

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**N.**  
**c.**  
**OIT**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4623**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. H. B. N. le 17 avril 2019 et régularisée le 25 avril, la réponse de l'OIT du 28 mai 2019, la réplique du requérant du 28 juin 2019, la duplique de l'OIT du 17 juillet 2019, les écritures supplémentaires de l'OIT du 30 septembre 2022 et les observations finales du requérant à leur sujet du 5 octobre 2022, régularisées le 6 octobre;

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

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

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

Le requérant conteste la régularité d'une procédure de sélection et en demande l'annulation.

Le requérant est entré au service du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, le 13 mai 2008 en tant que spécialiste principal, compétences et employabilité, au grade P.4, au sein de l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent et bureau de l'OIT pour les Caraïbes à Port of Spain, Trinité-et-Tobago (EAT/BP-Port of Spain). Il a été promu au grade P.5 avec effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Par l'avis de vacance RAPS/3/2014/EMPLOYMENT/01 du 22 août 2014, l'OIT mit au concours, pour des candidats tant internes qu'externes, le poste de spécialiste principal(e) pour l'amélioration des compétences et de l'employabilité, au grade P.5, au sein du Département des politiques de l'emploi, à Genève (Suisse). L'avis de vacance exigeait une «[e]xcellente maîtrise d'une langue de travail de l'Organisation» et la «[m]aîtrise d'une deuxième langue de travail». Le requérant postula et fut présélectionné, mais sa candidature ne fut pas retenue. La procédure de sélection fut ensuite annulée par le Directeur général.

Par l'avis de vacance RAPS/1/2017/EMPLOYMENT/02 du 3 mars 2017 (ci-après «l'avis de vacance»), l'OIT mit de nouveau au concours, cette fois seulement pour les candidats internes, le poste de spécialiste principal(e) pour l'amélioration des compétences et de l'employabilité, au grade P.5, au sein du Département des politiques de l'emploi. L'avis de vacance exigeait une «[e]xcellente maîtrise d'une langue de travail de l'Organisation (anglais, français, espagnol)» et des «[c]onnaissances de travail d'une deuxième langue de travail de l'Organisation». Le requérant postula le 9 mars 2017 et fut présélectionné comme remplissant les conditions pour participer à l'étape 2 de la procédure de recrutement. Finalement, sa candidature ne fut pas retenue et il en fut informé par un courriel du 12 juillet 2017.

Le 3 août 2017, le requérant déposa une réclamation auprès du directeur du Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) pour contester la décision qui lui avait été communiquée le 12 juillet 2017. Par une lettre datée du 16 novembre 2017, le directeur de HRD rejeta la réclamation du requérant.

Le 22 décembre 2017, le requérant déposa une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours (ci-après «la Commission»). La Commission remit son rapport au Directeur général le 20 décembre 2018. Même si elle constatait que la procédure de concours était viciée à certains stades, ce qui justifiait l'annulation de l'ensemble du concours et de la nomination qui s'en était suivie, elle jugea plus approprié, afin de protéger le candidat retenu contre tout préjudice et préserver la sécurité juridique, d'indemniser le requérant

pour le préjudice moral qu'il avait subi. Elle recommanda donc que le Directeur général accorde à l'intéressé 50 000 francs suisses à raison de la perte d'une chance de voir sa candidature dûment examinée à l'étape 2 de la procédure de sélection et 2 500 francs suisses à raison des retards pris dans l'examen de son dossier devant la Commission. Elle recommanda également que le requérant soit considéré comme «un candidat prioritaire, au sens de l'alinéa 2 du paragraphe 4 de l'annexe I au Statut du personnel»\* si un poste similaire ou équivalent était mis au concours et que le Directeur général prenne des mesures à caractère général pour garantir l'intégrité du processus de sélection et de recrutement.

