

P. (n° 3)

c.

OIT

135^e session

Jugement n° 4625

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{lle} V. P. le 18 octobre 2018 et régularisée les 19 novembre et 5 décembre 2018, la réponse de l'OIT du 10 janvier 2019, la réplique de la requérante du 14 mars 2019 et la duplique de l'OIT du 5 avril 2019;

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:

La requérante conteste la régularité et l'issue de la procédure de concours à laquelle elle a participé.

Le 26 avril 2010, la requérante entra au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en tant que fonctionnaire chargée des acquisitions (*Procurement Officer* selon le titre anglais) au sein du Bureau des achats et contrats (ci-après l'unité *Procurement*). La requérante bénéficiait alors d'un contrat de courte durée au grade P2. En janvier 2013, elle fut promue au grade P3, toujours dans le cadre d'un contrat de coopération technique de durée déterminée, ce qui signifie que le financement de ce contrat était assuré par des fonds extrabudgétaires. Son contrat de coopération technique de durée déterminée fut par la

suite renouvelé jusqu'au 31 août 2017, les derniers renouvellements ne portant toutefois que sur des périodes de six et deux mois.

Le 8 septembre 2015, l'OIT publia un avis de vacance pour le poste de fonctionnaire chargé(e) des acquisitions au grade P3, à charge du budget ordinaire de l'Organisation. Le concours était ouvert tant à des candidats internes qu'externes. La requérante soumit sa candidature dans le délai imparti. Le 11 octobre 2015, le délai pour le dépôt des candidatures prit fin. Dans le cadre de la procédure de sélection, la requérante passa un test d'évaluation des compétences le 22 février 2016, puis un entretien devant le jury technique le 4 avril suivant.

Le 29 avril 2016, la requérante fut informée par le Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) que sa candidature n'avait pas été retenue. Sur demande de la requérante, HRD lui transmit de plus amples explications relatives aux raisons de sa non-sélection par courriel du 31 mai 2016. Elle fut ainsi informée qu'un candidat externe avait reçu une meilleure note lors du processus d'évaluation technique, notamment en raison de son expérience passée plus importante et des réponses plus approfondies fournies aux questions techniques.

Le 26 mai 2016, la requérante présenta une réclamation visant à l'annulation du concours. À la suite du rejet de sa réclamation notifié par lettre du 26 août 2016, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours en date du 28 septembre 2016.

Dans son rapport du 8 juin 2018, la Commission conclut que le concours litigieux était entaché de vices de procédure manifestes, voire graves. Selon elle, ces vices résultaient notamment d'un traitement inéquitable des candidats, d'erreurs d'appréciation lors de l'évaluation des candidats, ainsi que d'un conflit d'intérêts et d'un manque d'impartialité dans la personne d'un membre du jury technique. Elle ajouta que le BIT avait failli à l'obligation qui lui incombait de tenter de régulariser la situation contractuelle de la requérante – en application de la procédure du Bureau n° 16 relative à la gestion et à l'utilisation des recettes perçues au titre de l'appui aux programmes (PSI) –, du fait qu'elle effectuait des tâches relevant du programme régulier et du budget ordinaire de l'Organisation, et ce bien qu'étant titulaire d'un contrat de

coopération technique, ce type de contrat n'étant précisément pas à charge du budget ordinaire de l'Organisation. La Commission recommanda l'octroi de dommages-intérêts dont le montant équivaldrait à celui normalement fixé par le Tribunal lorsqu'une procédure de sélection est entachée de vices de procédure manifestes et graves. Elle recommanda également l'allocation de la somme de 2 500 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour le délai de traitement de la réclamation devant la Commission.

Par lettre du 24 juillet 2018, la requérante se vit notifier la décision du Directeur général de lui octroyer la somme de 5 000 francs suisses à titre de réparation pour tout préjudice subi du fait du déroulement de la procédure de concours, en sus de la somme de 2 500 francs suisses pour la longueur de la procédure devant la Commission. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 24 juillet 2018. Elle sollicite l'annulation du concours litigieux et demande au Tribunal d'en tirer toutes les conséquences qui en découlent. La requérante demande des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant approprié compte tenu des vices de procédure établis. Elle sollicite également l'octroi de dépens.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

Dans l'intervalle, la requérante avait introduit une réclamation fondée sur la circonstance que les contrats de coopération technique, de même que leurs prolongations successives, dont elle avait bénéficié lui auraient été octroyés de manière irrégulière, étant donné que ses tâches relevaient majoritairement de projets financés par le budget ordinaire de l'Organisation. Par lettre du 18 juillet 2018, la requérante fut informée de la décision, prise par le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme au nom du Directeur général, de faire sienne la conclusion de la Commission consultative paritaire de recours selon laquelle le BIT n'avait pas respecté certaines règles en matière de contrats de coopération technique. Il partageait également la conclusion de la Commission selon laquelle l'administration aurait dû suivre plus attentivement la situation de la requérante dès le signalement de sa maladie professionnelle par son médecin traitant, et ce bien que des mesures

aient été prises par la suite dans le contexte de l'examen de sa plainte pour harcèlement. Il était également octroyé à la requérante la somme de 20 000 francs suisses à titre de réparation pour le préjudice subi. En revanche, la demande de réparation de l'intéressée en raison du préjudice subi du fait de l'omission de la redéployer pour raisons de santé était déclarée sans fondement. Cette décision fut attaquée par la requérante qui demanda au Tribunal de réparer adéquatement le préjudice subi. Par le jugement 4624 prononcé ce jour, cette requête a été rejetée en toutes ses conclusions.

