

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

R. (n° 23)

c.

AIEA

134^e session

Jugement n° 4524

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la vingt-troisième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. R. le 15 juin 2019 et régularisée le 26 juillet, la réponse de l'AIEA du 19 novembre 2019, la réplique du requérant du 25 mars 2020 et la duplique de l'AIEA du 17 juillet 2020;

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 décision de nommer M^{me} V. M., dans le cadre d'une réaffectation en vue d'une promotion, au poste de responsable des relations avec la clientèle.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans la huitième requête de l'intéressé, qui a donné lieu au jugement 4467, prononcé le 27 janvier 2022, dans laquelle il a contesté la légalité de la procédure de recrutement et de la nomination qui en a résulté au poste de responsable des relations avec la clientèle, auquel il s'était également porté candidat.

Le 6 janvier 2017, l'avis de vacance 2017/0054 (014382) fut publié en interne pour une réaffectation de six mois en vue d'une promotion au poste de grade P-4 de responsable des relations avec la clientèle à la

Division de la technologie de l'information au sein du Département de la gestion, dans le cadre de la politique de mobilité du personnel de l'Agence.

Le requérant fit acte de candidature à ce poste le 13 janvier 2017 et fut présélectionné pour l'étape suivante de la procédure de réaffectation en vue d'une promotion, qui consistait en un entretien vidéo automatisé en ligne (appelé «SONRU»).

C'est une autre candidate, M^{me} V. M., qui fut sélectionnée et réaffectée à ce poste avec effet au 1^{er} mai 2017. Le 17 mai, le requérant fut informé que sa candidature au poste en question n'avait pas été retenue. Le 23 mai, il demanda au Directeur général de réexaminer la décision de nommer M^{me} V. M. à ce poste.

Par lettre du 16 juin 2017, le Directeur général informa le requérant qu'au vu des allégations formulées dans sa demande de réexamen il saisissait de l'affaire, pour enquête, le Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) et qu'il n'était pas en mesure, à ce stade, de réexaminer la décision de réaffecter M^{me} V. M. Il indiqua au requérant qu'il le tiendrait informé de l'issue de la procédure de l'OIOS et qu'il répondrait également à ce moment-là aux questions que l'intéressé avait soulevées dans sa lettre du 23 mai 2017.

Le 4 juillet 2017, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 16 juin.

Dans son rapport du 30 octobre 2017, la Commission conclut que, dès lors que l'OIOS était encore en train d'examiner les allégations du requérant, le Directeur général n'était pas en mesure, à ce stade, de réexaminer l'affaire. Elle recommanda au Directeur général de maintenir sa décision initiale et de rejeter le recours comme irrecevable, ce qu'il fit par décision du 21 novembre 2017.

Le 6 mars 2018, le directeur de l'OIOS informa le requérant que rien n'indiquait une fraude, une tentative de fraude, un abus ou une faute dans le cadre du processus de sélection litigieux et que, partant, l'affaire était classée. Le 12 mars, le requérant exprima pour la première fois son opposition à la saisine de l'OIOS.

Le 5 avril 2018, le Directeur général informa le requérant que, considérant que le processus de sélection avait été mené conformément aux règles en vigueur et aux pratiques applicables en matière de sélection, il avait décidé de confirmer la décision de réaffecter M^{me} V. M. au poste de responsable des relations avec la clientèle.

Le 4 mai 2018, le requérant introduisit un recours contre la décision du 5 avril. Le 17 mai 2018, il demanda que trois membres de la Commission paritaire de recours soient récusés au motif qu'ils avaient déjà exprimé leur avis quant au fond de son recours dans leur rapport du 30 octobre 2017. Le 6 juillet 2018, le secrétaire de la Commission l'informa que le président de la Commission avait rejeté sa demande de récusation au motif que, la Commission n'ayant ni examiné son recours sur le fond ni formulé de recommandation à cet égard dans son rapport du 30 octobre 2017, sa demande n'était pas «justifiée»^{*}.