Par une lettre datée du 28 janvier 2019, le requérant se vit notifier la décision du Directeur général de rejeter les recommandations de la Commission et de lui accorder 20 000 francs suisses à titre de réparation équitable pour tout préjudice qu'il aurait pu subir en raison de «lacunes procédurales»\* dans le processus de recrutement. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'annuler le concours ayant fait l'objet de l'avis de vacance du 3 mars 2017 et de suivre les recommandations de la Commission. Il réclame 50 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la perte d'une chance d'être dûment pris en considération en tant que candidat de l'étape 2, compte tenu notamment du fait qu'il est peu probable qu'une perspective de carrière comparable se présente à l'avenir, et 2 500 francs suisses à raison du retard pris par la Commission pour examiner son dossier. Il demande au Tribunal d'ordonner à l'OIT de le considérer comme un candidat prioritaire, au sens de l'alinéa 2 du paragraphe 4 de l'annexe I au Statut du personnel, si un poste similaire ou équivalent était mis au concours et de prendre toutes les mesures appropriées pour remédier pleinement à la situation et le rétablir dans ses droits.

---

\* Traduction du greffe.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme totalement dénuée de fondement. Elle soutient qu'il n'y aurait aucune raison valable d'annuler la décision attaquée et la procédure de sélection contestée ou d'accorder au requérant une réparation supplémentaire, y compris pour la durée de la procédure devant la Commission, qui, selon elle, n'était pas excessive.

Dans ses écritures supplémentaires, l'OIT attire l'attention du Tribunal sur le fait que le requérant a démissionné de l'Organisation avec effet au 31 juillet 2022.

#### CONSIDÈRE:

1. Le présent litige porte sur la régularité d'un avis de vacance et de la procédure de sélection correspondante. Par une lettre datée du 28 janvier 2019, le requérant s'est vu notifier la décision du Directeur général de rejeter les recommandations de la Commission et de lui accorder 20 000 francs suisses à titre de réparation équitable pour tout préjudice qu'il aurait pu subir en raison de vices ayant entaché le processus de recrutement. Dans sa décision, le Directeur général, bien qu'ayant approuvé la conclusion de la Commission selon laquelle, à certains stades du processus de recrutement, des étapes n'avaient pas été rigoureusement suivies ni dûment documentées, a estimé que HRD avait établi à juste titre que la candidature du requérant ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques minimales énoncées dans l'avis de vacance. En conséquence, le Directeur général était en désaccord avec la recommandation de la Commission selon laquelle le requérant devait être considéré comme un candidat prioritaire si un poste similaire ou équivalent était mis au concours. Il estimait également que la durée de la procédure devant la Commission n'avait pas été excessive et qu'aucun versement supplémentaire n'était justifié. Telle est la décision attaquée.

2. Les principes fondamentaux applicables en cas de contestation d'une décision telle que celle qui est attaquée en l'espèce sont bien établis dans la jurisprudence du Tribunal, comme expliqué dans le jugement 3652, au considérant 7:

«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 quelqu'un était 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 qui y est citée).

3. Devant le Tribunal, le requérant soutient que la décision attaquée doit être annulée pour quatre motifs, à savoir:

- a) les exigences linguistiques de l'avis de vacance auraient été appliquées à sa candidature en violation des dispositions de l'annexe I au Statut du personnel;
- b) le principe général d'égalité de traitement aurait été violé dans le processus de recrutement;

- c) le processus de sélection aurait été entaché d'irrégularités et de vices fondamentaux; et
- d) la priorité aurait dû être donnée à sa candidature pour une mutation au poste litigieux sans changement de grade et sans concours, et une attention particulière aurait dû être accordée à la mobilité géographique.

4. L'OIT prétend que les allégations du requérant sont dénuées de fondement, que sa demande de dommages-intérêts est excessive et qu'en tout état de cause une indemnité suffisante à raison des vices relevés dans la procédure de sélection a déjà été versée à l'intéressé. Elle soutient en outre que, dès lors que celui-ci ne satisfaisait pas aux exigences minimales de l'avis de vacance en matière de compétences linguistiques, il ne pouvait prétendre à une mutation sans changement de grade depuis son lieu d'affectation sur le terrain au poste mis au concours au Siège.