La requérante avait aussi introduit, en date du 24 novembre 2016, une plainte pour harcèlement à l'encontre de ses supérieurs directs, laquelle fit l'objet d'une décision qui fut également attaquée devant le Tribunal et tranchée dans le jugement 4313 prononcé le 24 juillet 2020. Dans ce jugement, le Tribunal a considéré que le fait que la requérante n'avait pas été à même de connaître, au cours du déroulement de la procédure interne d'examen de sa plainte, tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions avait constitué un grave manquement aux règles d'une procédure régulière. Le Tribunal a toutefois estimé, d'une part, qu'il n'était pas indiqué de renvoyer l'affaire devant l'Organisation et, d'autre part, qu'il ne disposait pas non plus des éléments lui permettant de porter avec certitude une appréciation sur la réalité du harcèlement allégué. Constatant par ailleurs que la requérante avait été privée du droit de voir sa réclamation pour harcèlement régulièrement instruite, le Tribunal lui a accordé une indemnité pour tort moral d'un montant de 25 000 francs suisses.

CONSIDÈRE:

1. La requérante demande l'annulation de la décision du Directeur général, communiquée par lettre du 24 juillet 2018, de lui octroyer la somme de 5 000 francs suisses à titre de réparation pour tout préjudice subi du fait du déroulement de la procédure de concours, en sus de la somme de 2 500 francs suisses en raison de la durée excessive de la procédure devant la Commission consultative paritaire de recours. Elle demande de même:

- que soit annulé le concours litigieux et qu'en soient tirées toutes les conséquences qui en découlent;
- que lui soit versée une indemnité pour tort moral d'un montant approprié en raison des vices de procédure établis;
- que des dépens lui soient également versés.

2. Se fondant sur le rapport remis par la Commission, la requérante soutient que la procédure qui a été suivie dans le cadre du concours litigieux aurait été entachée de vices de procédure manifestes. Elle conteste de ce fait la motivation qui figure dans la décision attaquée du 24 juillet 2018, selon laquelle le Directeur général, s'il reconnaît que le processus de l'évaluation technique de la candidature de l'intéressée avait manqué d'une certaine rigueur, aurait toutefois considéré qu'aucun élément du dossier ne permettait d'établir que cela aurait pu avoir un effet direct sur le choix final du candidat fondé sur les mérites de sa candidature.

3. Le Tribunal tient tout d'abord à rappeler sa jurisprudence constante selon laquelle, en matière de nomination, le choix du candidat nommé relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente pour procéder à la nomination au sein de l'organisation concernée. Une telle décision ne peut ainsi faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal et ne sera censurée que si elle émane d'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, notamment, les jugements 3652, au considérant 7, et 3372, au considérant 12). En conséquence, une personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours et dont la candidature n'a finalement pas été retenue se doit de démontrer que la procédure de sélection a été entachée d'un vice substantiel, en d'autres termes, que cette procédure a présenté de graves imperfections (voir, notamment, les jugements 4001, au considérant 4, et 1827, au considérant 6).

4. La requérante fait tout d'abord valoir, concernant la première étape de la procédure de concours suivie (ouverture du poste – examen de l'avis de vacance – dépôt des candidatures), qu'aucune explication ne figurerait au dossier qui permettrait de justifier le choix du recours à un concours ouvert à des candidats externes. Elle considère à cet égard que, compte tenu de sa situation contractuelle irrégulière liée au maintien de son engagement par le biais de la conclusion de contrats de coopération technique renouvelés à diverses reprises, il incombait au BIT, en application de la procédure du Bureau IGDS n° 16 (Version 1) sur la gestion et l'utilisation des recettes perçues au titre de l'appui aux programmes et de l'alinéa *a*) de l'article 4.2 du Statut du personnel, de mettre en œuvre des moyens financiers afin de l'affecter à un poste financé par le budget ordinaire de l'Organisation. En conséquence, l'intéressée considère que, compte tenu de sa situation contractuelle irrégulière, du fait qu'elle satisfaisait à toutes les exigences requises et occupait déjà un poste similaire, voire identique, et au même grade P3 depuis 2013, de même que de la circonstance que ses supérieurs avaient jusqu'alors été pleinement satisfaits de son rendement, le poste à pourvoir aurait pu, voire dû, lui être attribué directement. À tout le moins, le concours aurait pu être limité aux candidats internes, et ce dans l'hypothèse où il aurait été établi qu'il y avait d'autres candidats internes dans une situation similaire à la sienne ou des candidats internes qui avaient plus de cinq années de service continu.

