

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

A.-M.

c.

AIEA

126^e session

Jugement n° 4023

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. A. A.-M. le 25 janvier 2016 et régularisée le 2 février, la réponse de l'AIEA du 10 mai, régularisée le 20 mai, la réplique du requérant du 25 juillet, régularisée le 2 août, et la duplique de l'AIEA du 8 novembre 2016;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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 suivants :

Le requérant conteste la régularité d'un concours auquel il a participé et la légalité de la nomination prononcée à l'issue de celui-ci.

En octobre 2013, le requérant se porta candidat à un poste vacant de grade P-3. Il passa un examen écrit ainsi qu'un entretien, mais, le 11 décembre 2014, il fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue. Le 30 janvier 2015, il demanda au Directeur général de réexaminer sa candidature et sa nomination au poste en question, en soulignant que la Division des ressources humaines ne lui avait pas communiqué «la note finale qui [lui] avait été attribuée, celle du candidat retenu et le système de notation utilisé»*. Sa demande fut rejetée le

* Traduction du greffe.

26 février. Le Directeur général fit remarquer que la décision de ne pas communiquer les documents relatifs au concours était conforme au cadre juridique applicable, mais demanda toutefois à la Division des ressources humaines de faire en sorte que le requérant reçoive des «observations générales»*, comme le prévoit la section 3 du titre II du Manuel administratif, afin de l'aider à se préparer en vue d'autres procédures de recrutement.

Le 20 mars 2015, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 26 février. Le 15 mai, s'appuyant sur le jugement 3272, il demanda au Directeur général de revenir sur sa décision «de ne pas [lui] communiquer des copies des documents relatifs au recrutement»*. Le 12 juin, le Directeur général lui fit savoir que, comme la demande de communication de documents relevait du recours dont était saisie la Commission, il attendrait l'issue des délibérations de la Commission avant de prendre une décision définitive à ce sujet.

Dans son rapport en date du 24 août 2015, la Commission conclut que les exigences réglementaires relatives à la procédure de concours avaient été respectées et que les qualifications du requérant ainsi que son aptitude à occuper le poste litigieux avaient été dûment examinées. S'agissant de la demande de communication de documents, elle indiqua que des «observations générales»* avaient été transmises au requérant, mais considéra que la communication de documents relatifs à la procédure de concours elle-même serait contraire aux dispositions applicables. Elle recommanda que le Directeur général maintienne sa décision antérieure de ne pas retenir la candidature du requérant pour le poste litigieux et de rejeter son recours. En outre, la Commission émit une recommandation plus générale visant à préciser certains aspects de la procédure de concours de l'Agence.

Par une lettre du 5 novembre 2015, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de suivre la recommandation de la Commission tendant à ce qu'il maintienne sa décision antérieure, mais que les documents pertinents

* Traduction du greffe.

relatifs au concours lui seraient toutefois communiqués sous une forme expurgée pour assurer aux tierces parties la confidentialité à laquelle elles avaient droit.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que les documents relatifs au concours lui soient communiqués sous une forme non expurgée. Il demande aussi au Tribunal d'ordonner qu'une évaluation de la procédure de concours et du résultat de celui-ci soit effectuée par un consultant externe indépendant ou un spécialiste en ressources humaines. Enfin, il réclame une indemnité pour tort moral et les dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement. S'agissant de la demande de communication de documents, l'AIEA fait observer que les principaux documents ont déjà été communiqués au requérant. Elle considère par ailleurs que la demande d'évaluation par un consultant indépendant doit être rejetée.

À la demande du Tribunal, l'AIEA a transmis une copie de la requête à la candidate nommée à l'issue de la procédure de concours litigieuse afin que celle-ci puisse faire part de ses observations éventuelles. Cette personne a fourni ses commentaires en mai 2016.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui est fonctionnaire de l'AIEA et titulaire d'un poste de grade P-2, a postulé, sans succès, en tant que candidat interne au poste d'ingénieur en systèmes informatiques de grade P-3 (le poste litigieux) au sein de la Section des services d'infrastructure de la Division de la technologie de l'information relevant du Département de la gestion, qui faisait l'objet de l'avis de vacance n° 2013/101. Dans le cadre de la procédure de recours interne, il a contesté la décision de ne pas retenir sa candidature pour ce poste et, en particulier, la procédure ayant conduit à la décision de nomination. Il a déposé sa requête devant le Tribunal après que le Directeur général, faisant sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours, l'avait informé, par la décision attaquée du 5 novembre 2015, que son recours interne était rejeté.

2. Le Tribunal a énoncé dans le jugement 3652, au considérant 7, les principes fondamentaux qui le guident lorsqu'une décision telle que celle à l'examen est attaquée :

«Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées (voir le jugement 3537, au considérant 10). Cela dit, toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours a le droit de voir sa 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, entre autres, le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence qui y est citée, et le jugement 3209, au considérant 11). Il ressort également de la jurisprudence que toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 3130, aux considérants 10 et 11).»

Un requérant doit prouver que le processus de sélection était entaché d'un vice substantiel qui a eu une incidence sur l'examen et l'évaluation de sa candidature. Il ne suffit pas d'affirmer que l'on est mieux qualifié que le candidat retenu (voir le jugement 3669, au considérant 4).

Toutefois, lorsqu'une organisation met au concours un poste à pourvoir, la procédure doit être conforme aux règles applicables et à la jurisprudence (voir le jugement 1549, aux considérants 11 et 13, et la jurisprudence citée).

3. Le requérant résume ainsi les moyens qu'il invoque pour contester la décision attaquée :

- «a. Faute d'un système de notation transparent et objectif, et en l'absence de tout fonctionnaire de la Division des ressources humaines, l'évaluation est dénuée de crédibilité.

- b. Le fonctionnaire responsable de la sélection s'est montré inéquitable, avait des préjugés, a fait preuve de parti pris et n'a pas agi de bonne foi.
- c. Toute la procédure de recrutement était entachée de parti pris et de discrimination fondés sur le sexe.
- d. Les Statut et Règlement du personnel n'ont pas été respectés.»*

4. Le Tribunal rejette d'emblée comme infondées les allégations selon lesquelles le fonctionnaire responsable de la sélection se serait montré inéquitable, aurait eu des préjugés, aurait fait preuve de parti pris et n'aurait pas agi de bonne foi. En effet, le requérant n'a pas présenté d'éléments de preuve suffisamment probants pour démontrer que ces faits ont conduit à ce qu'il ne soit pas nommé au poste litigieux.

5. Avant d'examiner les autres moyens invoqués par le requérant, le Tribunal se penchera toutefois sur sa demande tendant à ce que les documents relatifs au concours lui soient communiqués sous une forme non expurgée. Selon la jurisprudence, le fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder sa décision à son encontre, et cette autorité ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents. Il s'ensuit qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été communiqué au fonctionnaire concerné. Il est de jurisprudence constante que les comptes rendus des discussions concernant les mérites des candidats à un poste ont un caractère confidentiel. Toutefois, cette règle ne s'étend pas aux rapports concernant les résultats d'une procédure de sélection dans la mesure où ils sont dûment expurgés de manière à assurer aux tierces parties la confidentialité à laquelle elles ont droit (voir le jugement 3272, aux considérants 14 et 15, et la jurisprudence citée, ainsi que le jugement 3077, au considérant 4).

6. L'AIEA déclare avoir communiqué au requérant les principaux documents relatifs à la procédure de sélection, y compris le rapport issu du système de suivi des procédures de recrutement (RAMS selon son

* Traduction du greffe.

sigle anglais), qui expose l'intégralité de la procédure de sélection dûment expurgée «de manière à assurer aux tierces parties la confidentialité à laquelle elles ont droit, comme le prévoit le jugement 3272»*. Le requérant fait valoir que la procédure de recrutement était suspecte et peu transparente, notamment parce que les informations que l'AIEA lui avait communiquées, y compris le rapport du RAMS, étaient très largement expurgées. Selon lui, l'AIEA aurait pu préserver la confidentialité en ne supprimant que les noms des candidats.

7. Le Directeur général a envoyé au requérant, en même temps que la décision attaquée, les documents suivants, qui avaient été communiqués à la Commission paritaire de recours : l'historique de la carrière du requérant à l'AIEA, le tableau de notation pour le poste litigieux et les questions du test écrit. L'AIEA a également joint à sa réponse déposée dans le cadre de la présente procédure la liste des questions essentielles qui avaient été posées à tous les candidats.

8. L'AIEA n'a pas communiqué au requérant les notes que l'évaluateur avait prises pendant le processus de test, ni les codes d'identification des candidats à cet égard. Sur la base du jugement 3272, l'Agence a considéré que les discussions des membres du jury de sélection concernant les mérites respectifs des candidats devaient demeurer confidentielles. Le Tribunal souscrit à ce dernier argument et conclut en outre que les autres documents n'ont pas été expurgés de manière inappropriée. En conséquence, il n'ordonnera pas à l'AIEA de produire dans le cadre de la présente procédure les transcriptions des entretiens. La demande de communication de documents est donc rejetée.

9. Le requérant soutient qu'un certain nombre de dispositions réglementaires ont été enfreintes lors de l'évaluation et de la procédure de sélection. Il affirme en particulier qu'il est «douteux» que l'AIEA ait respecté en l'espèce le paragraphe 58 de la section 3 du titre II du Manuel administratif, lequel énonce que la Division des ressources humaines prépare régulièrement des prévisions en matière de postes

* Traduction du greffe.

vacants «qui servent de base pour trouver des candidats en vue d'assurer une répartition géographique équitable et d'améliorer la représentation des femmes»*. Le requérant affirme que les documents relatifs au recrutement au poste litigieux ne contenaient aucune prévision indiquant que des critères liés au genre et d'ordre géographique seraient pris en considération. Ce moyen ne saurait être retenu étant donné que le paragraphe 58 n'exige pas que des prévisions soient établies pour des postes précis faisant l'objet d'un avis de vacance.

10. Le requérant soutient également que l'alinéa b) du paragraphe 73 de la section 3 susmentionnée a été enfreint au cours du processus de présélection puisque rien ne prouve que la Division des ressources humaines ait transmis les rapports d'évaluation le concernant aux personnes prenant officiellement part à la procédure de sélection. Il souligne que, pendant la procédure, le fonctionnaire responsable de la sélection a en fait formulé des commentaires qui contredisaient certaines des remarques qu'il avait faites dans ses rapports d'évaluation de 2010 et 2014. Le requérant soutient en outre que le paragraphe 74 de la section 3 a été enfreint car la liste restreinte des candidats a été établie par le fonctionnaire responsable de la sélection et non par le directeur de la Division.

Toutefois, ces moyens sont sans objet dès lors que les circonstances ainsi évoquées n'ont eu aucun effet préjudiciable, à ce stade de la procédure, sur la candidature du requérant au poste litigieux, l'examen de celle-ci ayant été poursuivi par la suite.

11. L'un des principaux arguments avancés par le requérant est que la procédure de sélection serait viciée en ce qu'il n'aurait pas été tenu compte de l'importance primordiale de s'assurer les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, et que des critères d'équilibre entre les sexes auraient indûment influencé le choix définitif du candidat à retenir. Le requérant soulève également d'autres points concernant la nomination de la candidate retenue. Étant donné que le requérant n'a

* Traduction du greffe.

pas atteint ce dernier stade de la procédure de sélection, dont il conteste certains aspects dans ses écritures, les griefs ainsi soulevés n'ont eu aucune incidence sur sa candidature et sont donc sans pertinence en l'espèce.

12. Le requérant fait valoir que les entretiens étaient entachés d'un vice de procédure en ce qu'ils ont été menés en violation du paragraphe 76 de la section 3 du titre II du Manuel administratif.

Il soutient que cette disposition a été enfreinte puisque le directeur de la Division ne s'est pas chargé des entretiens et que c'est principalement le chef d'unité qui a effectué l'évaluation. Ce moyen est mal fondé dès lors que le paragraphe 76 exige simplement du directeur de la Division qu'il organise les entretiens des candidats présélectionnés, responsabilité qu'il pouvait légitimement déléguer au chef d'unité.

Il en va de même de l'argument du requérant selon lequel rien ne prouve que la Division des ressources humaines ait pris part à l'évaluation des entretiens puisqu'aucun fonctionnaire de la Division ne faisait partie du jury d'entretien. En effet, le paragraphe 76 n'exigeait pas que la Division des ressources humaines prenne part à l'évaluation. Il prévoit que «la Division des ressources humaines peut donner des conseils lors de la préparation des questions, en particulier de celles relatives à des compétences non techniques»*.

Le requérant soutient que la procédure d'entretien était viciée en raison du fait que, alors même que les entretiens avaient été enregistrés sur support vidéo et qu'il avait été demandé à la Division des ressources humaines de conserver les enregistrements afin qu'ils puissent être contrôlés par un spécialiste des recrutements indépendant, aucun fonctionnaire de la Division ne semble avoir examiné les enregistrements des entretiens pour s'assurer que l'évaluation et la sélection avaient été réalisées de manière équitable et impartiale. Ce moyen est également mal fondé. L'alinéa a) du paragraphe 76 prévoit que «[t]ous les entretiens pour les postes de grade P-5 ou les postes de directeur sont enregistrés et les enregistrements conservés pendant une période d'au moins six mois»*. Selon cette disposition, les

* Traduction du greffe.

enregistrements des entretiens pour des postes de grades inférieurs «peuvent être examinés [...] par le jury d'entretien et/ou l'autorité de sélection, qui demande(nt) au directeur de la Division des ressources humaines de pouvoir y accéder»*.

Le requérant fait valoir que, en violation de l'alinéa b) du paragraphe 76 précité, rien ne prouve que les questions posées lors des entretiens aient été les mêmes pour tous les candidats. Or cette disposition n'exige pas que les mêmes questions soient posées à tous les candidats. Elle prévoit que, «[g]énéralement, tous les candidats à un poste donné se verront poser les mêmes questions essentielles basées sur les compétences requises par le poste, ainsi que des questions supplémentaires selon les besoins»*. L'AIEA affirme que les mêmes questions essentielles ont été posées à tous les candidats au poste litigieux, et elle a transmis au Tribunal la liste de ces questions. L'alinéa b) du paragraphe 76 n'exige pas, comme l'affirme le requérant, que les questions posées à chaque candidat, les réponses qu'ils ont données ou les «réponses de référence»* soient reproduites.

Au vu de ce qui précède, l'argument selon lequel les entretiens ont été menés en violation du paragraphe 76 de la section 3 du titre II du Manuel administratif est infondé.

13. Le requérant a demandé qu'un consultant externe indépendant ou un spécialiste en ressources humaines vérifie les entretiens ou procède de nouveau à une sélection. Pareille intervention externe dans la procédure de sélection ne repose sur aucune base légale. La demande en vue d'une nouvelle évaluation par un consultant indépendant est donc rejetée.

14. L'argument du requérant selon lequel les entretiens seraient entachés d'un vice de procédure en ce qu'ils auraient été menés en violation du paragraphe 78 de la section 3 précitée est également dénué de fondement. L'alinéa a) du paragraphe 78 prévoit ce qui suit :

* Traduction du greffe.

«Le directeur de la division concernée veille à ce que le jury d'entretien prépare un rapport d'évaluation selon les modalités suivantes :

- a) L'évaluation doit se fonder uniquement sur l'obligation statutaire d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. L'évaluation doit aboutir à une appréciation générale de chaque candidat parmi les catégories suivantes :
 - i) Bien qualifié
 - ii) Qualifié
 - iii) Non qualifié.»*

Le requérant fait valoir en substance qu'aucune preuve n'a été fournie afin de montrer de quelle manière le jury d'entretien a appliqué les éléments de cette disposition pour faire le départ entre les candidats «bien qualifiés» et les candidats «qualifiés». Le Tribunal considère toutefois que le rapport du RAMS expliquait suffisamment ce point et qu'en outre, contrairement à ce qu'affirme le requérant, ce rapport contient bien un rapport le concernant à titre individuel, comme le prévoit l'alinéa b) du paragraphe 78. Le rapport explique pourquoi il a été considéré comme «qualifié». Qui plus est, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le rapport fait apparaître un système de notation. Par exemple, il en ressort que le requérant a obtenu 27 points lors de l'entretien et que, sur la base de ce résultat, il a été classé à la sixième place parmi les huit candidats. Le Tribunal constate en outre que, conformément à l'alinéa c) du paragraphe 78, le rapport du RAMS contient une brève évaluation des candidats internes ainsi que de tous les candidats considérés comme «qualifiés» pour le poste. De surcroît, contrairement à ce qu'affirme par ailleurs le requérant, le rapport contient aussi un bref exposé des raisons pour lesquelles chaque candidat interne qualifié ou bien qualifié n'a pas été mieux noté que la candidate externe retenue. Le rapport précise également la composition du jury d'entretien, la procédure qu'il a suivie et la manière dont il a effectué son évaluation, conformément à l'alinéa d) du paragraphe 78. En outre, conformément à l'alinéa e) de ce même paragraphe, le rapport du RAMS explique aussi pourquoi la candidate retenue a été recommandée. En conséquence, l'argument du requérant selon lequel le paragraphe 78 de la section 3

* Traduction du greffe.

du titre II du Manuel administratif aurait été enfreint au cours de la procédure d'entretien est dénué de fondement. Le Tribunal ne discerne pas non plus d'erreur imputable à la violation de toute autre disposition du Manuel administratif qui justifierait son intervention.

15. Au vu de ce qui précède, la requête est dénuée de fondement dans son intégralité et doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