5. Dans son rapport du 20 décembre 2018, la Commission a recensé dans la procédure de sélection quatre vices majeurs qui rendaient celle-ci irrégulière. Le premier vice est qu'il avait été estimé qu'aucun des deux candidats de l'étape 2, à savoir le requérant et un autre candidat interne, ne satisfaisait aux exigences linguistiques minimales énoncées dans l'avis de vacance litigieux; toutefois, HRD ne l'a indiqué ni dans sa matrice de classement ni dans sa communication au chef responsable. Le deuxième vice est qu'aucun élément de preuve n'établissait que le chef responsable avait effectivement examiné la liste des candidats de l'étape 2 ou dûment évalué leurs aptitudes, ce qui était contraire au paragraphe 9 de l'annexe I au Statut du personnel et constituait un vice de procédure. Le troisième vice est que HRD avait outrepassé ses compétences en transmettant au chef responsable la liste des candidats de l'étape 3, soit les autres candidats internes et les candidats ayant plus de cinq années de service au titre de contrats de coopération technique, avant que le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM) ne se soit réuni pour examiner les candidatures de l'étape 2 et n'ait informé le Directeur général de son avis et de ses recommandations. Le quatrième vice est que le CRAM

n'avait pas dûment examiné la liste des candidats de l'étape 2. La Commission a estimé que les deuxième, troisième et quatrième vices de procédure étaient des vices majeurs qui entachaient le processus de concours litigieux. S'agissant du premier vice de procédure, la Commission a recommandé qu'à l'avenir la disposition du paragraphe 1 de l'annexe I au Statut du personnel soit clairement mentionnée par HRD, notamment dans la matrice de classement adressée au chef responsable à des fins d'évaluation, conformément au paragraphe 9 de l'annexe I. La Commission ne partageait pas l'opinion émise par l'OIT dans le recours interne, selon laquelle le paragraphe 1 de l'annexe I n'était qu'une «déclaration de principe général»\* qui «énonce dans les grandes lignes les critères généraux relatifs aux exigences linguistiques»\* pour le personnel de la catégorie des services organiques.

6. Le requérant soutient que la décision selon laquelle il «ne satisfaisait pas aux exigences minimales»\* a été prise en violation du paragraphe 1 de l'annexe I au Statut du personnel et que le fait que sa langue maternelle ne soit pas l'une des trois langues de travail de l'OIT n'a pas été dûment pris en considération dans la détermination de ses qualifications. Il s'appuie sur l'avis de la Commission selon lequel le paragraphe 1 de l'annexe I au Statut du personnel n'est pas une «déclaration de principe général»\* et fait valoir qu'il aurait dû être appliqué dans la procédure de recrutement et de sélection.

7. L'OIT fait valoir qu'il n'existait aucune raison valable de ne pas appliquer les exigences linguistiques de l'avis de vacance à la candidature du requérant. Étant donné qu'il ne parle qu'une langue de travail (l'anglais) et qu'il n'en a pas connaissance d'une deuxième, HRD a estimé à juste titre que sa candidature ne répondait pas aux exigences minimales de l'avis de vacance. L'OIT affirme en outre que le requérant est entré au service de l'Organisation en mai 2008 et qu'il a depuis été expressément encouragé à acquérir une connaissance pratique de l'espagnol, mais qu'il ne l'a toutefois pas fait.

---

\* Traduction du greffe.

8. Dans sa réplique, le requérant prétend que les exigences linguistiques énoncées dans l'avis de vacance ne devraient pas être rédigées de manière à s'écarter de l'annexe I, car cela pourrait facilement désavantager les candidats de certaines zones géographiques et en avantager d'autres. Selon lui, l'argument de l'OIT selon lequel il aurait dû acquérir une connaissance pratique satisfaisante d'une deuxième langue après une longue période de service revient à modifier la règle de façon sélective, dès lors qu'aucune disposition du Statut du personnel ou de la politique relative au recrutement et à la mobilité n'énonce une telle exigence, pas plus que son contrat. Il ajoute qu'il s'est inscrit, à titre privé, à des cours d'espagnol au fil des ans et que son étude régulière de cette langue était indiquée dans son rapport d'évaluation.