5. Le Tribunal relève qu'en application de l'alinéa *f*) de l'article 4.2 du Statut du personnel, la nomination à un poste dans la catégorie des services organiques a lieu, normalement, sur concours, conformément à la procédure prévue à l'annexe I au Statut, sauf exceptions qui ne sont pas d'application en l'espèce. De même, dans la première étape de la procédure de concours, régie par l'annexe I au Statut et relative à la demande d'ouverture d'un poste et à l'examen de l'avis de vacance, il n'est pas prévu que priorité doive, dans certains cas, être donnée à l'organisation d'un concours réservé aux candidats internes. Il peut, au contraire, être raisonnablement considéré que, pour les raisons indiquées par l'Organisation dans sa réponse et non sérieusement contredites par la requérante dans sa réplique, le pourvoi d'un poste

professionnel par le biais d'un concours ouvert aux candidats internes et externes est la méthode de principe à laquelle l'OIT a recours, étant entendu qu'une attention particulière doit seulement être réservée aux candidats internes pouvant se prévaloir d'une ancienneté de cinq ans de service continu.

Il s'ensuit que l'affirmation de la requérante selon laquelle une correcte application des dispositions qu'elle invoque à l'appui de son moyen aurait dû conduire à ce qu'elle soit nommée sans concours est dénuée de fondement.

En outre, le Tribunal considère qu'une organisation n'est, sauf circonstances particulières, pas tenue de motiver les choix qu'elle adopte quant à la nature du concours auquel elle décide de procéder en vue de pourvoir un emploi.

Le premier moyen soulevé par la requérante est sans fondement.

6. Concernant la deuxième étape de la procédure suivie (détermination des possibilités de pourvoir le poste par mutation au même grade ou par application de la règle de la mobilité géographique), la requérante considère que la décision attaquée serait inadéquatement motivée, au regard de la possibilité qui existait dans le cas d'espèce de doter le poste litigieux par ces voies.

7. S'agissant de cette deuxième étape de la procédure, les paragraphes 8 à 11 de l'annexe I au Statut précisent ce qui suit:

«8. Le Département du développement des ressources humaines établit une liste des candidats internes qui ont posé leur candidature à un poste de même grade et identifie ceux qui satisfont aux exigences minimales.

9. Le chef responsable examine la liste établie par le Département du développement des ressources humaines et prépare une évaluation des aptitudes des candidats.

10. Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité [CRAM] examine la liste des candidats internes qualifiés ainsi que les évaluations du Département du développement des ressources humaines et du chef responsable, et il établit à l'intention du Directeur général un rapport formulant des conseils et recommandations pour l'attribution des postes à pourvoir, en étudiant d'abord les candidatures des fonctionnaires soumis à

la règle de la mobilité géographique, compte tenu de la difficulté des conditions de vie et de travail et de la durée des affectations sur le terrain.

11. Les candidats sont informés de la décision du Directeur général de pourvoir un poste par mutation au même grade ou par application de la règle de la mobilité géographique.»

Par ailleurs, le paragraphe 32 de la même annexe dispose ce qui suit:

«32. Les fonctionnaires affectés à des projets de coopération technique, excepté ceux qui sont détachés d'un autre emploi au sein du Bureau, ainsi que les fonctionnaires nommés en vertu du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée ne sont pas en droit de participer aux concours internes. Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité peut décider d'autoriser ces fonctionnaires à y participer, sous réserve éventuellement de fixer des conditions spéciales.»

8. Au regard des dispositions qui précèdent, il est évident, d'une part, que la requérante, n'ayant pas la qualité de candidate interne au sens de celles-ci, ne peut se prévaloir d'une quelconque violation à son égard des règles applicables à la deuxième étape de la procédure suivie dans le cadre du concours litigieux.

Sur ce point, la décision attaquée est motivée comme suit:

«[L]e Directeur général note que, bien qu'elle émette des critiques sur certains aspects, la [Commission] n'a pas constaté de violations de l'annexe I du Statut du personnel en ce qui concerne [la] [...] deuxième [étape] du concours, ce que les éléments du dossier confirment par ailleurs.»

La décision attaquée n'avait pas à être plus amplement motivée sur ce point. Il est de jurisprudence constante que l'étendue exigée de la motivation d'une décision administrative dépend des circonstances de chaque cas (voir, notamment, les jugements 4164, au considérant 11, 4081, au considérant 5, 4037, au considérant 7, et 1817, au considérant 6). En l'espèce, la motivation précitée était adéquate.

