

112^e session

Jugement n° 3101

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} R. A. B. le 17 août 2009, la réponse de l'Organisation en date du 7 janvier 2010, la réplique de la requérante du 12 mars et la duplique de l'OIT datée du 13 mai 2010;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

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

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

A. La requérante, ressortissante espagnole née en 1965, est entrée en janvier 1997 au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en tant que correctrice d'épreuves de grade P.2 à l'Unité de correction/contrôle de qualité du Département des services des relations, réunions et documents. Depuis le 1^{er} janvier 2004, elle bénéficie d'un engagement sans limitation de durée.

Le 5 février 2008, le BIT publia un avis de vacance pour un poste d'éditeur (Assurance qualité des documents) de grade P.3 au sein du Service des documents officiels. La requérante fit acte de candidature le 2 mars et fut placée sur la liste sélective de trois candidats. Le 14 avril, elle participa à un entretien d'évaluation technique devant un jury d'examen composé de quatre membres dont le chef responsable,

soit le chef dudit service. Elle fut informée, le 7 juillet, qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste en question. Le 7 août, elle eut, à sa demande, un entretien avec le chef responsable afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique. Suite à cet entretien, elle lui demanda de lui faire parvenir une réponse écrite et, dans un courriel du 20 août, il lui indiqua les points négatifs de son évaluation. Le 19 septembre 2008, elle présenta une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours tendant à l'annulation de la procédure de concours et de la nomination en découlant. Dans son rapport du 6 mars 2009, la Commission conclut que l'évaluation technique n'avait pas été faite de manière «objective, transparente et impartiale» et que la candidature de la requérante n'avait pas été examinée «dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats». Elle recommandait au Directeur général d'annuler le résultat du concours et d'ordonner une nouvelle évaluation technique des candidats. Par lettre du 6 mai 2009, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa l'intéressée que le Directeur général avait décidé d'accepter cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

Une nouvelle évaluation technique eut effectivement lieu le 4 juillet 2009 et la candidate externe qui avait été sélectionnée dans le cadre de la procédure litigieuse fut de nouveau sélectionnée.

B. La requérante soutient que la décision attaquée est entachée d'illégalité en ce qu'elle s'est limitée à annuler l'évaluation technique alors que les irrégularités constatées par la Commission auraient dû entraîner l'annulation de l'ensemble de la procédure de concours et le renvoi des candidatures devant le Département du développement des ressources humaines. Ceci aurait permis d'établir une nouvelle liste sélective de candidats remplissant les conditions énoncées dans l'avis de vacance et d'éviter que soient commises les mêmes irrégularités.

Elle se plaint de ce que le chef du Service des documents officiels a manqué de neutralité lors de l'entretien d'évaluation technique du 14 avril 2008, au cours duquel elle s'est sentie «méprisée et humiliée», en ce qu'il a favorisé la candidate sélectionnée pour des motifs d'ordre

personnel. Selon elle, lors de cet entretien, des questions non pertinentes lui ont été posées dans le but d'influencer indûment le jury d'examen.

La requérante affirme en outre que la mise au concours du poste litigieux n'était qu'un artifice destiné à «justifier l'emploi de la candidate sélectionnée sur le budget régulier de l'Organisation». Elle fait valoir que ce poste a été créé immédiatement après l'entrée en fonction du chef du Service des documents officiels, que la candidate sélectionnée n'a pas les qualifications minimales requises pour un emploi d'éditeur de grade P.3 et que, d'ailleurs, elle n'exerce pas dans les faits les fonctions afférentes au poste mais exécute des tâches de secrétariat que lui confie ledit chef.

Enfin, l'intéressée estime que le jury d'examen chargé de l'évaluation technique a omis de tenir compte de certains faits essentiels la concernant et a tiré du dossier des conclusions manifestement erronées en estimant qu'elle n'avait pas démontré de compétences particulières en matière d'édition.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que la procédure de concours litigieuse et la nomination qui en a résulté. Elle demande également la réparation du préjudice matériel et moral subi et réclame les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soulève l'irrecevabilité de la requête au motif que les trois moyens soulevés par la requérante sont irrecevables. En ce qui concerne le premier, la décision attaquée ayant annulé l'entretien d'évaluation technique du 14 avril 2008, les arguments qui s'y rapportent sont désormais sans objet. Pour ce qui est du deuxième, à savoir que la candidate sélectionnée n'exercerait pas des fonctions d'éditeur, il se rapporte à des faits postérieurs à la décision attaquée. Quant au troisième moyen, celui relatif à l'absence de qualifications de la candidate sélectionnée, il s'agit d'un moyen nouveau que la Commission consultative partiariaire de recours n'a pas pu étudier; l'intéressée n'a donc pas épuisé les voies de recours interne à cet égard.