9. Dans ses écritures, l'OIT explique les raisons pour lesquelles les besoins du service imposaient au titulaire du poste mis au concours de posséder des «[c]onnaissances de travail d'une deuxième langue de travail de l'Organisation», à savoir i) pour faire en sorte sur l'OIT reste une organisation multilingue et que ses fonctionnaires soient mobiles et polyvalents, capables de travailler dans différents lieux d'affectation et de fournir des services à différents partenaires; ii) en application du paragraphe 3 de l'annexe I au Statut du personnel, il incombe au chef responsable de préparer une description des responsabilités, objectifs et exigences minimales spécifiques au poste et, en l'espèce, le chef responsable a estimé qu'une connaissance pratique d'une deuxième langue de travail était nécessaire; et iii) les exigences linguistiques de la description de poste générique d'un spécialiste technique principal de grade P.5, qui correspond au poste mis au concours par l'avis de vacance, prévoient expressément une «excellente maîtrise d'une langue de travail de l'Organisation» et indiquent également que «certains postes techniques peuvent exiger la connaissance d'une ou de plusieurs autres langues de travail»\*.

---

\* Traduction du greffe.



10. Dans le jugement 3372, au considérant 23, le Tribunal a reconnu la prérogative d'une organisation de définir les qualifications requises pour un poste en tenant compte des besoins du service. Il a précisément déclaré ce qui suit:

«[E]n tout état de cause, il [n']appartient pas [au Tribunal] de se substituer à l'Organisation, à laquelle il revient de définir les responsabilités et les qualifications des postes qu'elle souhaite pourvoir, compte tenu des besoins du service, pour fixer les qualifications requises et se prononcer, ensuite, sur les mérites respectifs des différents candidats».

11. La disposition relative aux exigences linguistiques figurant au paragraphe 1 de l'annexe I au Statut du personnel, intitulée «Procédure de recrutement et de sélection», prévoit notamment ce qui suit:

«CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

1. Pour pourvoir un emploi quelconque, il est tenu compte des connaissances linguistiques des candidats. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle est l'une des langues de travail sont normalement requis de posséder une connaissance satisfaisante d'une seconde de ces langues et peuvent être requis d'acquérir des connaissances de la troisième de ces langues. **Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail sont requis de posséder une connaissance pleinement satisfaisante de l'une des langues de travail, ainsi qu'il est prescrit à l'article 4.2 a) (Emplois à pourvoir), et peuvent être requis d'acquérir la connaissance d'une seconde langue de travail.** Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques appelés à exercer les fonctions de traducteur ou toutes autres fonctions désignées comme analogues par le Directeur général doivent avoir une connaissance approfondie de deux langues de travail et de la langue dans laquelle ils traduisent principalement.» (Caractères gras ajoutés.)

12. Le Tribunal a examiné le bien-fondé des exigences linguistiques à l'OIT dans le jugement 524. Dans cette affaire, le requérant soutenait qu'en exigeant les mêmes qualifications linguistiques de tous les candidats, à savoir le fait de «posséder à fond l'anglais, le français ou l'espagnol et [d']avoir une bonne connaissance de travail des autres langues», l'avis de vacance violait les dispositions de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel et le paragraphe 1 de l'annexe I au Statut, et favorisait les fonctionnaires dont la langue maternelle est une langue de

travail de l'OIT. Au dernier considérant, le Tribunal avait déclaré ce qui suit:

«Exiger des connaissances linguistiques déterminées [...] n'est pas contraire à l'annexe I, paragraphe 1, du Statut, disposition qui énonce uniquement des conditions minimales, auxquelles d'autres peuvent être ajoutées selon ce que les divers postes à pourvoir peuvent exiger. L'exigence de qualifications linguistiques particulières ou d'une spécialisation dans un domaine déterminé pour tel ou tel poste ne viole pas non plus le principe de l'égalité de traitement, qui oblige uniquement à assurer un traitement égal et non discriminatoire dans des situations et des cas semblables. Lorsque le poste à repourvoir exige, en raison de sa nature, des connaissances spéciales, il est logique et naturel que l'administration demande que les candidats les possèdent.»

Toutefois, comme relevé dans l'extrait cité ci-dessus du jugement 524, la disposition du paragraphe 1 de l'annexe I au Statut énonce uniquement des conditions minimales, auxquelles d'autres peuvent être ajoutées selon ce que les divers postes à pourvoir peuvent exiger. Le premier argument du requérant est donc dénué de fondement.

13. En ce qui concerne l'allégation de traitement injuste et inéquitable, le requérant prétend que HRD aurait mentionné dans l'avis de vacance des exigences linguistiques différentes de celles énoncées dans plusieurs autres avis de vacance visant à pourvoir un poste de spécialiste pour l'amélioration des compétences et de l'employabilité, afin de répondre à un objectif, à savoir lui refuser une mutation sans changement de grade et sans concours. À l'appui de cet argument, il fournit des exemples précis d'avis de vacance concernant le même département, publiés depuis janvier 2017 afin de pourvoir des postes de spécialistes pour l'amélioration des compétences et de l'employabilité, et qui n'exigeaient pas la connaissance d'une deuxième langue officielle de l'OIT.

14. L'OIT soutient qu'il n'existe aucun texte dans le dispositif juridique interne de l'Organisation qui impose une uniformité des exigences linguistiques dans les différents avis de vacance, y compris au sein d'un même département. Pour que la discrimination soit établie, le requérant devrait démontrer que des fonctionnaires se trouvant dans la même situation que lui, en droit et en fait, avaient fait l'objet d'un

traitement différent; toutefois, tel n'est pas le cas: un autre candidat interne de grade P.5 ayant participé à la procédure de sélection litigieuse n'a pas non plus été pris en considération en vue d'une mutation sans changement de grade, car il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques.

15. Le Tribunal rappelle sa jurisprudence à cet égard, telle qu'elle ressort, par exemple, du jugement 2313, au considérant 5:

«Ce principe veut que les personnes se trouvant dans des situations semblables soient traitées de la même manière et que les personnes se trouvant dans des situations manifestement dissemblables soient traitées différemment. La plupart du temps, en cas d'allégations d'inégalité de traitement, il s'agit avant tout de savoir s'il existe une différence significative justifiant la différence de traitement. Même lorsqu'[il] existe une telle différence, le principe de l'égalité de traitement peut être violé par un traitement différent si ce traitement n'est pas approprié et adapté à cette différence.»

En outre, selon la jurisprudence, l'inégalité de traitement «ne peut être prise en considération par le Tribunal et, le cas échéant, donner lieu à réparation qu'à la condition qu'elle repose sur des faits précis et prouvés permettant d'établir la réalité de la discrimination» (voir le jugement 4067, au considérant 10).

16. Le Tribunal relève qu'en application du paragraphe 3 de l'annexe I au Statut du personnel, chaque vacance de poste est établie par le chef responsable, qui «prépare une description des responsabilités, objectifs et exigences minimales spécifiques au poste». L'avis de vacance est ensuite examiné par HRD puis soumis au CRAM, accompagné d'autres informations. Aucun élément de preuve n'indique que l'avis de vacance contenait des exigences discriminatoires à l'égard du requérant. Contrairement à l'allégation de ce dernier, un autre candidat interne de grade P.5 a posé sa candidature au poste mis au concours et, comme sa langue maternelle n'était ni l'anglais, ni le français, ni l'espagnol et qu'il ne maîtrisait que l'une des trois langues de travail de l'OIT, sa candidature a également été rejetée du fait qu'elle ne répondait pas aux exigences linguistiques minimales de l'avis de vacance. D'autre part, il est indiqué que la candidate retenue, dont la langue maternelle n'est pas non plus l'une des trois langues de travail de l'Organisation, possédait une excellente maîtrise de l'anglais et une connaissance de travail du

français, ce qui a permis de déterminer que sa candidature satisfaisait aux exigences linguistiques minimales de l'avis de vacance. Le requérant n'a pas produit d'éléments de preuve suffisamment convaincants à l'appui de son allégation d'inégalité de traitement. Son deuxième argument est donc dénué de fondement.

17. Le requérant affirme par ailleurs que les vices de procédure à tous les stades du processus de recrutement n'étaient pas simplement des «lacunes procédurales»\* ou un «manque de rigueur dans la documentation»\*, comme indiqué dans la décision attaquée, mais constituaient plutôt un problème d'intégrité, valeur fondamentale de l'OIT qui exige un plein respect des règles établies à l'annexe I au Statut du personnel et des directives du Bureau, pour permettre un traitement juste et équitable de tous les fonctionnaires pendant le processus de recrutement. Le requérant soutient que ces vices de procédure auraient entaché le concours litigieux.

18. L'OIT rejette comme infondées les allégations du requérant concernant le prétendu manque d'intégrité des fonctionnaires de HRD chargés du recrutement et de la sélection. Elle soutient que le fait que le chef responsable ait reçu la matrice de classement de HRD et le curriculum vitae d'autres candidats avant que le CRAM n'ait examiné la liste contenant le nom des deux candidats internes qui avaient demandé une mutation sans changement de grade n'a pas compromis les chances du requérant dans le processus de recrutement litigieux, dès lors qu'il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques minimales. L'OIT ajoute que les vices de procédure non-substantiels mentionnés ci-dessus ont été dûment reconnus dans la décision attaquée et que le requérant a été indemnisé pour le préjudice subi.

19. Il est incontestable que les fonctionnaires de l'OIT chargés du processus de recrutement n'ont pas rigoureusement suivi la procédure établie à l'annexe I au Statut du personnel, étant donné que le chef responsable n'a pas procédé à une évaluation distincte et qu'il a reçu la

---

\* Traduction du greffe.

matrice de classement de HRD et le curriculum vitae des candidats de l'étape 3 avant que le CRAM ne passe en revue les candidats de l'étape 2. Le Tribunal relève également que, dans la décision attaquée, le Directeur général a entériné la conclusion de la Commission selon laquelle le processus de recrutement avait été entaché de vices de procédure, puisqu'à certains stades, des étapes n'avaient pas été rigoureusement suivies ni dûment documentées. Le Directeur général a donc décidé d'accorder au requérant 20 000 francs suisses à titre de réparation pour le préjudice ainsi subi. Il a également demandé à HRD de prendre des mesures supplémentaires pour faire en sorte que les processus de recrutement et de sélection soient appliqués scrupuleusement et avec diligence en toutes circonstances.

20. Toutefois, en l'espèce, il convient de noter que la demande du requérant a été examinée de bonne foi et qu'il a été exclu à l'étape 2 parce qu'il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques minimales de l'avis de vacance. Le fait que HRD n'ait pas indiqué expressément dans sa matrice de classement, sous la rubrique «Commentaires»\*, que la langue maternelle du requérant n'était pas l'une des langues de travail de l'Organisation et que le chef responsable n'ait pas évalué les candidats de l'étape 2 n'a pas compromis, ni ne pouvait compromettre, les chances du requérant d'être nommé au poste mis au concours, dès lors qu'il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques énoncées dans l'avis de vacance.

Il convient également de noter que les circonstances de l'espèce sont différentes de celles examinées dans le jugement 3032, sur lequel le requérant se fonde pour demander l'annulation de la décision attaquée. Dans cette affaire, non seulement l'OIT avait omis de respecter l'ordre prévu entre l'évaluation par le Centre d'évaluation et l'évaluation technique, mais en outre, comme indiqué par le Tribunal au considérant 22, «on ne [pouvait] exclure que l'inversion de cette chronologie des évaluations [eût] eu une incidence sur les résultats du concours». En conséquence,

---

\* Traduction du greffe.

l'affaire ayant donné lieu au jugement 3032 se distingue de la présente affaire.

21. Compte tenu des effets et de l'étendue des vices de procédure relevés dans le processus de sélection, le Tribunal estime que le requérant n'a pas produit des preuves suffisantes pour démontrer que ces vices étaient d'une gravité telle qu'ils ont eu une incidence sur la prise en considération et l'évaluation de sa candidature. Le troisième argument du requérant est donc dénué de fondement.

22. Le requérant prétend enfin que l'OIT aurait violé les dispositions de l'alinéa 1) de l'article 10.6 du Statut du personnel, qui prévoit notamment que le CRAM a pour tâches de «faciliter la mobilité géographique et fonctionnelle» et de «formuler des recommandations pour les mutations sans changement de grade et sans concours». Il affirme que le coordinateur de l'Unité de recrutement avait bien connaissance de la déclaration figurant dans l'avis de vacance, selon laquelle, «[d]ans le cadre des efforts renouvelés du Bureau visant à promouvoir la mobilité, les membres du personnel intéressés à la mobilité sont encouragé(e)s à postuler. Une attention particulière à la mobilité sera apportée au moment de la revue des CV et de l'évaluation». Il prétend qu'il avait droit à une mutation sans changement de grade et affirme que l'OIT a contourné les paragraphes 9 et 10 de l'annexe I au Statut du personnel.

23. L'OIT réaffirme que le requérant n'avait pas droit à une mutation sans changement de grade au poste mis au concours et que seul un candidat interne satisfaisant aux exigences minimales d'un avis de vacance peut être pris en considération par le CRAM en vue d'une mutation sans changement de grade à l'étape 2 du processus de recrutement et de sélection. Elle soutient que, dans la mesure où le requérant ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques minimales énoncées dans l'avis de vacance, sa candidature n'était pas éligible à un examen prioritaire par le CRAM.

24. Le Tribunal observe que, malgré la disposition de l'alinéa 1) de l'article 10.6 du Statut du personnel, l'alinéa f) de l'article 4.2 prévoit notamment ce qui suit:

«Les méthodes à suivre pour pourvoir les postes dans la catégorie des services généraux, la catégorie des services organiques nationaux et la catégorie des services organiques comprennent la mutation sans changement de grade, la promotion ou la nomination, **normalement sur concours**, conformément à la procédure prévue à l'annexe I [...] Toutefois, la promotion ou la nomination **sans concours peuvent être utilisées seulement lorsqu'il s'agit**:

- de pourvoir des emplois exigeant des qualifications techniques particulières;
- de pourvoir des emplois devenus vacants en raison de leur reclassement au grade immédiatement supérieur ou, dans le cas d'un passage de la catégorie des services généraux à celle des services organiques nationaux ou des services organiques, ou encore d'un passage de la catégorie des services organiques nationaux à celle des services organiques, de leur reclassement à un grade supérieur d'un degré ou plus;
- de pourvoir d'urgence des emplois vacants;
- de pourvoir les autres emplois vacants lorsqu'il est impossible de satisfaire, par une autre méthode, aux dispositions du paragraphe 4.2 a) ci-dessus.

Le [CRAM] est consulté sur toute mutation sans changement de grade, promotion ou nomination sans concours.» (Caractères gras ajoutés.)

25. Dans la présente affaire, le CRAM a bien recommandé que le poste en cause fasse l'objet d'un avis de vacance et soit pourvu par voie de concours, conformément à la procédure prévue à l'annexe I au Statut du personnel, et que le droit de postuler soit réservé aux candidats internes et aux candidats ayant plus de cinq ans de service au sein du Bureau. En outre, la déclaration figurant dans l'avis de vacance, selon laquelle, «[d]ans le cadre des efforts renouvelés du Bureau visant à promouvoir la mobilité, les membres du personnel intéressés à la mobilité sont encouragé(e)s à postuler. Une attention particulière à la mobilité sera apportée au moment de la revue des CV et de l'évaluation» ne peut être interprétée que comme signifiant, comme souligné à juste titre par l'OIT, que la priorité en vue d'une mutation sans changement de grade ne pouvait être donnée qu'aux candidats internes satisfaisant

aux exigences minimales de l'avis de vacance. Dès lors que le requérant ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques minimales, la priorité ne pouvait pas lui être donnée en vue d'une mutation sans changement de grade. Son quatrième argument est donc dénué de fondement. En conséquence, ses conclusions tendant à l'annulation de la décision attaquée, à l'annulation du processus de sélection litigieux et à l'octroi d'une réparation pour le préjudice qu'il aurait subi doivent être rejetées.

26. S'agissant du retard avec lequel la Commission aurait examiné le dossier du requérant, le Tribunal relève qu'il a fallu un an à celle-ci pour traiter la réclamation de l'intéressé. Ce dernier avait déposé cette réclamation auprès de la Commission le 22 décembre 2017. Celle-ci s'est réunie pour examiner le dossier le 10 décembre 2018 et a rendu son rapport seulement dix jours plus tard. Compte tenu du temps nécessaire pour traiter les multiples incidents qu'a connus la procédure devant la Commission, le Tribunal considère qu'il n'y a pas eu de retard déraisonnable. La conclusion du requérant à cet égard doit donc être rejetée.

27. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.



Prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE

PATRICK FRYDMAN

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