Il s'ensuit que le deuxième moyen invoqué par la requérante est également infondé.

9. S'agissant de la troisième étape de la procédure suivie (évaluation d'autres candidatures), qui comprend elle-même trois sous-étapes, à savoir une pré-sélection de certaines candidatures

(établissement d'une liste restreinte de candidatures), une évaluation des compétences des candidats sélectionnés et, enfin, une évaluation technique de ces derniers, la requérante reproche tout d'abord au Directeur général de s'être borné à affirmer, à l'appui de la motivation de la décision attaquée, qu'il n'y avait pas eu violation de l'annexe I au Statut «dans ceux de ses aspects ayant trait à l'évaluation des compétences des candidats sélectionnés et l'examen du rapport du jury technique par le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité», sans préciser cependant en quoi il en serait ainsi.

Ceci est d'autant plus regrettable, aux yeux de la requérante, qu'elle considère que le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM) n'aurait pas joué un «rôle très clair» en la matière et que, si la Commission a pu bénéficier de la pleine collaboration du BIT, l'intéressée «ne peut que s'inquiéter et se désoler du manque de transparence de la procédure suivie et, dans une certaine mesure, de ses conséquences sur l'examen par la Commission de sa réclamation», ainsi qu'en a fait part la Commission elle-même. À cet égard, la décision du Directeur général apparaît d'autant plus incompréhensible qu'elle ferait fi d'une recommandation individuelle formulée par un membre du CRAM, nommé par le Syndicat du personnel, visant à ce que la requérante, classée deuxième par le jury technique et dont le contrat venait à expiration deux mois plus tard, soit nommée à ce poste afin d'offrir à cette candidate, qui travaillait au moment des faits pertinents au sein de l'unité *Procurement* et était au BIT depuis janvier 2011, une opportunité de carrière au sein de l'OIT, et ce à charge du budget ordinaire de l'Organisation. De même, il ne ressortirait pas de la motivation de la décision attaquée que, comme expressément annoncé dans l'avis de vacance de poste, une considération spéciale aurait été accordée à la candidature de la requérante lors de la troisième étape de la procédure, étant donné que l'intéressée pouvait se prévaloir d'au moins cinq années de service continu au sein du BIT.

10. La motivation de la décision attaquée fait état de ce qui suit:

«Pour ce qui est de la légalité de procédure de concours proprement dite, le Directeur général note que, bien qu'elle émette des critiques sur certains aspects, la [Commission] n'a pas constaté de violations de l'annexe I du

Statut du personnel en ce qui concerne les première et deuxième étapes du concours, ce que les éléments du dossier confirment par ailleurs. Cette constatation vaut aussi pour ce qui est de la troisième étape dans ceux de ses aspects ayant trait à l'évaluation des compétences des candidats sélectionnés et l'examen du rapport du jury technique par le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité. Par ailleurs, pour ce qui est de la sélection des candidats aux fins de la liste restreinte, dont le Directeur général note qu'elle incluait votre candidature, le Directeur général ne partage ni les réserves émises par la [Commission] ni le prétendu vice de procédure identifié par la [Commission] au sujet de la date du formulaire de candidature de la personne finalement nommée. A cet égard, les explications techniques fournies par le directeur du département du développement des ressources humaines dans sa lettre du 27 mars 2018 sont tout à fait satisfaisantes. Le Directeur général ne partage pas non plus la conclusion de la [Commission] sur un vice de procédure lié à un possible conflit d'intérêt en la personne du chef du Bureau des achats et acquisitions. La participation de ce dernier au jury technique était nécessaire vu le poste mis au concours et ne présentait pas un conflit d'intérêt au sens du paragraphe 14 de l'IGDS No. 68. Toutefois, au vu de l'analyse de la [Commission] et des éléments du dossier, le Directeur général estime que le processus de l'évaluation technique de votre candidature a manqué d'une certaine rigueur mais qu'aucun élément du dossier ne permet d'établir que ces erreurs ont eu un effet direct sur le choix final du candidat fondé sur les mérites de sa candidature. Dans ces circonstances, le Directeur général a décidé de vous octroyer la somme de 5,000 francs suisses à titre de réparation pour tout préjudice subi du fait du déroulement de la procédure de concours en plus des 2,500 francs suisses pour la longueur de la procédure devant la [Commission].»

Le Tribunal considère que cette motivation est adéquate, en ce qu'elle permet à la requérante de comprendre, même si elle ne les partage pas, les raisons qui ont motivé le choix du candidat finalement nommé. Il en va d'autant plus ainsi que l'on se trouve dans le cadre d'une décision relative à une procédure de concours, laquelle laisse un large pouvoir d'appréciation à l'autorité compétente pour procéder à la nomination et qu'il est par ailleurs possible pour l'Organisation de mieux préciser les raisons de son choix ultérieurement, à la lumière des griefs précis formulés par le candidat qui s'estime lésé par cette décision (voir, notamment, les jugements 4467, au considérant 7, 4259, au considérant 6, 4081, au considérant 5, 2978, au considérant 4, et 2060, au considérant 7 a)).

Le troisième moyen n'est donc pas non plus fondé.

11. La requérante fait également valoir que diverses irrégularités «graves et manifestes» auraient entaché la troisième étape de la procédure de concours.

12. La requérante fait tout d'abord valoir, se fondant à cet égard sur le rapport de la Commission, que le fait que le candidat nommé ait déposé un nouveau curriculum vitae le 8 janvier 2016, alors que la date limite pour le dépôt des candidatures était fixée au 11 octobre 2015, constituerait une première irrégularité «grave et manifeste» qui aurait eu pour effet de vicier la suite de la procédure.

Sur ce point, le Tribunal est convaincu par les explications fournies par le directeur de HRD dans sa lettre du 27 mars 2018, à laquelle renvoie expressément la décision attaquée et que commente plus amplement la défenderesse dans sa réponse. Il ressort du dossier que, durant la période au cours de laquelle s'est déroulée la procédure, l'ancien système d'enregistrement des candidatures, qui pouvait être utilisé dans le cadre des différentes procédures de sélection auxquelles les candidats se présentaient, tant au BIT qu'auprès d'autres entités du système des Nations Unies, permettait aux candidats d'actualiser leur formulaire de candidature, étant entendu que seules les dernières informations introduites étaient enregistrées. C'est bien ce qui s'est passé en l'espèce, dès lors que le candidat nommé, qui s'était porté également candidat à d'autres postes, avait, à cette fin, déposé un curriculum vitae enregistré à une date postérieure à celle de l'envoi de sa candidature au concours litigieux.

Ce premier moyen n'est donc pas fondé.

13. La requérante invoque ensuite une violation tant du principe *tu patere legem quam ipse fecisti* que du principe du traitement équitable des candidats, en ce que les critères définitifs aux fins de l'évaluation des candidatures n'auraient été élaborés que le 26 janvier 2016, soit près de trois mois après la réception des candidatures. Ce faisant, l'autorité aurait notamment violé le paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel.

Les paragraphes 13 à 15 de l'annexe I au Statut du personnel disposent ce qui suit:

«13. Avant l'examen des candidatures, le chef responsable et le Département du développement des ressources humaines déterminent l'importance respective des divers éléments à prendre en considération aux fins de l'évaluation des candidats qualifiés (curriculum vitae, épreuve écrite, entretien, etc.).

14. Le Département du développement des ressources humaines fournit au chef responsable une liste des candidats qui satisfont aux exigences minimales mentionnées dans l'avis de vacance.

15. Le chef responsable et le Département du développement des ressources humaines établissent une liste restreinte de candidats en concertation avec le jury technique, y compris, le cas échéant, en faisant passer des épreuves éliminatoires.»

14. En l'espèce, il ressort des pièces de la procédure:

- que l'avis de vacance d'emploi a bien défini les exigences minimales requises pour le poste à pourvoir;
- que la liste élargie des candidats a bien été élaborée par HRD et, par la suite, étendue par ce département en concertation avec le chef responsable;
- que la liste restreinte (comportant cinq candidats, dont la requérante et le candidat finalement nommé) a bien été déterminée par le chef responsable, en concertation avec HRD, sur la base des critères fixés dans l'avis de vacance, mais affinés et pondérés par ces deux autorités aux fins de ne plus retenir qu'un nombre limité de candidatures;
- que l'une des exigences fixées à ce stade était d'avoir notamment obtenu une pondération minimale totale de 70 points lors de l'examen des candidatures.

Compte tenu de ce qui précède et au regard des règles applicables, le Tribunal n'aperçoit pas ce qui, en soi, interdirait d'inscrire sur la liste restreinte définitivement arrêtée un candidat qui ne figurait pas à l'origine sur cette liste.

Ce moyen n'est pas non plus fondé.

15. La requérante fait valoir l'existence d'un conflit d'intérêts dans la personne du chef adjoint de l'unité *Procurement*, du fait de l'implication de ce dernier dans le processus d'évaluation des candidatures en début de procédure, alors que celui-ci s'est par la suite exclu du jury technique en qualifiant de «tendue» sa relation de travail avec l'intéressée. La circonstance que ce chef adjoint ait pu participer à un premier examen de l'ensemble des candidatures tout en notant le profil de la requérante à cette occasion remettrait donc en cause, selon la requérante, l'objectivité de la procédure.

Le Tribunal constate qu'il est certes avéré que la requérante entretenait avec le chef adjoint de l'unité *Procurement* des relations difficiles. Mais il ressort du dossier que ce responsable n'est intervenu dans le déroulement du concours que lors de l'établissement de la liste élargie des candidats et que la requérante a été placée sur cette liste en obtenant même la meilleure pondération parmi les candidats retenus. L'intervention dudit chef adjoint dans la procédure n'a donc, en tout état de cause, aucunement préjudicié aux intérêts de la requérante.