Sur le fond, l'Organisation soutient qu'une annulation partielle de la procédure de concours est conforme à la jurisprudence du Tribunal

de céans et que la décision de reprendre la procédure de recrutement à partir du moment où elle a été viciée — en l'espèce à partir de l'évaluation technique — est parfaitement régulière. Elle affirme que la requérante n'a apporté aucune preuve de la prétendue absence de qualifications de la candidate sélectionnée et que les allégations relatives aux fonctions qu'exerce en réalité cette dernière sont dénuées de fondement.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que sa requête est recevable étant donné que son objet est l'annulation de l'ensemble de la procédure de concours et non de la seule évaluation technique. Rappelant la jurisprudence du Tribunal, elle affirme en outre que, si des conclusions nouvelles sont certes irrecevables, des moyens nouveaux peuvent être invoqués à tout moment. À ses yeux, la nécessité d'annuler l'ensemble de la procédure s'imposait d'autant plus que la Commission consultative paritaire de recours a constaté que la candidate sélectionnée ne possédait pas les qualifications requises pour le poste.

Sur le fond, elle fait valoir que, du fait de la rédaction malhabile de la recommandation de la Commission, laquelle avait pourtant démontré que de nombreuses irrégularités avaient été commises «tout au long de la procédure», le Directeur général s'est contenté d'ordonner une nouvelle évaluation technique alors qu'à son sens il aurait dû annuler le concours. Elle prétend par ailleurs que la rédaction de l'avis de vacance du poste démontre le parti pris du chef responsable. En effet, ce dernier y a selon elle ajouté des tâches qui ne correspondaient pas à la fonction d'éditeur, afin de favoriser la candidate sélectionnée. Elle prétend qu'en violation de l'annexe I au Statut du personnel la candidate sélectionnée n'a pas participé à l'étape obligatoire du Centre d'évaluation avant d'être invitée à l'entretien d'évaluation technique.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle soulève par ailleurs une nouvelle exception d'irrecevabilité pour non-épuisement des voies de recours interne des arguments relatifs à «l'interprétation prétendument erronée» de la recommandation de la Commission et à la rédaction irrégulière de l'avis de vacance.

La défenderesse affirme que la candidate sélectionnée possédait bien les qualifications et l'expérience professionnelle requises et que l'avis de vacance du poste n'était nullement biaisé. Conformément à l'annexe I au Statut, il avait été rédigé par le chef du service concerné puis soumis pour avis au Département du développement des ressources humaines et ensuite au Syndicat du personnel.

L'Organisation souligne que le fait que la candidate sélectionnée ait participé à l'évaluation technique avant de passer l'épreuve du Centre d'évaluation n'a eu aucune incidence sur l'équité du processus de recrutement.

Enfin, elle produit les commentaires de la candidate sélectionnée à l'issue de la procédure de concours.

CONSIDÈRE :

1. Le 2 mars 2008, la requérante, qui exerçait les fonctions de correctrice d'épreuves au grade P.2, se porta candidate à un poste d'éditeur (Assurance qualité des documents), de grade P.3, ayant fait l'objet d'un avis de vacance interne/externe. Elle fut placée sur la liste sélective et participa à un entretien d'évaluation technique le 14 avril.

Le 7 juillet 2008, l'administration l'informa qu'elle n'avait pas été sélectionnée, le jury d'examen ayant recommandé la nomination d'une candidate externe.

2. Le 28 juillet, la requérante sollicita, en vertu du paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel, un entretien avec le chef responsable du Service au sein duquel se trouvait le poste mis au concours aux fins d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique. Cet entretien eut lieu le 7 août. Par la suite, elle demanda, comme le prévoit le paragraphe 14 de la même annexe, une réponse écrite dudit chef responsable. Le même jour, soit le 20 août, ce dernier confirma par écrit les informations données à l'intéressée sur les raisons pour lesquelles elle n'avait pas été sélectionnée.

3. Le 19 septembre 2008, la requérante déposa une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours tendant à l'annulation de la procédure de concours ainsi que de la nomination qui en avait découlé.

4. Dans le rapport qu'elle rendit le 6 mars 2009, la Commission considéra «que l'évaluation technique n'a[vait] pas été faite de manière objective, transparente et impartiale, et que la requérante n'a[vait] pas vu sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats». Elle recommanda, en conséquence, au Directeur général «d'annuler le résultat du concours, en tenant la candidate sélectionnée indemne de tout préjudice, et d'ordonner une nouvelle évaluation technique des candidats».

Par lettre du 6 mai 2009, la requérante fut informée que le Directeur général acceptait cette recommandation et qu'une nouvelle évaluation technique serait organisée dans les meilleurs délais. Telle est la décision déferée devant le Tribunal de céans.

