

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**114<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3182**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> M. H. le 25 octobre 2010 et régularisée le 14 janvier 2011, la réponse de l'Organisation en date du 27 avril, la réplique de la requérante du 1<sup>er</sup> août et la duplique de l'OIT datée du 28 octobre 2011;

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

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

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

A. La requérante, ressortissante belge née en 1969, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1996. À compter de 2001, elle a travaillé en qualité de juriste de grade P.3 au Département des normes internationales du travail (NORMES). Elle a aussi exercé les fonctions de secrétaire générale du Comité du Syndicat du personnel à compter de décembre 2008.

En août 2009, un avis de vacance fut publié pour le poste de «spécialiste juridique sur les conditions de travail», de grade P.4, à pourvoir au sein du Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL). La requérante postula et fut présélectionnée avec trois

autres candidats. En octobre 2009, elle passa avec succès l'épreuve écrite et l'épreuve orale. Le jury technique présidé par la cheffe responsable, qui était la cheffe du Programme, arriva à la conclusion que trois candidats, dont la requérante, étaient aptes à occuper le poste mis au concours. Se fondant sur les résultats de l'évaluation technique, il décida de classer la requérante en première position et, dans le rapport qu'il présenta au Directeur général, il recommanda à l'unanimité de nommer celle-ci au poste en question. En novembre 2009, le Directeur général décida de nommer plutôt M. O., un candidat interne que le jury avait classé troisième et qui détenait déjà le grade P.4. Celui-ci fut donc transféré au poste vacant sans changement de grade. Le 30 novembre, la requérante fut informée qu'elle n'avait pas été choisie.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2009, la requérante adressa un courriel à la cheffe responsable pour solliciter un entretien en vue d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique, comme le prévoit le paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel du BIT. Cet entretien eut lieu le 4 décembre. Le 15 décembre, la requérante envoya un nouveau courriel à la cheffe responsable pour la remercier de l'entretien et lui demander de lui confirmer par écrit l'information en retour qu'elle lui avait fournie sur l'évaluation technique, conformément au paragraphe 14 de l'annexe I au Statut du personnel. La cheffe responsable lui répondit le 15 janvier 2010 en insistant sur le pouvoir discrétionnaire dont le Directeur général jouissait en matière de nomination. Elle indiquait que la requérante était apparue comme «la candidate la mieux préparée pour l'entretien» et que sa solide connaissance technique du domaine de responsabilité correspondant au poste en question, ainsi que son engagement et sa motivation pour ce poste, constituaient ses principaux points forts, tandis que la fourniture de services consultatifs de qualité et le travail dans un contexte multidisciplinaire étaient les points à améliorer, compte tenu de son expérience limitée dans ces domaines. La cheffe responsable ajoutait que le Département du développement des ressources humaines l'avait consultée pour connaître son avis sur la courbe d'apprentissage de l'autre candidat interne et qu'elle avait répondu que ce dernier justifiait d'une plus grande expérience que la requérante dans la

fourniture de services consultatifs aux mandants de l'OIT et qu'il était apte à occuper le poste.

Le 12 février 2010, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours d'une réclamation, dans laquelle elle affirmait que la décision du Directeur général de nommer M. O. était entachée, entre autres, d'erreurs de fait et de droit, ainsi que de détournement de pouvoir. Elle soutenait notamment que, lors de l'entretien du 4 décembre, la cheffe responsable lui avait expliqué que selon la règle suivie par le Département du développement des ressources humaines, lorsque plusieurs candidats étaient jugés aptes à occuper un poste («*apt for the job*»), la politique du Bureau consistait à accorder la priorité à ceux dont la nomination n'entraînerait pas de promotion. La requérante prétendait aussi que la décision de ne pas la sélectionner ressemblait fort à des représailles exercées à son encontre en raison de son rôle de premier plan dans les activités du Syndicat du personnel.

Dans son rapport en date du 10 mai 2010, la Commission consultative paritaire de recours reconnaissait que le jury technique avait estimé que la requérante était la candidate la plus qualifiée pour le poste. Elle rejetait toutefois l'argument selon lequel le Directeur général avait commis une erreur de droit en choisissant de nommer un autre candidat. La Commission considérait que le Directeur général s'était conformé aux exigences du Statut du personnel et qu'il avait exercé son pouvoir discrétionnaire sur la base d'éléments objectifs. Elle rejetait aussi comme étant non fondée l'allégation de l'intéressée selon laquelle la décision aurait été prise en représailles pour son activité syndicale.

Par lettre du 12 juillet 2010, la requérante fut informée de la décision du Directeur général de rejeter sa réclamation comme étant dénuée de fondement, conformément à la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante affirme qu'en décidant de nommer M. O. au poste litigieux, le Directeur général a commis une erreur de droit et a tiré des conclusions manifestement erronées des pièces du dossier, car elle

avait été classée candidate la mieux qualifiée et aurait donc dû être nommée en application du sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel. Le jury technique avait décidé à l'unanimité de la recommander comme étant la candidate la mieux qualifiée pour le poste mis au concours, classement qui a été confirmé par la Commission consultative paritaire de recours. Le Directeur général a donc enfreint les règles applicables en décidant a posteriori de modifier le poids relatif attribué aux différents éléments pris en compte pour l'évaluation menée par le jury technique. Selon la requérante, ce n'est pas le rôle du Directeur général de refaire l'évaluation qui a été menée par le jury technique, ni de déterminer rétroactivement quels étaient les besoins du département qui recrutait. Elle ajoute qu'une procédure de concours juste et transparente nécessite des critères clairs, pertinents et objectifs aux fins de l'évaluation des candidats, critères qui doivent être établis avant la procédure d'évaluation.

De plus, la requérante soutient que la décision repose sur une application erronée de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut du personnel. Elle fait valoir que la règle de priorité qui figure dans cet article s'applique uniquement si le candidat interne qui souhaite une mutation au même grade possède des qualifications au moins égales à celles du candidat interne qui brigue une promotion. C'est, dit-elle, ce qui ressort de la jurisprudence du Tribunal de céans concernant l'application de l'alinéa g) de l'article 4.2, et telle était d'ailleurs la pratique constante du BIT jusqu'à cette mise au concours litigieuse.

Enfin, la requérante prétend que le Directeur général a fait preuve de discrimination à son encontre en raison du rôle de premier plan qu'elle a joué dans les récents conflits qui ont opposé l'administration et le Syndicat du personnel. Elle soutient, par conséquent, que la décision attaquée est entachée de détournement de pouvoir.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'annuler la nomination de M. O. et d'ordonner à l'OIT de la nommer elle au poste en question. Elle réclame 30 000 euros de dommages-intérêts et 2 000 euros au titre des dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT maintient que la requête est totalement infondée. La défenderesse conteste l'argument de la requérante selon lequel le Directeur général avait l'obligation de la nommer du fait qu'elle avait été classée première par le jury technique, et elle souligne que le pouvoir discrétionnaire dont jouit le Directeur général dans les décisions relatives à une nomination est un principe bien établi du droit de la fonction publique internationale. Contrairement à ce qu'avance la requérante, le jury technique n'est pas l'organe décisionnaire en matière de nomination. Ainsi, quel que soit le classement établi par le jury technique dans sa recommandation, c'est au Directeur général de décider quel candidat possède le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en application du sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel. En conséquence, selon l'Organisation, il est loisible au Directeur général de ne pas nommer le candidat classé premier par le jury technique.

L'Organisation explique que le Directeur général a décidé, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation et sur la base d'éléments objectifs correspondant aux exigences énoncées dans l'avis de vacance de poste, de ne pas suivre la recommandation du jury technique et de nommer un autre des trois candidats que le jury avait jugés aptes à occuper le poste. Le Directeur général a notamment constaté que les commentaires portés sur l'épreuve écrite de M. O. étaient plus positifs que ceux concernant la requérante, que M. O. présentait une courbe d'apprentissage sensiblement plus favorable que celle de l'intéressée, qu'il avait démontré ses compétences en matière de communication, de service à la clientèle et de collaboration dans le cadre de ses travaux et de plusieurs missions accomplis pour le BIT, et enfin qu'il travaillait déjà au grade P.4 depuis près de deux ans à la satisfaction de ses supérieurs hiérarchiques. Le Directeur général avait en conséquence jugé que M. O. était le candidat le mieux qualifié au sens du sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2

Par ailleurs, l'OIT estime que la nomination de M. O. était également légitime eu égard à l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut du personnel, en vertu duquel le Bureau doit donner la priorité aux demandes de mutation par rapport aux titres à promotion lorsque les

candidats ont des compétences et des profils équivalents. Elle nie qu'il y ait eu revirement dans la motivation de la décision de nommer M. O. car la cheffe responsable avait indiqué oralement et par écrit que le Département du développement des ressources humaines lui avait demandé de fournir des renseignements supplémentaires sur les qualifications et les compétences de l'autre candidat interne. Selon la défenderesse, le sous-alinéa i) de l'alinéa a) et l'alinéa g) de l'article 4.2 ne peuvent être appliqués indépendamment l'un de l'autre et, lorsque plusieurs candidats sont recommandés pour un poste et que l'un d'eux détient le grade du poste à pourvoir, le Directeur général a le devoir de déterminer s'il y a lieu d'accorder à ce candidat la priorité dans le cadre de l'application du sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2.

Enfin, l'Organisation réfute l'allégation de discrimination antisyndicale comme étant totalement infondée et souligne que deux autres membres du Comité du Syndicat du personnel ont postulé avec succès pour d'autres emplois au cours de la même période.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle estime que les arguments avancés par l'Organisation vont à l'encontre des règles qui régissent la répartition des responsabilités entre, d'une part, le chef responsable et le jury technique, dont la mission est d'évaluer les compétences techniques de chaque candidat, et, d'autre part, le Directeur général, qui peut prendre en compte d'autres considérations plus larges prévues au sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2, telles que le sexe, l'âge ou l'origine géographique. Elle souligne qu'en l'occurrence le jury technique présidé par la cheffe responsable a mené une évaluation rigoureuse des compétences techniques des candidats et en a conclu à l'unanimité que, prises dans leur ensemble, ses compétences techniques et professionnelles ainsi que son expérience étaient supérieures à celles des autres candidats, M. O. compris.

Selon la requérante, le pouvoir discrétionnaire du Directeur général en matière de nomination n'est pas absolu et il doit s'exercer dans les limites fixées par le Statut du personnel et les principes généraux de droit. Lorsque la procédure de concours comprend une épreuve écrite et une épreuve orale conduites par un organe

indépendant, comme le jury technique, le pouvoir discrétionnaire du Directeur général est nécessairement plus restreint que dans les cas où la nomination se décide sans mise au concours. En décidant de modifier unilatéralement le résultat de l'évaluation technique, le Directeur général a enfreint le Statut du personnel en substituant sa propre évaluation à celle du jury technique. La requérante soutient enfin que, comme il existe une forte présomption de discrimination antisyndicale, ce serait à l'Organisation de prouver l'existence de motifs objectifs et légitimes venant justifier la décision du Directeur général.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient entièrement sa position. Elle réfute l'allégation selon laquelle le Directeur général aurait rejeté l'évaluation menée par le jury technique et souligne qu'il a simplement tiré des conclusions différentes à partir des évaluations respectives de M. O. et de la requérante établies par le jury. La défenderesse fait observer que cette dernière n'a pas fourni d'éléments complémentaires pour étayer son allégation de discrimination et conteste que la charge de la preuve lui incombe. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal de céans, elle rappelle qu'il appartient à la partie qui formule une allégation d'en apporter la preuve.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Directeur général — qui lui a été communiquée par une lettre datée du 12 juillet 2010 — de suivre la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours et de rejeter comme étant dénué de fondement le recours qu'elle avait formé contre la décision antérieure du Directeur général, en date du 30 novembre 2009, de ne pas la nommer au poste de «spécialiste juridique sur les conditions de travail», de grade P.4, au sein du Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL). À l'issue de l'évaluation technique, consistant en une épreuve écrite et une épreuve orale, que le jury technique a menée dans le cadre de la procédure de sélection visant à pourvoir le poste vacant, le jury classa la requérante, qui était une candidate interne, en première position; la

deuxième place revint à un candidat externe; et M. O., un candidat interne détenant déjà le grade P.4, arriva en troisième position. Le classement traduisait l'ordre dans lequel le jury technique recommandait les candidats, la candidate classée première étant considérée comme la plus qualifiée pour le poste. Le Directeur général décida toutefois de nommer le candidat qui avait été classé en troisième position.

2. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'annuler la nomination de M. O. au poste en cause, d'ordonner à l'Organisation de la nommer elle à ce poste et de lui accorder 30 000 euros de dommages-intérêts, ainsi que 2 000 euros à titre de dépens.

3. Elle avance les arguments suivants : a) elle était la candidate la mieux qualifiée pour le poste en vertu du sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel, qui, selon elle, a la primauté sur l'alinéa g) du même article; b) elle a été victime de discrimination antisyndicale; et c) le Directeur général a usé de ses prérogatives en matière de nomination à des fins autres que celles pour lesquelles ces prérogatives lui ont été conférées, commettant ainsi un détournement de pouvoir.

4. L'article 4.2 du Statut du personnel est intitulé «Emplois à pourvoir». Dans la partie pertinente du sous-alinéa i) de l'alinéa a), il dispose que, «[p]our pourvoir un emploi quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité». Dans sa partie pertinente de l'alinéa g), il dispose que, «[e]n vue de pourvoir un emploi quelconque, il sera tenu compte, dans l'ordre suivant : [...] 2) des demandes de mutation ; 3) des titres à promotion».

5. L'Organisation maintient que le Directeur général n'est pas lié par l'avis du jury technique ni par son classement des candidats retenus en présélection et que le Directeur général a le pouvoir et le devoir de choisir et de nommer le candidat qui, selon lui, a «le niveau



le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité», comme le prévoit le sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2 cité plus haut. Il convient de faire observer que le pouvoir du Directeur général de nommer les fonctionnaires du BIT doit s'exercer conformément aux principes généraux de droit et aussi, comme il est dit à l'article 4.1 du Statut du personnel, conformément aux dispositions de la Constitution de l'OIT et du Statut du personnel. Dans le cas d'espèce, le critère le plus important est que les candidats possèdent les qualifications essentielles énumérées dans l'avis de vacance. La nomination sur concours, avec évaluation par un jury technique, est le moyen adéquat pour déterminer dans quelle mesure ce critère est rempli. Par conséquent, le fait que le Directeur général ait réévalué les candidats et modifié la conclusion du jury technique en donnant à certains critères davantage de poids que ne l'avait fait le jury et en s'appuyant sur sa connaissance du candidat qu'il avait décidé de nommer allait à l'encontre de la procédure régulière de pourvoi des postes.

6. Cette conclusion correspond au dispositif conforme aux principes d'égalité, d'impartialité et de transparence instauré par le Statut du personnel en vigueur à l'époque. Ledit statut a pour objet, comme énoncé à l'article 0.1, de régir les conditions d'emploi et de définir les devoirs et les droits des fonctionnaires du BIT. Même s'il y est aussi prévu, à l'article 4.1 mentionné ci-dessus, que les fonctionnaires sont choisis et nommés par le Directeur général, cette prérogative est assortie d'une importante réserve : cela doit se faire «conformément aux dispositions [...] du [...] Statut [du personnel], y compris les dispositions donnant effet aux accords collectifs». Ensuite, l'alinéa f) de l'article 4.2 du Statut dispose que les emplois vacants aux grades G.1 à P.5 inclus sont normalement attribués sur concours conformément aux dispositions de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs. Le détail de la procédure de recrutement figure à l'annexe I. Le Statut instaure en fait un mécanisme permettant l'évaluation des candidats dans le cadre d'une structure indépendante assurant rigueur technique et expertise. Considération importante, les jurys techniques offrent les garanties d'une totale transparence et d'une parfaite impartialité aux fins d'une évaluation objective (voir le

jugement 2083, aux considérants 9 et 10). Impératif implicite, l'évaluation suppose un classement des candidats. Ce que le dispositif ne prévoit pas, c'est que le Directeur général fasse ensuite sa propre évaluation technique et établisse un nouveau classement. Si le Directeur général intervient de la sorte, cela contrarie le mécanisme et affaiblit sérieusement les garanties de totale transparence et de parfaite impartialité. Cette conclusion, contrairement à ce qu'affirme l'Organisation, va dans le sens de l'article 12 de l'annexe I au Statut du personnel, relatif à la «Procédure de recrutement» et plus particulièrement à la «Procédure des concours», qui prévoit ceci :

«Le rapport d'évaluation technique est mis à la disposition des représentants du Syndicat du personnel, qui disposent de dix jours ouvrables à dater de la notification de la disponibilité de ce rapport pour formuler des observations. Les observations présentées font l'objet d'une discussion entre le chef responsable, le Département du développement des ressources humaines et les représentants du Syndicat du personnel. Le Directeur général décide alors quel candidat sera nommé.»

7. Il serait contraire aux principes d'égalité et de transparence que l'Organisation dispose d'un jury technique chargé de procéder à l'évaluation technique des candidats, mais que le rapport établi par ce jury puisse ensuite être contredit ou modifié quant au fond par les observations émanant des représentants du Syndicat du personnel. Les observations qu'autorise l'article 12 de l'annexe I peuvent porter sur la forme ou la procédure, ou encore sur une erreur manifeste du jury technique, mais elles ne peuvent en aucun cas venir saper ou contredire l'évaluation technique quant au fond, car le jury technique est l'organe administratif expressément habilité à évaluer les qualifications techniques des candidats. Dès lors, la restriction est aussi valable pour toute intervention du Directeur général dans la procédure. Ainsi, le remaniement des critères d'évaluation opéré par le Directeur général, qui a accordé davantage d'importance aux épreuves écrites et à la courbe d'apprentissage, n'entraîne pas dans sa compétence. Le Tribunal l'a souvent dit : «Lorsqu'une organisation décide de procéder à une nomination par la voie d'une mise au concours du 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, notamment en ce qui concerne les aspects formels de la procédure de sélection.» (Voir les jugements 1646, au considérant 6, et 2584, au considérant 21.)

8. En vertu des principes d'égalité et de transparence et puisque la règle veut que dans une procédure de nomination par voie de concours les qualifications essentielles requises constituent le critère prioritaire, toute exception à cette règle doit être expressément prévue. Il est bien établi que les candidats ont droit à l'égalité de traitement lors du concours pour un poste à pourvoir (voir le jugement 1990, au considérant 7). À la lumière de ces considérations, les dispositions génériques qui prévoient que les demandes de mutation auront priorité sur les titres à promotion ne s'appliquent qu'à qualifications égales (voir les jugements 1871, au considérant 10, 2833, au considérant 6, et 3032, au considérant 14). En l'espèce, étant donné que la requérante avait été classée première sur la base des résultats de l'évaluation technique menée par le jury technique, la priorité envisagée à l'alinéa g) de l'article 4.2 pour les candidats souhaitant une mutation au même grade ne s'appliquait pas. Par conséquent, en l'absence d'élément tendant à prouver que la procédure d'évaluation avait été viciée ou que le jury technique avait commis une erreur manifeste, il n'était pas justifié de nommer le candidat classé troisième plutôt que la requérante.

9. La requérante prétend qu'elle a été victime de discrimination parce qu'elle fait partie du Comité du Syndicat du personnel et que le Syndicat a eu plusieurs différends avec l'administration. Cette allégation est dénuée de fondement. L'intéressée n'a produit aucun élément convaincant de nature à démontrer que l'erreur que l'Organisation a commise en ne la nommant pas était fondée sur de la discrimination.

10. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée doit être annulée, tout comme la décision antérieure du 30 novembre 2009. Le Tribunal accordera par conséquent à la requérante 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 700 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée, de même que la nomination contestée.
2. L'OIT devra tenir M. O. indemne de tout préjudice pouvant découler de l'annulation de sa nomination, nomination qu'il a acceptée en toute bonne foi.
3. L'affaire est renvoyée devant le Directeur général pour qu'il prenne une nouvelle décision à la lumière des considérants ci-dessus.
4. L'Organisation versera 5 000 euros à la requérante à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
5. Elle lui versera également 700 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge présidant la séance, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
MICHAEL F. MOORE  
CATHERINE COMTET