Il en résulte que le moyen ainsi invoqué doit être écarté.

16. La requérante considère également que trois erreurs essentielles auraient été commises dans l'appréciation de ses compétences professionnelles et techniques. En premier lieu, ses huit années d'expérience professionnelle pertinente pour le poste, dont cinq au sein de l'OIT, de même que son expérience professionnelle antérieure en tant que *Procurement Analyst* à la Banque de développement du Conseil de l'Europe, n'auraient pas été suffisamment prises en considération, mais au contraire «dévalorisée[s]» par le jury. En deuxième lieu, la maîtrise de l'espagnol aurait été considérée comme une exigence requise par le jury technique, l'intéressée ayant même été invitée par ce jury à répondre en espagnol à l'une des questions qui lui étaient posées. Or, la connaissance de l'espagnol n'était présentée que comme un atout dans l'avis de vacance de poste et la requérante aurait été traitée de manière inéquitable par rapport au candidat nommé, du fait que ce dernier a obtenu plus de points qu'elle pour ses connaissances linguistiques d'ensemble. En troisième lieu, le jury technique aurait outrepassé son mandat en formulant des

réerves quant à son manque d'humilité et quant à ses capacités d'interaction avec ses collègues ou avec des clients, alors qu'elle aurait donné deux exemples concrets à ce sujet lors de son entretien et que, lors de l'évaluation de ses compétences professionnelles, elle avait répondu à une question semblable quant à son orientation envers le client et qu'elle avait obtenu à ce sujet la note de 4 sur 5.

17. Lors de la troisième étape de la procédure de concours, telle que fixée par l'annexe I au Statut du personnel, il est prévu que les candidats sélectionnés sur la liste restreinte soient soumis à une procédure d'«évaluation des compétences», suivie, le cas échéant, d'une procédure d'«évaluation technique» effectuée par un jury technique. À cet égard, il est notamment prévu ce qui suit dans l'annexe I au Statut:

«Évaluation des compétences

16. Tout candidat externe ou interne à un poste d'une catégorie supérieure doit passer un test d'évaluation des compétences et valeurs essentielles [...]

[...]

18. Seuls les candidats qui réussissent l'épreuve d'évaluation des compétences peuvent passer à l'étape suivante de la procédure de sélection.

[...]

Évaluation technique

21. Un jury technique est établi pour évaluer les candidats figurant sur la liste restreinte qui ont réussi l'épreuve d'évaluation des compétences.

22. Le jury technique comprend le chef responsable pour le poste vacant ou son représentant, un représentant du Département du développement des ressources humaines et un troisième membre indépendant choisi sur une liste de fonctionnaires en activité établie en accord avec le Syndicat du personnel. Des experts techniques peuvent également être désignés pour aider le jury technique à évaluer les candidats. Les membres du jury technique et les experts techniques sont tenus d'agir en toute impartialité et doivent être exempts de tout conflit d'intérêt ou soupçon de conflit d'intérêt eu égard à l'un quelconque des candidats au poste.

23. Le jury technique procède à une évaluation technique rigoureuse des candidats conformément aux critères préétablis, au moyen d'un entretien et de toute autre épreuve décidée par le chef responsable en concertation avec le Département du développement des ressources humaines. L'anonymat des épreuves écrites est assuré.

24. Le jury technique établit un rapport formulant des recommandations, dans lequel figurent notamment un classement sur la base de l'évaluation technique, ainsi que des observations sur les candidats dont la nomination est recommandée. Le jury technique peut également recommander que le concours soit déclaré infructueux ou qu'il soit annulé.

[...]

EXAMEN DES NOMINATIONS ET DES MOUVEMENTS DE PERSONNEL
PROPOSÉS ET DÉCISION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

26. Les rapports des jurys techniques sont examinés par le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité [CRAM], qui soumet au Directeur général pour décision les rapports ainsi que ses avis et recommandations concernant d'autres questions pertinentes aux fins de la sélection.»

18. Il ressort du dossier que, comme le reconnaît la défenderesse elle-même, le jury technique a quelque peu manqué de rigueur, notamment lors des entretiens avec les différents candidats, de même que lors de l'établissement du rapport formulant des recommandations et le classement de ceux-ci sur la base de l'évaluation technique. Toutefois, les griefs invoqués par la requérante ne sauraient être qualifiés d'erreurs substantielles de nature à justifier l'annulation des résultats du concours, pour les raisons exposées ci-après.

En premier lieu, il n'apparaît pas que le jury technique aurait commis une erreur substantielle en considérant que le candidat nommé pouvait se prévaloir d'une expérience professionnelle utile plus longue (depuis 2000) et plus diversifiée (engagement au sein de trois organisations et entités des Nations Unies) que celle dont justifiait la requérante (engagement auprès de la Banque de développement du Conseil de l'Europe et, ensuite, depuis 2010, au sein de l'unité *Procurement* du BIT).

En deuxième lieu, le Tribunal observe que, si la requérante se plaint des conditions dans lesquelles a été évalué le niveau de connaissance des candidats en espagnol ainsi que des conséquences qui s'y seraient attachées dans la suite de la procédure, il ressort des pièces du dossier que ce n'est pas, en tout état de cause, sur la base de ce critère que la candidature de la personne finalement nommée a été préférée à la sienne.

En troisième lieu, le Tribunal observe qu'il résulte expressément du paragraphe 24, précité, de l'annexe I au Statut du personnel que le jury technique est habilité à formuler dans le rapport qu'il établit, outre des recommandations et un classement sur la base de l'évaluation technique, «des observations sur les candidats dont la nomination est recommandée». Il ne peut donc pas être reproché au jury technique d'avoir formulé dans son rapport un certain nombre d'observations qui dépassaient le stade de l'évaluation purement technique des candidats entendus.

19. La requérante fait également valoir une crainte légitime de partialité et de conflit d'intérêts dans la personne du chef responsable de l'unité *Procurement* qui a siégé dans le jury technique.

S'agissant de la situation de «conflit d'intérêts», la requérante soutient que le chef responsable lui aurait déclaré par le passé que le candidat finalement nommé était «son ami».

S'agissant d'une prétendue «partialité», la requérante relève, d'une part, que c'est à l'initiative de ce chef responsable que le candidat nommé a finalement été inscrit sur la liste restreinte des candidats sélectionnés et, d'autre part, que ce chef aurait manqué d'impartialité dans le cadre du processus d'évaluation technique, notamment en raison de son attitude envers la requérante lors de l'entretien et des observations peu élogieuses qu'il aurait fait insérer dans le rapport d'évaluation technique.

L'Organisation considère ces deux accusations comme étant dénuées de fondement.

20. La ligne directrice du Bureau IGDS n° 68 (Version 1) du 17 juin 2019, intitulée «Conflits d'intérêts» et applicable en l'espèce, précise en son point 6 qu'il y a conflit d'intérêts:

«en cas de contradiction entre, d'une part, l'intérêt direct ou indirect du fonctionnaire, qu'il soit réel, potentiel ou apparent, et, d'autre part, le rôle, la fonction ou les activités du BIT. Ce conflit peut avoir pour effet de vous permettre, ou de permettre à une personne qui a un lien avec vous ou avec les entités dans lesquelles vous avez un intérêt, de tirer parti des

circonstances et/ou d'empêcher le Bureau de parvenir à un résultat qui servirait au mieux ses intérêts».

Quant à savoir ce qu'est un «ami proche», les points 14 et 15 de cette ligne directrice précisent ce qui suit:

- «14. Pour ce qui est des amis et autres personnes avec qui vous êtes en relation, là aussi tout est question d'appréciation et de degré. Le simple fait de connaître telle ou telle personne, d'avoir travaillé avec elle ou encore d'avoir traité avec elle dans un cadre officiel ne devrait pas en principe poser un quelconque problème. Tel ne sera peut-être pas le cas en revanche d'une relation ou de rapports anciens, étroits ou au contraire très récents.
15. En cas de relations anciennes et étroites, à titre privé ou professionnel, l'existence d'un intérêt risque fortement d'être supposée. Vous devez donc veiller à ce que vos actes puissent résister à un examen minutieux, ce qui consiste notamment à éviter tout conflit d'intérêts apparent ou réel.»

Enfin, s'agissant de la question de savoir si l'on doit signaler un conflit d'intérêts même si l'on est d'avis que celui-ci n'est pas constitué, les points 18 et 19 de cette ligne directrice disposent ce qui suit:

- «18. [...] Ce qui, subjectivement, vous paraît être dans les meilleurs intérêts du Bureau ne doit pas entrer en ligne de compte. Eviter les conflits d'intérêts suppose aussi de prendre en considération l'interprétation du public – autrement dit, comment un observateur extérieur objectif interpréterait-il raisonnablement la situation? Souvent, ce qu'il faut éviter, c'est l'interprétation négative à laquelle pourrait donner lieu l'existence d'intérêts qui se recoupent.
19. Parfois, une situation peut être interprétée comme étant un conflit d'intérêts alors qu'en fait les intérêts en présence sont proches mais ne se recoupent pas. Il peut néanmoins être nécessaire de prendre des mesures pour gérer ces situations, car le fait que l'on ait l'impression qu'il y a un conflit d'intérêts peut nuire à votre réputation professionnelle, à celle du Bureau ou à la confiance que les mandants placent en lui.»

À la lumière de ces dispositions, le Tribunal observe, d'une part, que le dossier qui lui a été soumis ne permet pas de conclure que le candidat nommé pourrait effectivement être considéré comme un «ami proche» du chef responsable de l'unité *Procurement* et, d'autre part, qu'après que ce dernier eut de lui-même indiqué à la représentante de HRD qui était membre du jury technique qu'il connaissait le candidat finalement nommé, celle-ci lui a indiqué qu'elle ne voyait pas là une

situation de conflit d'intérêts. À cela s'ajoute que, dans ses observations soumises au Tribunal au mémoire en réponse de la défenderesse, le candidat nommé a indiqué que ses relations avec le chef responsable de l'unité *Procurement* remontaient à 2005, lorsqu'ils étaient tous deux membres du CPAG («*Common Procurement Activities Group (of Geneva-based International Organizations)*»), qu'il existait une estime professionnelle réciproque entre eux, mais que cette relation était «purement professionnelle»*, qu'ils n'avaient eu pendant plusieurs années que des «contacts [...] sporadiques»* et que l'affirmation selon laquelle ils seraient liés par un sentiment d'amitié était «inexacte et sans fondement»*.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère qu'il ne peut être tenu pour établi en l'espèce qu'il y ait eu une situation de conflit d'intérêts nécessitant que le chef responsable de l'unité *Procurement* se retire du jury technique.

21. Quant au grief fondé sur le manque d'impartialité dont aurait fait preuve le chef responsable de l'unité *Procurement* lors de la procédure de concours, le Tribunal constate d'abord qu'il ressort des nombreux échanges qui ont eu lieu lors de l'établissement de la liste des cinq candidats présélectionnés que cette liste a été établie d'un commun accord entre HRD et ce chef responsable dans le respect des dispositions applicables à cet effet.

Ces cinq candidats ont ensuite passé le test d'évaluation des compétences, sous-étape de la procédure dans laquelle ledit chef responsable n'était pas impliqué. Le Tribunal note que, dès ce stade, le commentaire suivant a été formulé à l'égard de la requérante:

«Madame P. pourrait améliorer ses compétences afin de trouver un équilibre entre rigueur et empathie, et ce de façon à renforcer son impact dans la collaboration de même que dans l'établissement de la relation avec le client.»*

Quant à la manière dont s'est déroulé l'entretien de la requérante lors de la sous-étape de l'évaluation technique par le jury technique, le Tribunal relève que, si l'intéressée impute au chef responsable une

* Traduction du greffe.

attitude et des propos défavorables à son endroit lors de la réunion du jury technique, ce chef conteste fermement avoir adopté de tels comportements. Or, les affirmations de la requérante sur ce point ne sont pas corroborées par les déclarations des deux autres membres du jury technique, qui ont été depuis lors interrogés à ce sujet. Par ailleurs, ces deux membres ont, dans ces mêmes déclarations, mis l'accent sur le fait que la sélection du candidat finalement nommé avait été faite à l'unanimité, les membres du jury s'étant accordés à considérer que, dans l'ensemble, ce candidat correspondait mieux au poste que la requérante.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, le Tribunal considère que les moyens de la requérante ainsi tirés d'un conflit d'intérêts et d'un manque d'impartialité dans la personne du chef de l'unité *Procurement* ne peuvent être retenus.

22. Dans ce qui semble être un dernier moyen visant la régularité de la procédure suivie devant le jury technique, la requérante soutient que ce jury n'était pas assisté de deux experts techniques et qu'il n'y a pas eu de test écrit, ce qui aurait rendu le déroulement de l'entretien très subjectif.

Le Tribunal observe toutefois que le jury technique a été valablement composé au regard de ce que prévoit le paragraphe 22, précité, de l'annexe I au Statut. En outre, en vertu de cette même disposition, la présence supplémentaire d'un ou de plusieurs experts techniques n'est que facultative. Enfin, le paragraphe 23, également précité, s'il prévoit l'obligation de tenir un entretien avec les candidats sélectionnés, n'impose pas nécessairement la réalisation d'un test écrit qui peut seulement être organisé si le chef responsable de l'unité concernée et HRD l'estiment utile.

Ce dernier moyen n'est donc pas non plus fondé.

23. Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de prononcer l'annulation de la décision attaquée ni, par voie de conséquence, celle du concours litigieux.

24. S'agissant du préjudice moral qu'elle allègue avoir subi, la requérante considère que le montant de 5 000 francs suisses qui lui a été accordé à titre de réparation serait insuffisant au regard de la gravité des vices qui ont été commis au cours de la procédure.

Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que le Tribunal n'a constaté l'existence d'aucun vice substantiel dans le déroulement de la procédure de concours. Dans ces conditions, la requérante ne justifie pas, en tout état de cause, de ce qu'elle serait en droit de se voir allouer une somme plus élevée que celle de 5 000 francs suisses qui lui a déjà été attribuée en vertu de la décision attaquée.

25. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il y ait lieu d'ordonner la production de documents sollicitée par la requérante, qui n'est pas utile à la solution du litige.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