5. La requérante demande au Tribunal d'annuler cette décision ainsi que la procédure de concours dans son ensemble et la nomination faisant suite à cette procédure, d'ordonner la réparation du préjudice moral et matériel qu'elle aurait subi et de condamner la défenderesse aux dépens.

Elle soutient en substance que l'ensemble de la procédure aurait dû être annulé et non pas seulement l'évaluation technique, que la création du poste en cause était fictive et trompeuse et que le Directeur général «a commis une illégalité» en acceptant de suivre la recommandation de la Commission.

6. À la demande du Tribunal, la défenderesse a communiqué la requête à la candidate nommée à l'issue du concours en vue de recueillir ses observations. Cette dernière a notamment indiqué qu'elle a participé en toute honnêteté à ce concours, qu'elle a été désignée par le jury comme la candidate la plus qualifiée pour le poste et que sa

nomination a été «validée» par le Syndicat du personnel et par le Directeur général.

7. La défenderesse conclut au rejet de la requête, tout d'abord pour irrecevabilité du fait du non-épuisement des voies de recours interne et ensuite pour manque de fondement.

8. L'Organisation affirme que la requête se fonde sur trois moyens principaux et soutient que le premier, relatif à l'entretien d'évaluation technique du 14 avril 2008, est irrecevable car manifestement dépourvu d'objet. En effet, cet entretien a été annulé, le Directeur général ayant ordonné une nouvelle évaluation technique des candidats. La requérante n'aurait donc plus aucun intérêt à agir sur ce point et ses prétentions sous-tendues par les arguments reposant sur ledit entretien devraient, en conséquence, être considérées comme irrecevables.

Concernant le deuxième moyen selon lequel la candidate nommée à l'issue de la seconde évaluation technique n'exercerait pas les fonctions d'éditeur, la défenderesse soutient qu'il ne saurait être retenu par le Tribunal dès lors qu'il s'agit de faits postérieurs à la décision attaquée.

L'Organisation conteste également la recevabilité du troisième moyen au motif que les voies de recours interne n'ont pas été épuisées. En effet, selon elle, la requérante fonde désormais sa requête sur le fait que la candidate sélectionnée ne possédait pas les qualifications requises dans l'avis de vacance de poste. Or la cause de la requête est différente de celle du recours interne et la défenderesse n'a donc jamais eu l'opportunité de se prononcer sur ce chef de recours.

9. Mais le Tribunal estime que les deux premiers motifs d'irrecevabilité avancés par l'Organisation ne sauraient prospérer. En effet, les développements de la requérante visés par la défenderesse sont tout au plus des éléments d'argumentation invoqués à l'appui de la conclusion principale tendant à l'annulation du concours dans son ensemble. Ces arguments seront, au besoin, écartés s'ils s'avèrent se rapporter à des faits postérieurs à la décision attaquée.

S'agissant de la fin de non-recevoir tirée du non-épuisement des voies de recours interne, elle ne saurait être retenue dès lors que, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, il ne s'agit pas d'une cause nouvelle par rapport à celle qui a été examinée lors de la procédure de recours interne. En effet, aussi bien devant la Commission consultative paritaire de recours que devant le Tribunal de céans, la requérante, contestant la régularité de la procédure de concours, en a demandé l'annulation, ainsi que l'annulation de la nomination de la candidate sélectionnée et la réparation du préjudice qu'elle aurait subi. La cause est donc la même que celle de la réclamation examinée par la Commission.

10. Selon la jurisprudence du Tribunal, les personnes qui se sont portées candidates à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours ont le droit de voir leur candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir (voir par exemple le jugement 3032, au considérant 20 *in fine*).

11. En l'espèce, le Tribunal constate que, devant la Commission consultative paritaire de recours, la requérante avait fait valoir qu'en invitant la candidate sélectionnée à passer l'étape de l'évaluation technique avant celle du Centre d'évaluation, le Bureau a violé l'article 11 de l'annexe I au Statut, mais que la Commission, bien qu'ayant noté que l'étape du Centre d'évaluation devait précéder celle de l'évaluation technique, avait estimé que cette irrégularité n'avait pas eu d'incidence sur l'issue du concours et qu'elle n'en justifiait pas l'annulation.

Dans sa réplique, la requérante a repris le grief relatif au non-respect par la défenderesse des dispositions concernant l'étape obligatoire du Centre d'évaluation préalablement à celle de l'évaluation technique.

12. Le paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel se lit ainsi qu'il suit :

«Le chef responsable entreprend et garantit une évaluation technique rigoureuse de tous les candidats dont la candidature a été évaluée, de façon positive par le Centre d'évaluation, et prépare un rapport.»

De plus, l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel se lit en partie comme suit :

«Article 1

Définitions

[...]

1.1 Le terme “Centre d'évaluation” désigne un corps indépendant d'évaluateurs qui prend des décisions par consensus sur la compétence de personnes pour un emploi à un grade donné dans l'Organisation.