Le 18 septembre 2018, le requérant forma sa neuvième requête devant le Tribunal pour contester la décision implicite de rejeter son recours contre la décision du 5 avril 2018. Dans le jugement 4200, prononcé le 3 juillet 2019, le Tribunal rejeta sa requête comme manifestement irrecevable, conformément à la procédure sommaire.

Dans son rapport du 5 octobre 2018, la Commission paritaire de recours conclut que le processus de sélection pour une réaffectation en vue d'une promotion, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance 2017/0054, avait été correctement mené et que les exigences du Statut et du Règlement du personnel avaient été respectées. Elle conclut également qu'il n'y avait aucune preuve de parti pris ou de partialité à l'encontre de la candidature du requérant, que le Directeur général était en droit de saisir l'OIOS de l'affaire pour enquête et que l'enquête avait été exhaustive, correctement menée et d'une durée raisonnable. Elle recommanda donc au Directeur général de rejeter le recours du requérant.

Dans sa décision du 7 mars 2019, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de suivre la recommandation de la Commission de rejeter son recours pour défaut de fondement. Il joignit à cette décision définitive une version caviardée du rapport de l'OIOS en date du

^{*} Traduction du greffe.

18 septembre 2017, décrivant le processus et les résultats de l'enquête. Telle est la décision attaquée.

À la demande du Tribunal, l'AIEA invita la candidate retenue à donner son avis sur la requête, ce qu'elle fit le 29 octobre 2019.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de nommer M^{me} V. M. au poste de responsable des relations avec la clientèle et toute autre décision ultérieure basée sur cette décision, et d'ordonner la tenue d'un nouveau processus de sélection pour ce poste. Il demande également au Tribunal d'ordonner à l'AIEA de le nommer à ce poste par intérim pour toute la durée du nouveau processus de sélection. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel, pour tort moral et pour préjudice indirect. Il réclame également des dommages-intérêts à titre exemplaire ainsi que des dépens, toutes les sommes allouées devant être assorties d'intérêts. Le requérant a demandé dans sa requête à obtenir les rapports de l'OIOS cités dans le rapport de la Commission paritaire de recours du 5 octobre 2018, une série de documents concernant la prestation de M^{me} V. M. lors du processus de sélection, ainsi que les états de service de M^{me} V. M. à l'AIEA.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la vingt-troisième requête de l'intéressé comme totalement dénuée de fondement. Elle soutient que certaines des conclusions du requérant sont irrecevables. Elle souligne qu'il s'est déjà vu communiquer les rapports de l'OIOS, ainsi que certains des documents qu'il a demandés, dans le cadre de sa huitième requête devant le Tribunal. Elle dit avoir fourni les documents restants en tant qu'annexes à ses écritures.

CONSIDÈRE:

1. Dans la décision du 7 mars 2019, que le requérant attaque, le Directeur général a adopté la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au rejet du recours interne de l'intéressé, en date du 4 mai 2018, pour défaut de fondement. La Commission a conclu que le processus de sélection pour le poste en question avait été correctement mené et que les exigences du Statut et du Règlement du personnel avaient été respectées. Dans le recours interne, le requérant a

principalement contesté la nomination, dans le cadre d'une réaffectation de six mois en vue d'une promotion, de M^{me} V. M. au poste de responsable des relations avec la clientèle à la Division de la technologie de l'information au sein du Département de la gestion (ci-après le «poste litigieux»). Le requérant a vu sa candidature rejetée pour le poste qui avait fait l'objet de l'avis de vacance 2017/0054 dans le cadre de la politique de mobilité du personnel de l'Agence.

2. Dans la décision attaquée, le Directeur général a affirmé qu'il considérait que le processus de sélection pour le poste litigieux avait été mené conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'AIEA, dans des conditions de concours équitables. S'agissant de l'affirmation du requérant selon laquelle il était pleinement qualifié pour ce poste, le Directeur général a relevé que l'intéressé s'était vu attribuer l'appréciation d'ensemble «Non qualifié»*, et qu'il avait accepté la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle le requérant n'avait pas étayé les allégations de partialité qu'il avait formulées contre la directrice de la Division des ressources humaines.

3. Dans la décision attaquée, le Directeur général a également relevé que la Commission paritaire de recours avait examiné trois griefs formulés par le requérant concernant sa décision de saisir l'OIOS de l'affaire pour enquête. Le Directeur général avait procédé à cette saisine après que le requérant eut présenté sa demande de réexamen du 23 mai 2017, dans laquelle il s'était contenté de déclarer que cette demande faisait suite «à préoccupations concernant des faits et éléments de preuve, portés à [s]a connaissance, indiquant que le processus de recrutement était entaché d'un vice de forme ou de procédure, reposait sur des erreurs de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels et, en fin de compte, était entaché d'un abus de pouvoir persistant»*. Le requérant n'ayant fourni aucun détail pour étayer ces allégations, le Directeur général l'a informé qu'il n'était pas en mesure, à ce stade, de réexaminer la décision, mais qu'il avait saisi l'OIOS de

* Traduction du greffe.

l'affaire pour enquête et qu'il prendrait une décision concernant la demande de réexamen lorsque l'enquête serait terminée.

4. Bien que le Directeur général ait informé le requérant le 16 juin 2017 qu'il avait saisi l'OIOS de l'affaire pour enquête, c'est le 12 mars 2018 que l'intéressé a pour la première fois exprimé son opposition à cette saisine dans la lettre qu'il a adressée au Directeur général, soit après que le directeur de l'OIOS lui eut fait savoir que l'OIOS n'avait détecté aucun vice dans le processus de sélection et avait décidé de classer l'affaire. Dans cette lettre du 12 mars 2018, le requérant a contesté la décision de saisir l'OIOS de l'affaire. Il a également soutenu que l'OIOS n'avait pas mené d'enquête officielle sur cette affaire et que les neuf mois qu'il avait mis pour mener à terme son enquête n'étaient pas justifiés. Dans la décision attaquée, le Directeur général a adopté la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle ces allégations n'étaient pas fondées. Il a en outre considéré que les griefs fondés sur la contestation de la décision de saisir l'OIOS de l'affaire étaient irrecevables. Toutefois, l'argument du requérant selon lequel cette considération était erronée est sans pertinence dès lors que l'intéressé ne soulève pas ces questions dans la présente requête, sauf en ce qui concerne la question du retard enregistré dans la procédure de l'OIOS, qui est comprise dans sa conclusion générale selon laquelle la procédure de recours interne avait enregistré un retard déraisonnable. Les autres contestations visant la procédure menée par l'OIOS, que le requérant formule pour la première fois dans sa réplique, sont irrecevables (voir, par exemple, le jugement 4092, au considérant 10).

5. Dans sa réplique, le requérant soutient que sa non-sélection au poste litigieux constituait un harcèlement institutionnel et que le comportement de M^{me} K., l'administratrice chargée du recrutement, équivalait à du harcèlement. Comme l'AIEA le soutient toutefois à juste titre, cette conclusion est irrecevable conformément à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle un requérant n'est pas recevable à formuler une conclusion pour la première fois dans la réplique (voir, par exemple, les jugements 4092, au considérant 10, et 4467, au considérant 5).

6. Avant d'examiner la requête sur le fond, il y a lieu de considérer une autre question de procédure. Dans sa requête, le requérant demande à l'AIEA de produire un certain nombre de documents dans son mémoire en réponse «afin qu'il puisse [les] analyser et [les] commenter [...] dans sa réplique»*. Dans son mémoire, l'AIEA affirme que la plupart des documents que le requérant a demandés lui ont déjà été communiqués et qu'elle fournit les documents restants en annexe au mémoire. Dans sa réplique, le requérant demande que soit communiqué le compte rendu des entretiens de deux agents qui étaient selon lui mentionnés dans le rapport de l'OIOS en date du 18 septembre 2017. Deuxièmement, il affirme que l'AIEA a fourni une version des états de service de la candidate retenue contenant de nombreux passages caviardés, notamment tous les intitulés des postes qu'elle avait occupés depuis son entrée en service en 1993. Il soutient que l'AIEA a le devoir de produire ces deux documents en vertu de la jurisprudence selon laquelle 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 (voir, par exemple, le jugement 4023, au considérant 5).

La demande tendant à la communication des documents en cause est rejetée. Premièrement, dès lors que la décision de nommer la candidate retenue, que le requérant conteste à titre principal, n'était pas une décision prise à l'encontre du requérant, sa demande de communication de documents ne relève pas du principe général exigeant une telle communication, énoncé au considérant 5 du jugement 4023. Deuxièmement, le requérant relève que les intitulés des postes occupés par la candidate retenue n'ont pas été caviardés dans la synthèse des propositions de nominations, dont une copie a été produite. Troisièmement, le devoir de communiquer des documents ne s'applique pas à des rapports d'entretien confidentiels (voir, par exemple, les jugements 3032, au considérant 11, et 4023, au considérant 8). De l'avis du Tribunal, les documents que l'AIEA a

* Traduction du greffe.

communiqués dans le cadre de la présente procédure satisfont aux exigences de la jurisprudence à ce sujet.

7. L'objet de la présente requête concerne principalement la contestation par le requérant de la décision de nommer la candidate retenue au poste litigieux, telle que confirmée dans la décision attaquée.

8. 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. 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. Toute organisation doit se conformer aux règles et principes généraux de la jurisprudence en matière de sélection 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. 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, par exemple, les jugements 4023, au considérant 2, et 3669, au considérant 4).

9. Le requérant conteste la décision attaquée en invoquant principalement les moyens suivants:

- 1) La candidate retenue ne possédait pas la qualification universitaire ou l'expérience requises, ni la certification souhaitable spécifiées dans l'avis de vacance de poste;
- 2) Le processus de sélection était vicié par une pratique sans fondement réglementaire consistant à utiliser un outil d'évaluation d'entretien vidéo (appelé «SONRU») qui enfreignait ou remplaçait illégalement les procédures de recrutement déjà en vigueur prévues par les textes, compromettant ainsi l'anonymat des épreuves de sélection;
- 3) Le processus de sélection était entaché d'abus de pouvoir, à savoir d'inégalité de traitement, de parti pris et de partialité de la part de l'autorité investie du pouvoir de décision, ainsi que de graves violations des garanties d'une procédure régulière et d'un manque d'équité et de bonne foi.

10. En ce qui concerne le premier moyen du requérant, il convient de rappeler que, selon la jurisprudence, une organisation internationale qui décide de procéder à une nomination par voie de concours ne peut finalement retenir un candidat qui ne remplirait pas l'une des conditions touchant aux qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance de poste. Un tel procédé, qui revient à modifier les critères exigés pour la nomination à ce poste pendant les opérations de sélection, encourt en effet la censure du Tribunal à un double titre. D'une part, il constitue une violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à l'administration de méconnaître les règles qu'elle a elle-même définies. À cet égard, une modification des critères applicables au cours de la procédure de sélection porte atteinte, plus généralement, aux obligations de confiance mutuelle et de loyauté que les organisations internationales sont tenues de respecter dans les rapports qu'elles entretiennent avec leur personnel. D'autre part, la remise en cause par l'autorité de nomination, après le début de la procédure, des qualifications initialement exigées pour occuper le poste à pourvoir entache les opérations de sélection d'une grave irrégularité au regard du principe d'égalité des chances entre les candidats. Quels que puissent être les motifs qui aient conduit à en user, un tel procédé porte inévitablement atteinte aux garanties d'objectivité et de transparence

indispensables pour assurer le respect de ce principe essentiel, dont la violation vicie toute nomination par voie de concours (voir le jugement 3073, au considérant 4).

11. L'avis de vacance 2017/0054 exigeait que le candidat au poste possède un «Diplôme universitaire supérieur en informatique, en gestion des technologies de l'information ou dans un domaine connexe»*. Le requérant soutient qu'il n'existait aucune preuve permettant d'établir de bonne foi que la candidate retenue possédait les qualifications universitaires requises durant la période d'ouverture de la vacance de poste (du 6 au 16 janvier 2017). Il affirme que pendant cette période elle aurait détenu une maîtrise en administration des entreprises, ce qui ne saurait raisonnablement être considéré comme un diplôme d'études supérieures en informatique ou en gestion des technologies de l'information, puisque son diplôme relevait d'un domaine totalement différent, non mentionné dans l'avis de vacance. Il soutient par conséquent que la décision de nommer la candidate retenue au poste litigieux était entachée d'abus de pouvoir en ce qu'elle constituait une violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, semble totalement arbitraire et a été prise à des fins inappropriées, notamment pour permettre à la candidate retenue de participer au concours. Ces affirmations sont dénuées de fondement.

12. L'AIEA fait valoir que les qualifications universitaires requises étaient identiques dans les deux avis de vacance, même si, par inadvertance, il manquait une virgule entre les termes «*Technology*» et «*Management*»** dans l'avis de vacance 2017/0054 (il y avait bien une virgule dans l'avis de vacance 2017/0051, publié simultanément pour pourvoir à long terme le même poste de responsable des relations avec

* Traduction du greffe.

** Ces avis de vacance, rédigés uniquement en anglais, prévoyaient respectivement: *Advanced University degree in Computer Science, Information Technology Management or a related field* (2017/0054) et *Advanced University degree in Computer Science, Information Technology, Management or a related field* (2017/0051).

la clientèle à la Division de la technologie de l'information au sein du Département de la gestion).

13. La présence d'une virgule dans l'intitulé de la qualification requise pour pouvoir occuper le poste à long terme montre clairement que cette virgule aurait dû également figurer dans l'avis de vacance concernant ce même poste dans le cadre d'une réaffectation de six mois en vue d'une promotion. Toute lecture raisonnable des deux avis de vacance ne peut que conduire à cette conclusion. Au considérant 11 du jugement 4467, le Tribunal a conclu qu'en effet M^{me} V. M. détenait bien le diplôme d'études supérieures requis, à savoir une maîtrise en administration des entreprises, pour occuper le poste faisant l'objet de l'avis de vacance 2017/0051. Son diplôme satisfaisait également au critère exigé dans l'avis de vacance 2017/0054 pour une nomination à ce poste dans le cadre d'une réaffectation de six mois en vue d'une promotion. De même, l'affirmation du requérant selon laquelle M^{me} V. M. ne possédait pas l'expérience requise pour occuper ce poste dans le cadre d'une réaffectation en vue d'une promotion est infondée. L'expérience qui était exigée était identique dans les deux avis de vacance. Au considérant 16 dudit jugement 4467, le Tribunal a conclu que l'allégation du requérant selon laquelle M^{me} V. M. ne possédait pas l'expérience requise pour le poste faisant objet de l'avis de vacance 2017/0051 était infondée. Elle possédait la même expérience lorsqu'elle avait été sélectionnée pour occuper ce même poste dans le cadre d'une réaffectation en vue d'une promotion tel qu'énoncé dans l'avis de vacance 2017/0054. La conclusion du Tribunal, au considérant 13 du jugement 4467, selon laquelle le fait que M^{me} V. M. ne possédait pas la certification spécifiée dans l'avis de vacance n'empêchait pas de la nommer au poste en question puisqu'il s'agissait d'une qualification souhaitable et non requise, s'applique également à sa sélection en l'espèce à ce même poste dans le cadre d'une réaffectation en vue d'une promotion.

14. Le deuxième moyen du requérant repose sur l'affirmation selon laquelle le processus de sélection aurait été vicié par l'utilisation d'un outil d'évaluation d'entretien vidéo (appelé «SONRU»). Son

affirmation selon laquelle il s'agirait d'une pratique sans fondement réglementaire qui enfreindrait les dispositions en matière de recrutement déjà en vigueur et compromettrait l'anonymat des épreuves de sélection est dénuée de fondement. Il soutient que l'administratrice chargée du recrutement aurait illégalement utilisé les résultats de son entretien «SONRU» comme s'il s'agissait des résultats d'un entretien ordinaire avec un jury. Il soutient également que l'utilisation de l'évaluation «SONRU», au vu des constatations faites par l'OIOS au sujet de cette pratique sans fondement réglementaire, semble contradictoire, incohérente et imprévisible et constitue une violation des dispositions en vigueur, comme l'exigence de l'anonymat dans l'utilisation des outils d'évaluation électroniques. Il déclare également que la Commission paritaire de recours aurait dû examiner la portée et la signification des termes «évaluation»* et «présélection»*. Ces arguments sont dénués de fondement et donc rejetés, dès lors que ni les règles ni la jurisprudence n'interdisent l'utilisation des outils d'évaluation électroniques, qui, comme l'a relevé l'OIOS, ne remplaçait pas l'entretien mais était employé au stade de la présélection (plutôt que lors de l'entretien) pour vérifier si les candidats satisfaisaient aux exigences du poste et pouvaient être conviés à l'entretien. De surcroît, tous les candidats avaient dû s'y soumettre.

15. Le troisième moyen tiré de l'abus de pouvoir est également infondé. Le requérant ne produit aucune preuve convaincante pour établir que la décision de nommer la candidate retenue n'a pas été prise de bonne foi ou qu'elle a été prise à des fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 4261, au considérant 10, et 4345, au considérant 6). Il n'a pas non plus fourni d'éléments de preuve établissant que la décision de sélectionner M^{me} V. M. pour occuper le poste litigieux était fondée sur une inégalité de traitement, un parti pris ou un favoritisme de la part de l'autorité investie du pouvoir de décision (voir, par exemple, les jugements 3380, au considérant 9, et 3032, au considérant 18), comme il le prétend. En outre, les affirmations du requérant selon lesquelles la décision serait entachée de graves violations des garanties d'une procédure régulière et d'un manque d'équité sont dénuées de fondement.

* Traduction du greffe.

16. Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard déraisonnable enregistré dans la procédure de recours interne. Il rappelle qu'il a introduit son recours interne le 4 mai 2018 et que, en application du paragraphe 9 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, la Commission paritaire de recours était tenue de présenter son rapport dans un délai de trois mois (soit le 4 août 2018 au plus tard), mais qu'elle l'a fait deux mois plus tard, le 5 octobre 2018. En application du paragraphe 9 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, la Commission paritaire de recours est tenue de présenter son rapport au Directeur général dans un délai de trois mois après avoir entrepris l'examen d'un recours, mais peut prolonger ce délai dans des circonstances exceptionnelles avec l'accord du Directeur général. Or rien ne prouve que la Commission ait demandé ou obtenu l'accord du Directeur général. Il y a toutefois lieu de relever que le requérant a présenté une demande de récusation visant plusieurs membres de la Commission le 17 mai 2018. Sa demande a été rejetée par le président de la Commission le 6 juillet 2018 en application du paragraphe 2 du point B) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. Par conséquent, la Commission n'a examiné son recours qu'à partir de juillet 2018 après avoir rejeté sa demande de récusation, et elle a rendu son rapport le 5 octobre 2018, soit dans le délai de trois mois prescrit.

17. Le requérant soutient également que le Directeur général aurait violé le paragraphe 10 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, qui prévoit notamment que le Directeur général doit normalement transmettre la décision définitive au requérant dans un délai de 30 jours à compter de la publication du rapport de la Commission, dès lors qu'en l'espèce il a rendu la décision définitive le 7 mars 2019, soit environ quatre mois après l'expiration du délai. Même en supposant que ce retard était trop long, dès lors que le requérant n'a pas expliqué quels effets néfastes il avait eus sur lui (voir, par exemple, le jugement 4231, au considérant 15), sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts à raison du retard enregistré dans la procédure doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

PATRICK FRYDMAN

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