

**C.**

**c.**

**UIT**

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3590**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M<sup>me</sup> E. C. le 10 juillet 2013 et régularisée le 19 août 2013, la réponse de l'UIT du 6 janvier 2014, la réplique de la requérante du 13 février et la duplique de l'UIT du 26 mai 2014;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 suivants :

La requérante conteste la régularité de la procédure de concours à laquelle elle a participé et la légalité de la nomination prononcée à l'issue de celle-ci.

Du 21 mars 2011 au 31 août 2012, la requérante, de grade G.6, fut détachée auprès du Bureau du développement des télécommunications, pour y exercer les fonctions d'assistante administrative du directeur de ce bureau, et perçut une indemnité spéciale de fonctions au grade G.7. Ce poste ayant été mis au concours, elle posa sa candidature, fut présélectionnée, puis vit son nom inscrit sur la liste restreinte des candidats retenus par le Comité des nominations et des promotions. Le 24 avril 2012, elle fut invitée à un entretien d'évaluation.

Par courriel du 13 juin 2012, la requérante fut informée du rejet de sa candidature. Après avoir sollicité du chef du Département de la gestion des ressources humaines la communication des motifs de ce rejet, elle présenta, le 29 juin, une demande de réexamen de cette décision, ainsi que de la procédure de concours et de la décision de nomination prise à l'issue de celle-ci auprès du Secrétaire général. Le 3 août, sa demande fut rejetée. Il lui fut alors expliqué que le profil de la candidate sélectionnée avait été jugé meilleur que le sien suite notamment à l'entretien d'évaluation.

Le 5 novembre 2012, la requérante introduisit un recours auprès du Comité d'appel, lui demandant d'examiner la régularité de la procédure de concours, de déterminer si «l'appréciation portée sur la valeur des candidats [était] correcte» et de contrôler si la candidature de la personne sélectionnée satisfaisait aux conditions de forme et aux qualifications requises par l'avis de vacance. Elle pria le Comité d'appel de recommander le retrait de la décision du 3 août et la réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi.

Dans sa réponse du 3 décembre, le Secrétaire général invita le Comité d'appel à rejeter les demandes de la requérante comme dénuées de fondement. Sur le fond, il détailla les raisons pour lesquelles la candidate retenue était apparue comme possédant les qualités qui faisaient d'elle la candidate idoine pour le poste. Enfin, il informa le Comité d'appel que le dossier complet de la procédure de concours était à sa disposition s'il estimait utile de le consulter.

Par courriel du 7 décembre 2012, la requérante dénonça la volonté «manifeste» de l'administration de lui dissimuler le déroulement de la procédure de concours. Elle demanda au Comité d'appel de l'autoriser à répliquer aux arguments développés par le Secrétaire général et sollicita la communication des informations non confidentielles relatives à cette procédure. Par mémorandum du 10 décembre 2012, le Comité d'appel, sans répondre au courriel susmentionné, avisa les deux parties que le délai de présentation de son rapport était prorogé en raison de la période de congé de fin d'année.

Le 13 février 2013, après avoir consulté le dossier de la procédure de concours et décidé de ne pas entendre les parties, le Comité d'appel

rendit son rapport. Il considéra à l'unanimité que le recours était recevable. Sur le fond, soulignant qu'il ne pouvait exercer qu'un contrôle restreint en matière de nomination, il affirma que, dans la mesure où les sept candidats dont le nom était inscrit sur la liste restreinte avaient été mis sur un pied d'égalité, le supérieur hiérarchique avait un large pouvoir d'appréciation pour choisir celui d'entre eux qu'il estimait être le plus apte à occuper le poste mis au concours. Le Comité d'appel recommanda ainsi le rejet du recours interne. Par un mémorandum du 12 avril 2013, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée que le Secrétaire général avait décidé de suivre cette recommandation.

Le 10 juillet 2013, la requérante saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée ainsi que les décisions issues du concours, d'ordonner à l'UIT de reprendre la procédure de concours au stade où elle avait été viciée, de réparer le préjudice qu'elle estime avoir subi et qu'elle évalue à 30 000 euros, et, enfin, de lui octroyer une somme de 6 000 euros au titre des frais de procédure qu'elle a exposés tant devant le Comité d'appel que devant le Tribunal.

Pour sa part, l'UIT sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme dénuée de tout fondement. Elle précise qu'elle n'a aucune obligation de rembourser les frais engagés par un fonctionnaire au cours de la procédure de recours interne. À la demande du Tribunal, elle a communiqué une copie de la requête à la candidate nommée à l'issue de la procédure de concours litigieuse pour que celle-ci fasse part de ses commentaires éventuels, mais cette personne n'a pas souhaité s'exprimer.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante critique en premier lieu la procédure de recours interne. Elle soutient qu'elle n'a pas eu droit à un recours interne effectif car le Comité d'appel aurait indûment restreint sa cognition et l'aurait privée de son droit de réplique. Elle soutient aussi que le principe du contradictoire a été violé et que la composition du Comité d'appel était irrégulière.

2. La défenderesse admet que sa réglementation de la procédure de recours interne ne contient aucune norme définissant l'étendue de l'examen du Comité d'appel saisi d'un recours contre les résultats d'un concours.

C'est donc de manière autonome que le Comité d'appel a défini les limites de son pouvoir d'examen. Contrairement à ce qui s'était passé dans les espèces citées par la requérante (voir le jugement 3125, aux considérants 11 et 12, qui se réfère lui-même au jugement 3077, au considérant 3), il ne s'est nullement référé, pour limiter sa cognition, à la jurisprudence par laquelle le Tribunal de céans, juridiction administrative indépendante, restreint son propre contrôle des décisions d'appréciation (voir les jugements 2040, au considérant 5, et 3209, au considérant 11).

L'égalité de traitement étant selon lui respectée, le Comité d'appel a reconnu que l'autorité investie du pouvoir de nomination, agissant en matière discrétionnaire, jouissait d'un large pouvoir d'appréciation pour désigner, parmi des candidats inscrits sur une liste restreinte et ayant tous les qualités que requérait l'avis de vacance, celui qui lui paraissait le plus qualifié pour le poste mis au concours.

Cette retenue de l'organe de recours interne se justifie dans toute la mesure où, conduite correctement, une procédure de concours et de sélection requiert l'appréciation complexe de critères multiples, qui tiennent tant à la personnalité et aux qualités des candidats qu'aux intérêts concrets de l'organisation. On ne saurait, sans compromettre l'évaluation objective de ces critères, investir, en toutes circonstances, l'organe de recours interne d'un pouvoir d'examen équivalent à celui dont doivent disposer les organes chargés de la sélection des candidats.

Cela ne dispense pas l'organe de recours interne d'accomplir son devoir d'examiner de près le dossier du concours et de motiver sérieusement sa recommandation dans le cadre des limites de son pouvoir de contrôle. Au vu de l'ensemble des circonstances, il sied de constater que c'est bien ce qui a été fait en l'occurrence et que la critique de la requérante est, sur ce point, dénuée de fondement.

3. La décision attaquée repose matériellement sur la réponse donnée au recours interne le 3 décembre 2012 par le Secrétaire général. Cette réponse expose pour la première fois les motifs pour lesquels la candidature de la requérante n'a en définitive pas été retenue, et cela de manière assez claire et précise pour qu'il faille considérer que la décision attaquée, qui s'y réfère, doit être tenue pour suffisamment motivée au regard de la jurisprudence. La requérante a demandé à pouvoir répliquer à ce document et à obtenir pour ce faire les informations non confidentielles sur la procédure de concours. Le Comité d'appel ne s'est pas prononcé sur cette demande et a simplement répondu que le délai pour présenter son rapport était reporté pour des raisons de «force majeure», à savoir la période de congé de fin d'année.

Or, sans qu'il importe que le droit de répliquer soit ou non prévu dans la réglementation de la procédure de recours interne, ce droit doit être reconnu au fonctionnaire intéressé lorsque l'administration expose à l'organe consultatif des arguments décisifs que l'auteur du recours ne pouvait connaître (voir les jugements 3223, au considérant 6, et 3438, au considérant 9). Tel a été le cas en l'occurrence. Le refus implicite d'autoriser la requérante à se déterminer sur la réponse du 3 décembre 2012 est d'autant moins admissible qu'il ne pouvait se justifier pour des raisons de célérité de la procédure, étant donné que le Comité d'appel venait d'annoncer que la présentation de son rapport était retardée.

En n'autorisant pas la requérante à répliquer, en toute connaissance de cause, comme elle le demandait, le Comité d'appel a, partant, violé le droit d'être entendu qu'implique le principe du contradictoire. La requête doit être admise pour ce motif, cette erreur de procédure ne pouvant être corrigée dans le cadre de la présente procédure, dès lors que, sur les questions d'appréciation qui se posent, le pouvoir d'examen du Tribunal de céans est encore plus restreint que celui du Comité d'appel.

4. La requérante soutient que le Comité d'appel était irrégulièrement composé dès lors que l'un de ses membres, celui désigné en sa qualité de représentant du personnel, a été absent à l'une des réunions organisées par ledit comité puis remplacé.

Cette critique est sans pertinence.

On peut certes regretter que même une simple séance de travail ait dû être tenue en l'absence de ce membre, qui n'a annoncé son indisponibilité qu'au dernier moment. Mais aucune décision n'a été prise et aucune mesure n'a été adoptée au cours de cette réunion. Aussitôt que l'indisponibilité du membre absent s'est avérée permanente et définitive, un nouveau membre, représentant également le personnel, a été désigné pour le remplacer. Le nouveau membre a reçu une information complète sur la procédure antérieure et tous les documents recueillis par le Comité d'appel ont été mis à sa disposition; aucun élément du dossier ne laisse à penser que ce nouveau membre n'ait pas disposé du temps et des éléments nécessaires pour forger sa conviction en toute liberté et en toute connaissance de cause à l'égal des autres membres du Comité d'appel. On ne se trouve donc pas dans la situation décrite au considérant 13 du jugement 3272, mis en avant par la requérante.

Si la composition d'un organe consultatif collégial ne doit en principe pas varier du début à la fin de la procédure de contrôle, force est donc de constater qu'en présence d'une circonstance inhabituelle, à savoir l'absence d'un membre en fin de procédure, le Comité d'appel a veillé au respect de ce principe en procédant correctement pour qu'il puisse statuer dans un délai raisonnable et dans une composition conforme à la réglementation qui lui est applicable.

5. La requérante critique en second lieu le déroulement de la procédure de concours.

La procédure à suivre pour la sélection des candidats à un poste mis au concours en conformité notamment avec l'article 4.8, alinéa d), du Statut du personnel de l'UIT est régie par l'article 4.9 de ce statut.

a) Cette dernière disposition se lit *in parte qua* ainsi qu'il suit :

«a) Le Secrétaire général constitue un Comité des nominations et des promotions chargé de le conseiller (et, le cas échéant, de conseiller le Directeur du Bureau intéressé) dans tous les cas où un emploi a été mis au concours.

b) Le Comité des nominations et des promotions est constitué d'un représentant du Secrétariat général et de chaque Bureau de l'Union et, pour les emplois de la catégorie des services généraux (G.1 à G.7) et de la catégorie professionnelle (P.1 à P.5), de deux représentants du personnel, ou de leurs suppléants, désignés par le Secrétaire général à partir d'une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. [...]

[...]

e) Le Comité des nominations et des promotions établit son propre règlement intérieur; ses délibérations, en principe, sont secrètes. Toutefois, le règlement intérieur du Comité peut prévoir la divulgation de certaines informations aux candidats.

[...]»

b) Le Règlement intérieur, adopté en vertu de l'article 4.9, alinéa e), du Statut du personnel, prescrit que, pour tous les emplois mis au concours dans les catégories des services généraux et professionnelle, le Comité des nominations et des promotions est conseillé par un groupe de présélection dont la tâche est de lui soumettre une liste des candidats qu'il estime devoir rester en lice. Ce groupe fait son choix après avoir examiné l'avis de vacance et tous les documents pertinents disponibles concernant les candidats et éliminé les candidats qu'il estime ne pas être qualifiés parce que ne possédant pas les qualifications de base énoncées notamment dans l'avis de vacance (paragraphe 4 à 7 du Règlement intérieur). La composition du groupe de présélection est définie de manière détaillée au paragraphe 5 du Règlement intérieur.

Les modalités de fonctionnement du Comité des nominations et des promotions sont définies par les paragraphes 10 et suivants du Règlement intérieur. Les paragraphes 16 à 20 ont la teneur suivante :

«16. Le Comité établit la liste des candidats qu'il estime être les plus qualifiés pour occuper l'emploi mis au concours, assortie, le cas échéant, de conditions particulières se rapportant aux candidats qui y figurent. Cette liste (liste restreinte) ne comporte pas plus de 5 noms, à moins que le Comité n'en décide autrement.

17. En établissant la liste restreinte, le Comité prend en compte avant tout les qualifications des candidats par rapport aux exigences de l'emploi telles qu'elles figurent dans l'avis de vacance. Il peut cependant décider que l'absence de certains des titres ou diplômes exigés peut être compensée par une expérience particulière allant au-delà du minimum requis dans le domaine correspondant à celui de l'emploi mis au concours.

18. En principe, le Comité adopte ses recommandations par consensus. Faute de consensus, le Président tranche en se fondant sur l'opinion prédominante et le Secrétaire du Comité adresse une note à cet effet au Secrétaire général.

19. S'il ne retient aucun candidat, le Comité peut formuler une recommandation quant à la suite à donner à l'avis de vacance.

20. Les délibérations du Comité sont en principe secrètes; le Chef du Département du personnel peut toutefois informer un candidat qui le lui demande que son nom figure sur la liste restreinte. Dans la négative, le Chef du Département du personnel peut indiquer au candidat, en se fondant sur l'avis écrit du Comité, les qualifications mentionnées dans l'avis de vacance qui lui font défaut ou les autres raisons pour lesquelles son nom ne figure pas sur la liste restreinte.»

6. La requérante soutient que la procédure de concours n'a pas été transparente dans la mesure où n'ont pas été exposées les raisons qui ont conduit le Comité des nominations et des promotions à porter à sept le nombre des candidats figurant sur la liste restreinte et à désigner ces candidats; après avoir tout d'abord affirmé qu'elle ignorait le nom des personnes composant le groupe de présélection et le Comité des nominations et des promotions, elle invoque l'irrégularité de la composition de ces organes. Elle se plaint enfin de ce que la procédure prévue au paragraphe 20 du Règlement intérieur n'aurait pas été respectée.

a) Le Règlement intérieur fixe en principe à cinq le nombre de candidats retenus sur la liste restreinte. Son paragraphe 16 donne cependant au Comité des nominations et des promotions la possibilité d'élever ce nombre. Cette disposition ne prévoit aucune obligation de motiver cette dérogation. Il est évident que c'est là une décision qui relève de la pure opportunité. Au demeurant, eu égard à l'ensemble des circonstances de l'espèce, on ne voit pas que l'élévation à sept du nombre des candidatures retenues pour la sélection définitive ait porté une atteinte quelconque aux droits et aux attentes de la requérante.

b) Il résulte des explications données par la défenderesse dans sa réponse et sa duplique, ainsi que des pièces déposées, que les noms des membres titulaires et suppléants composant le Comité des nominations et des promotions sont disponibles sur le site Intranet de l'organisation et que le droit des candidats de demander des

éclaircissements ou de formuler des observations n'a nullement été entravé. Il en est allé de même en ce qui concernait le panel d'entretien qui a entendu la requérante, sans que celle-ci ait établi avoir élevé une quelconque critique contre sa composition.

c) Le paragraphe 20 du Règlement intérieur prescrit que le Comité des nominations et des promotions donne un avis écrit sur la base duquel le chef du Département du personnel peut indiquer aux candidats écartés de la liste restreinte les raisons de cette décision. Il ne semble pas qu'un tel avis ait été formulé. Mais la requérante ne soutient pas qu'elle ait été privée, au cours des entretiens postérieurs à la procédure de présélection, du droit de recevoir toute information sur les qualifications ayant conduit à son insertion sur la liste restreinte. Elle a ensuite, en procédure de recours interne, reçu une information satisfaisante sur les raisons pour lesquelles elle avait été retenue sur la liste restreinte puis écartée au profit d'une autre candidate également retenue sur cette liste. Dans ces circonstances, aucune des critiques qu'elle formule de ce point de vue précis n'est pertinente et la procédure suivie à cet égard a été régulière.

7. La requérante soutient ensuite que le Comité des nominations et des promotions n'aurait pas fourni au Secrétaire général les éléments de comparaison qui l'avaient guidé pour établir ses recommandations, ce qui laisserait à penser qu'il n'a pas procédé à un examen comparatif sérieux des candidatures. Ce mode de procéder serait, selon elle, d'autant plus critiquable que ce comité n'aurait rien fait d'autre qu'entériner l'opinion du supérieur hiérarchique présentée sous la forme d'un tableau. Le fait que le Comité des nominations et des promotions n'ait pas participé aux entretiens d'évaluation postérieurs à l'établissement de la liste restreinte et ait été laissé dans l'ignorance des résultats de ces entretiens ôterait tout intérêt à la consultation de cet organe. Voulût-on déduire du texte de son Règlement intérieur que le rôle de ce comité se limite à l'établissement d'une liste restreinte, qu'il faudrait constater que ce règlement n'est pas compatible avec l'article 4.9 du Statut du personnel.

Cette critique repose sur le soupçon que les organes de sélection auraient, contrairement au principe de bonne foi, décidé d'emblée de ne pas la nommer au poste mis au concours. Mais rien au dossier ne vient étayer ce soupçon. Il apparaît au contraire qu'un examen comparatif sérieux a été opéré et que la procédure suivie a permis de procéder en l'espèce à une nomination dans le respect des principes qui sous-tendent l'article 4.9 du Statut du personnel. Ce moyen doit donc lui aussi être écarté.

8. La requérante se plaint enfin d'une violation du principe d'égalité. Deux des candidates inscrites avec elle sur la liste restreinte — dont la candidate finalement nommée — auraient bénéficié d'un entretien supplémentaire avec le supérieur hiérarchique après les entretiens d'évaluation des candidats retenus sur cette liste. Elle déclare avoir elle-même pris le rendez-vous pour l'un de ces entretiens, avoir vu sortir la candidate nommée du bureau de ce supérieur et avoir relaté ce fait à la présidente du Syndicat du personnel de même qu'à une ancienne collègue. Ces deux personnes ont confirmé avoir reçu d'elle cette information.

Dans sa réponse, la défenderesse affirme qu'elle a porté cette allégation à la connaissance du supérieur intéressé et que celui-ci l'a réfutée. Les éléments avancés par la requérante ne suffisent pas à démontrer que cette dénégation relève de la mauvaise foi. Le grief tiré de la violation du principe d'égalité ne peut donc qu'être écarté.

9. La requête doit être partiellement admise pour le motif que la requérante a été privée par le Comité d'appel de son droit à répliquer (voir le considérant 3 ci-dessus). La décision par laquelle le Secrétaire général a fait sienne la recommandation de cet organe consultatif est entachée d'un vice de forme. Cette décision doit donc être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

10. Eu égard au fait que la requérante a désormais atteint l'âge de la retraite, il n'y a pas lieu, dans les circonstances particulières de l'espèce, de renvoyer l'affaire devant l'organisation pour nouvel examen devant le Comité d'appel. Il convient en revanche de réparer les

préjudices subis par la requérante par l'allocation de dommages-intérêts. La requérante soutient qu'elle a perdu, du fait de l'irrégularité de la procédure de recours interne, une chance sérieuse de voir sa candidature retenue à l'issue du concours. Le Tribunal estime que, compte tenu du fait que l'intéressée occupait déjà dans les faits l'emploi mis au concours et que sa candidature avait été retenue sur la liste restreinte — ce qui tend à attester de la qualité de son travail —, la requérante a effectivement subi une telle perte de chance.

En outre, l'irrégularité censurée par le Tribunal a porté à la requérante un grave préjudice moral. Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation des torts subis par la requérante en lui allouant une indemnité de 30 000 euros toutes causes de préjudice confondues.

11. Obtenant en partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du Secrétaire général du 12 avril 2013 est annulée.
2. L'UIT versera à la requérante une indemnité de 30 000 euros toutes causes de préjudice confondues.
3. Elle lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2015, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