[...]

1.6 Le terme «évaluation technique» désigne une évaluation des compétences techniques et professionnelles et de l'expérience des personnes dont la candidature a été évaluée de façon favorable pour un poste à pourvoir.

[...]

Article 4

Procédure de concours

4.1 La procédure de concours comprend deux étapes, le Centre d'évaluation et l'évaluation technique.

[...]

4.3 Les candidats externes dont le nom figure sur une liste sélective établie par le chef responsable en accord avec [le Département du développement des ressources humaines] sont invités à participer à la procédure du Centre d'évaluation.

Article 5

Evaluation technique

5.1 Toutes les personnes dont la candidature a été évaluée de façon positive doivent faire l'objet d'une évaluation technique. Il incombe au chef responsable d'entreprendre et de garantir une évaluation technique rigoureuse des candidats suivant les directives formulées d'un commun accord par le Syndicat et par le Bureau. Les parties conviennent d'élaborer ces directives avant le 31 décembre 2000 et, en tout état de cause, avant la mise en application du présent accord.

[...]»

13. Dans son jugement 3032, au considérant 20, le Tribunal a déjà retenu de la lecture combinée de ces dispositions qu'il existe un ordre chronologique dans le déroulement de la procédure de concours et qu'un candidat externe doit d'abord passer, avec succès, la première étape, celle du Centre d'évaluation, avant de se soumettre à la seconde, l'évaluation technique.

La défenderesse soutient que l'ordre de passage entre l'évaluation technique et celle du Centre d'évaluation n'a aucune incidence sur l'équité du processus de recrutement et qu'«en l'espèce, étant donné que tous les candidats présélectionnés devaient passer l'examen du Centre d'évaluation, il importait peu que la candidate mise en cause passât cet examen avant ou après l'évaluation technique».

14. Le Tribunal ne peut suivre la défenderesse sur ce point. Il estime que tous les candidats doivent être traités sur un pied d'égalité. En particulier, l'aptitude des candidats externes à occuper un poste à un grade donné dans l'Organisation doit être évaluée par le Centre d'évaluation préalablement à l'évaluation technique à laquelle sont soumis tous les candidats susceptibles d'être nommés, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

15. Le Tribunal rappelle que, lorsqu'une organisation internationale décide de procéder à une nomination en mettant au concours le poste à pourvoir, il lui appartient de respecter les règles fixées à ce sujet dans ses dispositions statutaires et celles qui découlent des principes généraux mis en évidence par la jurisprudence (voir notamment les jugements 2163, au considérant 3, et 3032, au considérant 22).

Dans le cas d'espèce, en ne respectant pas la chronologie établie pour la procédure de concours, l'épreuve devant le Centre d'évaluation puis l'entretien d'évaluation technique, la défenderesse a violé les règles qu'elle a elle-même édictées pour le déroulement de telles procédures. Or on ne peut exclure que l'inversion de cette chronologie des évaluations ait eu une incidence sur les résultats du concours.

Il s'ensuit que, la procédure de concours étant entachée d'un vice, elle doit être annulée sans qu'il soit utile de se prononcer sur les autres

griefs de la requérante et sans qu'il y ait lieu de prendre en considération les écritures supplémentaires présentées par la défenderesse après la clôture des débats, sans l'autorisation du Tribunal.

16. La requérante demande l'annulation de la procédure dans son ensemble. Le Tribunal retient de ce qui précède que la procédure doit être reprise au stade où elle a été viciée, c'est-à-dire au stade de l'épreuve devant le Centre d'évaluation.

17. La requérante demande l'annulation de la nomination faisant suite à la procédure litigieuse. Le Tribunal estime cette demande fondée, étant entendu que la défenderesse devra tenir la candidate sélectionnée indemne du préjudice que pourrait lui causer l'annulation d'une nomination qu'elle a acceptée de bonne foi (voir le jugement 3032 précité, au considérant 25, et la jurisprudence citée).

18. Elle demande aussi la réparation du préjudice moral et matériel qu'elle aurait subi. Le Tribunal est d'avis que l'intéressée n'a, en l'état, subi aucun préjudice matériel du fait qu'elle n'a pas été sélectionnée à l'issue du concours. En revanche, l'irrégularité relevée dans la procédure lui a occasionné un préjudice moral qu'il convient de réparer par l'octroi d'une indemnité de 3 000 francs suisses.

19. La requérante a droit à des dépens fixés à 2 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 6 mai 2009 est annulée.
2. La procédure de concours sera reprise comme il est dit au considérant 16 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à la requérante une indemnité de 3 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi.

4. Elle lui versera également la somme de 2 000 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 18 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, 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.

SEYDOU BA
CLAUDE ROULLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET