine voulu, diplôme que le Secrétaire exécutif a, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, jugé équivalent à un diplôme universitaire. Elle souligne que cette question a déjà été examinée plusieurs fois, notamment devant le Comité paritaire de recours, et que, lorsque celui-ci a demandé à la CFPI si, pour un poste exigeant un «diplôme universitaire», un diplôme obtenu en deux ans dans un établissement d'enseignement supérieur pouvait suffire, la CFPI a répondu que les normes de recrutement et leur application relevaient du domaine de compétence des chefs de secrétariat des organisations et non de la CPFI. Elle ajoute que la conclusion du requérant à cet égard n'est de toute façon pas recevable puisqu'il n'était pas candidat au poste mis au concours et qu'il n'avait donc pas

qualité pour agir et contester les conditions dans lesquelles le concours s'était déroulé.

S'agissant des allégations selon lesquelles la Commission aurait manqué à son devoir de bonne foi, la défenderesse souligne que la procédure suivie a été non seulement équitable et transparente, mais aussi conforme aux dispositions pertinentes du Statut du personnel et du Règlement du personnel, de même qu'aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et à la note émise le 19 septembre 2005 par le Secrétaire exécutif. Elle soutient que le requérant n'a pas produit de preuve montrant que la décision attaquée était motivée par l'intention de nuire, la mauvaise volonté, des motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête. De plus, elle nie qu'il y ait eu un retard excessif dans la procédure de recours interne.

D. Dans sa réplique, le requérant assure qu'un acte original de procuration rédigé en anglais a été dûment remis au greffe du Tribunal et qu'il y a donc lieu de rejeter l'exception d'irrecevabilité soulevée par la Commission. Il réitère ses moyens et souligne que le Comité paritaire de recours a, dans son rapport, recommandé que la Commission définisse des «critères clairs, objectifs et transparents pour évaluer les titres universitaires des candidats». Il soutient que l'opinion de la Commission selon laquelle le Secrétaire exécutif dispose d'un pouvoir discrétionnaire absolu pour juger si un candidat a le «diplôme universitaire» requis, en l'absence de tout critère, est pernicieuse et a, dans le cas d'espèce, entraîné une erreur de fait et de droit, ainsi qu'un manquement à l'obligation de garantir des procédures de recrutement équitables et transparentes.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient intégralement sa position.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la Commission le 5 février 2001 au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans.

Après deux prolongations de deux ans chacune, son engagement arriva à expiration le 3 février 2008.

2. Le 8 juillet 1999 fut publiée la directive administrative n° 20 (Rev.2), dont les paragraphes 4.1 et 4.2, qui régissent la durée des engagements et du service, disposent ce qui suit :

- «4.1 Les engagements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ainsi que tous les engagements du personnel recruté au niveau international devront au départ se faire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée fixé normalement pour une période de trois ans et n'autorisant en aucun cas leur titulaire à compter sur un renouvellement. Ces fonctionnaires peuvent se voir accorder deux autres engagements de deux ans chacun, conformément aux dispositions de la présente directive. La nécessité d'effectuer une rotation du personnel sera un élément important à prendre en considération dans les décisions d'accorder ces engagements. Des engagements de plus courte durée pourront aussi être accordés selon les besoins de la Commission. La période maximale de service est fixée à sept ans.
- 4.2 Des dérogations à la limite de sept ans mentionnée au paragraphe 4.1 peuvent être accordées s'il s'avère nécessaire de conserver des compétences ou des connaissances essentielles au Secrétariat mais elles devront être maintenues au strict minimum compatible avec le bon fonctionnement du Secrétariat. Toute dérogation de ce type sera portée à la connaissance de la Commission par le Secrétaire exécutif.»

Le 19 septembre 2005, le Secrétaire exécutif émit une note qui décrivait partiellement les modalités de mise en œuvre de la politique limitant la durée de service à sept ans. Les dispositions de la directive administrative ainsi que celles de la note furent alors incorporées à la lettre d'engagement du requérant pour la période allant du 4 février 2006 au 3 février 2008.

3. Le requérant reçut du chef de la Section du personnel un mémorandum daté du 3 août 2007 l'avisant de la décision du Secrétaire exécutif de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 3 février 2008. Le requérant demanda un réexamen de cette décision, qui lui fut refusé, et il forma un recours interne auprès du Comité paritaire de recours le 23 octobre 2007. Dans



son rapport en date du 7 septembre 2009, le Comité se prononça en faveur de l'intéressé et recommanda que le Secrétaire exécutif :

- «a) annule la décision de ne pas accorder [au requérant] une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de la limite de sept ans fixée par la directive administrative n° 20 (Rev.2) ;
- b) [lui] accorde en réparation du préjudice matériel un montant équivalant à douze mois de traitement et indemnités, calculé sur la base du dernier salaire [du requérant], déduction faite de tous les gains perçus pendant les douze premiers mois qui ont suivi son départ de la Commission;
- c) rejette la demande de dommages-intérêts pour tort moral ;
- d) rembourse [au requérant] les frais afférents à son recours sur production des pièces justifiant les dépens ;
- e) trouve une solution équitable concernant l'engagement de durée déterminée accordé au candidat externe [M. P.], qui [avait] accepté l'offre de la Commission en toute bonne foi et [avait] exercé ses fonctions à ce poste pendant plus de deux ans, afin qu'il ne subisse pas de préjudice ; et
- f) définisse des critères clairs, objectifs et transparents pour évaluer les titres universitaires des candidats, s'il n'en n'existe pas encore au sein du Secrétariat».

4. Par lettre du 6 octobre 2009, le requérant fut informé de la décision du Secrétaire exécutif de laisser son contrat expirer le 3 février 2008 et de ne pas suivre les recommandations du Comité paritaire de recours visant à l'annulation de la décision contestée, l'octroi de dommages-intérêts pour préjudice matériel avec remboursement des dépens, et la recherche d'une solution équitable pour le candidat externe qui avait accepté l'engagement en toute bonne foi. La demande de dommages-intérêts pour tort moral de l'intéressé était également rejetée. À l'appui de sa décision, le Secrétaire exécutif expliquait que le Comité avait «outrepassé les pouvoirs qui lui étaient conférés aux termes de l'article 11.1 du Statut du personnel et de la disposition 11.1.01 du Règlement du personnel, dans la mesure où [la] recommandation [tendant à ce que soient définis des critères clairs, objectifs et transparents pour évaluer les titres universitaires des candidats, s'il n'en existait pas encore au sein du Secrétariat] ne concernait ni la non-observation des conditions d'emploi ni le recours contre des membres disciplinaires». En outre, le Secrétaire exécutif

soulignait que le requérant «n'était pas fondé» à contester l'engagement de M. P. S'il avait rejeté les recommandations du Comité, c'était parce que «les conclusions et recommandations [de celui-ci] [...] résultaient à la fois d'une erreur de droit et d'une erreur de fait de [sa] part» : le Comité avait conclu à tort que le requérant n'avait pas contesté l'engagement du candidat externe, M. P. Cette conclusion, selon le Secrétaire exécutif, «est manifestement en contradiction avec les faits et avec le mémoire [que le requérant avait] remis au Comité paritaire de recours». Le Comité avait également conclu qu'«une erreur de fait avec été commise en tant que l'engagement avait porté sur un candidat externe dont les titres universitaires ne répondaient pas, selon lui, aux exigences fixées dans l'avis de vacance de poste, et que cette erreur de fait avait vicié toute la procédure ayant conduit à la décision de ne pas accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel. Le Secrétaire exécutif relevait que «la conclusion du Comité résult[ait] de [sa] propre interprétation de la notion de “diplôme universitaire”» et que, même si le Comité avait pris note de la «réponse de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), cette dernière, au contraire, confirmait que le choix et l'application des normes de recrutement relèvent du domaine de compétence du chef de secrétariat de l'organisation». Le Secrétaire exécutif faisait donc observer ceci : «il ne relève pas de la compétence du Comité de définir les critères d'un avis de vacance de poste, comme il l'a fait dans son rapport, car une telle initiative empiète sur la prérogative administrative qui consiste à définir et à appliquer les normes de recrutement»; il ajoutait que le Comité avait par conséquent eu tort de conclure que la décision d'engager un candidat externe était entachée d'une erreur de fait. Telle est la décision que le requérant attaque devant le Tribunal de céans.

5. Le requérant avance un certain nombre de moyens et de conclusions, qui sont énoncés sous B ci-dessus. Il réclame notamment des dommages-intérêts pour tort moral aux motifs que la non-prolongation de son engagement repose sur une erreur de fait et de droit, qu'il a été porté atteinte à sa dignité et que la procédure de recours interne a accusé un retard excessif.

6. La Commission conteste la recevabilité de la requête au motif qu'elle enfreint les dispositions de l'article 5, paragraphes 1 et 2, du Règlement du Tribunal. Or comme une procuration a été déposée auprès de la greffière du Tribunal qui, conformément à l'article 6 du Règlement, a ensuite transmis une copie de la requête à l'organisation défenderesse, il n'y a pas eu violation de l'article 5.

7. Les pièces et mémoires produits par les parties étant suffisants pour que le Tribunal puisse se prononcer en connaissance de cause, la demande de procédure orale formulée par le requérant est rejetée.

8. La question essentielle en l'espèce est de savoir si le candidat externe qui a été retenu avait ou non le niveau d'études exigé dans l'avis de vacance de poste, autrement dit si son diplôme («*associate degree*») est bien un diplôme universitaire. Le Tribunal est d'avis qu'il l'est. Le terme générique «diplôme universitaire» fait référence à un diplôme obtenu après avoir achevé avec succès un programme d'études agréé dans une université ou un établissement d'enseignement supérieur équivalent. Les intitulés et les définitions varient sensiblement d'un pays à l'autre, ce qui correspond à la grande diversité des diplômes proposés dans le monde. Aussi est-il important que le niveau d'études requis pour un poste soit défini avec précision; on pourra toutefois vouloir ménager une certaine souplesse — en utilisant des termes génériques — pour tenir compte des différents types de diplômes décernés dans le monde.

9. Étant donné que, dans le cas d'espèce, l'avis de vacance mentionnait seulement un «diplôme universitaire» et que, dans d'autres avis de vacance, des formulations comme «diplôme universitaire supérieur» ou «diplôme universitaire de premier cycle» ont été utilisées pour désigner le niveau d'études minimal requis pour le poste, on doit considérer que le diplôme («*associate degree*») du candidat externe retenu satisfaisait bien aux exigences de niveau d'études annoncées pour le poste. En outre, comme la Commission a reconnu, à juste titre, que le diplôme du candidat externe répondait aux exigences du poste, elle n'était pas tenue de motiver la décision de l'engager. Elle

aurait dû le faire seulement si elle avait invoqué le paragraphe 1.7 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) pour justifier l'engagement. À cet égard, le paragraphe 1.7 dispose ce qui suit : «à titre exceptionnel, un candidat qui ne possède pas le diplôme requis peut être engagé si son niveau d'éducation, sa formation, ses acquis en autodidacte et son expérience professionnelle peuvent, une fois réunis, être considérés comme équivalents à la somme de connaissances normalement requises pour l'obtention d'un diplôme universitaire dans le domaine professionnel correspondant».

10. Peu importe que le diplôme en question s'appelle «*associate degree*» plutôt que «*bachelor degree*». Le «*bachelor degree*» est en règle générale un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur qui décerne des diplômes de premier cycle et de cycles supérieurs, de sorte qu'un «*bachelor degree*» est parfois désigné comme un diplôme de premier cycle. Le requérant déclare que, dans le glossaire de la norme-cadre du système de classement des emplois, la CFPI a défini un «diplôme universitaire de premier cycle» en ces termes\* : «un programme d'enseignement qui débouche sur la délivrance d'un diplôme sanctionnant des qualifications acquises dans un établissement post-secondaire comme une université. Il peut aussi s'agir de connaissances acquises dans un institut d'enseignement général ou technologique spécialisé (College of Advanced Education, Polytechnique, Fachhochschule, Institute of Technology, etc.) qui délivrent un «*bachelor's degree*» ou son équivalent. Un titre universitaire du niveau du premier cycle pourrait être, par exemple, «[un] “*bachelor's degree*” en sciences ou en lettres, une licence en sciences ou en lettres, [etc.]». Par ailleurs, le Comité a pris bonne note mais n'a pas tenu compte de la réponse de l'UNESCO qui le renvoie à un site Internet qui traite de la reconnaissance des titres universitaires et des qualifications professionnelles et, en particulier, de la structure de l'enseignement aux États-Unis. Selon ce site, «l'enseignement post-secondaire comprend des programmes non sanctionnés par un diplôme qui débouchent sur des certificats d'études supérieures, ainsi

---

\* Traduction du greffe.

que des programmes donnant lieu à six niveaux de diplôme : “*associate*”, “*bachelor*”, “*first professional*”, “*master*”, “*advanced intermediate*” et “*research doctorate*”».

11. Par ailleurs, le Tribunal relève que le Secrétaire exécutif a mentionné dans plusieurs communications adressées au requérant, et notamment dans la décision attaquée, qu’il «n’était pas fondé» à contester l’engagement de M. P. Au contraire, le Tribunal considère que le requérant a un intérêt légitime à contester l’engagement du candidat externe et à s’assurer que la procédure de recrutement se déroule en bonne et due forme étant donné que l’issue du processus de recrutement comporte deux possibilités (comme cela est précisé dans la note du 19 septembre 2005) : soit le candidat externe est nommé au poste en question, soit le contrat du requérant est prolongé; c’est la raison pour laquelle la décision d’engager M. P. touche directement ce dernier.

12. L’allégation de manquement au devoir de bonne foi et d’absence de transparence dans la procédure de recrutement est dénuée de fondement. Le requérant n’a pas démontré que la Commission avait fait preuve de mauvaise foi en décidant de recruter un candidat externe plutôt que de prolonger son contrat au-delà de la durée de service maximale. Le Tribunal constate par ailleurs que, comme expliqué ci-dessus, le terme «diplôme universitaire» englobe l’«*associate degree*»; l’utilisation de ce terme dans l’avis de vacance de poste n’était donc pas inappropriée et ne dénotait pas un manque de transparence.

13. Le requérant affirme que la procédure de recours a duré presque deux ans, ce qui était bien trop long. Cette conclusion est fondée. Le requérant et la Commission ont déposé sans tarder respectivement le mémoire (23 octobre 2007) et la réponse (21 décembre 2007), mais une fois que le requérant eut notifié au Comité paritaire de recours qu’il ne souhaitait pas déposer de mémoire en réplique (10 janvier 2008), il a fallu attendre encore cinq mois avant que le Comité ne soit constitué. En outre, même si le Comité a passablement attendu les réponses des diverses sources sollicitées au sujet des questions

soulevées par le recours (comme la définition d'un «*associate degree*» ou d'un «diplôme universitaire»), ce n'est que le 7 septembre 2009 qu'il a rendu son rapport final. Cela représente un retard excessif qui justifie l'octroi de 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit également à 2 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La Commission versera au requérant 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Elle lui versera également 2 000 euros à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2011, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 8 février 2012.

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