

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{me} J. R. B. le 7 janvier 2005 et régularisée le 11 février, la réponse de l'Organisation du 20 mai, la réplique de la requérante envoyée le 3 octobre 2005 et la duplique de l'UNESCO du 4 janvier 2006;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, une ressortissante de Sainte Lucie née en 1961, est entrée au service de l'UNESCO en novembre 1989 à la classe P 1 dans le cadre du Programme des jeunes professionnels mis en place par l'Organisation. Elle a été promue à la classe P 2 en novembre 1991 et, au moment des faits, elle occupait le poste BFC 176 dans le Bureau de la coordination des unités hors Siège (BFC, selon le sigle anglais).

La vacance du poste BFC 015, de classe P 3, a été annoncée dans l'avis HRM/RCR/JD/01/33 publié le 28 mars 2001. La requérante a posé sa candidature le 27 avril et a été convoquée à un entretien en septembre. N'ayant reçu aucune information à la suite de cet entretien, elle a écrit le 11 décembre 2001 au chef de la Section du recrutement du Bureau de la gestion des ressources humaines pour s'enquérir du sort réservé à sa candidature. Ce fonctionnaire a répondu le lendemain qu'un autre candidat avait été retenu. Conformément à l'alinéa a) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel, qui prévoit qu'un membre du personnel désirent contester une décision administrative doit en premier lieu présenter une réclamation par écrit dans un délai de un mois après la date de réception de la décision contestée, la requérante a contesté le 12 janvier 2002 la nomination d'un autre candidat. Le 26 février, le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines l'a informée que le Directeur général rejetait sa réclamation. La requérante a déposé un avis d'appel contre cette décision le 25 mars 2002.

L'Organisation a contesté la recevabilité du recours au motif que, aux termes de l'alinéa c) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel — qui prévoit qu'en l'absence de décision l'avis d'appel doit être soumis dans un délai de deux mois à compter de la date de la réclamation —, il y avait forclusion. Selon elle, la décision du Directeur général communiquée à la requérante le 26 février 2002 n'étant qu'une simple confirmation, elle n'a pas ouvert de nouveau délai pour le dépôt du recours. Toutefois, dans son avis daté du 29 juillet 2004, le Conseil d'appel a estimé que l'alinéa c) du paragraphe 7 «est formulé en termes juridiques compliqués» et il a donc décidé à la majorité de ses membres d'accueillir le recours «à titre exceptionnel»; le président du Conseil a pour sa part exprimé son désaccord sur ce point. Sur le fond, une majorité des membres du Conseil a considéré que l'article 4.4 du Statut du personnel (qui prévoit que «priorité est donnée, en cas de vacance de poste», aux membres du personnel) avait été violé et que la procédure de sélection avait été entachée de parti pris et de préjugé ainsi que d'erreurs de fait et d'omissions. Le Conseil s'est déclaré à l'unanimité préoccupé par la «situation et les conditions de travail» de la requérante et a donc recommandé que l'administration se penche d'urgence sur la question. Il a aussi recommandé que le Directeur général envisage la possibilité de transférer la requérante au poste BFC 015 qui, dans l'intervalle, était de nouveau devenu vacant. Dans une lettre datée du 8 octobre 2004, le Directeur général a informé cette dernière qu'il rejetait toutes les conclusions et recommandations du Conseil d'appel, à l'exception de la recommandation tendant à ce que les services compétents examinent sa «situation administrative». Telle est la décision attaquée.

B. La requérante affirme que le recours qu'elle a présenté devant le Conseil d'appel était recevable à la fois *ratione temporis* et *ratione materiae*. Elle fait valoir qu'il lui aurait été certes possible de former un recours contre le rejet implicite de sa réclamation avant l'expiration du délai prescrit, mais qu'elle a été informée de la décision

expresse du Directeur général le 26 février 2002. Elle était en droit de former un recours contre cette décision, ce qu'elle a fait dans le délai de un mois prévu à l'alinéa c) du paragraphe 7. En ce qui concerne la recevabilité *ratione materiae*, la requérante fait valoir qu'en tant que membre du personnel et candidate au poste en cause elle était en droit de contester l'issue de la sélection. Elle conclut que, puisque son recours était recevable, il en allait de même de sa requête devant le Tribunal.

Sur le fond, elle soutient que la procédure de sélection a été viciée. A son avis, le BFC et le Bureau de la gestion des ressources humaines étaient tenus, en application des dispositions statutaires, de communiquer au Comité consultatif du cadre des services organiques (SPAB, selon le sigle anglais) l'intégralité de son dossier personnel. Par ailleurs, en violation du principe de l'égalité de traitement, le SPAB n'a pas pu examiner correctement sa candidature en raison du retard avec lequel son rapport d'évaluation avait été établi. Selon elle, en ne demandant pas son dernier rapport d'évaluation, comme l'y autorise l'alinéa b) du paragraphe 6 du Règlement intérieur des comités consultatifs des cadres, le SPAB a montré un manque d'impartialité à son égard.

Elle fait observer que son supérieur hiérarchique au deuxième degré a fait preuve de parti pris, ce qui, selon elle, a contribué à retarder l'établissement de son rapport d'évaluation, et qu'il a tout fait pour que le candidat finalement retenu soit nommé. Cela constituait, d'après elle, une violation des articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel.

La requérante demande au Tribunal de déclarer que sa requête est recevable à la fois *ratione temporis* et *ratione materiae* et que la décision de ne pas la nommer au poste BFC 015 est entachée d'irrégularités de procédure, d'erreurs et d'une dissimulation de faits essentiels, d'un manque de transparence dans la procédure de sélection, d'un détournement de pouvoir et d'une violation des articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel. Elle demande également au Tribunal d'annuler cette décision et d'ordonner à l'Organisation d'examiner d'urgence ses conditions de travail et sa situation administrative, «de réparer» le tort matériel et moral qu'elle a subi, et de la dédommager de tous les dépens encourus et préjudices subis.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO reprend en détail la procédure de sélection suivie afin de pourvoir le poste en question. Elle fait observer que, bien que la requérante n'ait pas détenu de diplôme d'études universitaires supérieures (comme demandé dans l'avis de vacance de poste), elle comptait néanmoins parmi les sept candidats retenus pour un entretien avec le directeur du BFC. A l'issue de ces entretiens, le directeur a adressé une liste restreinte de trois candidats (classés par ordre de préférence) au SPAB. Celui-ci a approuvé la liste à l'unanimité et recommandé le candidat classé en tête au Directeur général qui a suivi cette recommandation.

Elle affirme que selon la jurisprudence constante du Tribunal la décision de nommer un candidat plutôt qu'un autre relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et n'est donc soumise qu'à un contrôle limité.

L'Organisation nie qu'il y ait eu parti pris contre la requérante ou que la procédure de sélection ait été entachée d'un vice de procédure. Son allégation selon laquelle tout a été fait pour que ce soit le candidat finalement nommé qui soit choisi ne repose sur aucune preuve. Elle affirme que l'intéressée a été placée sur un pied d'égalité avec les six autres candidats présélectionnés qui ont eu un entretien avec le directeur du BFC. Après les entretiens, celui-ci a simplement exercé son pouvoir d'appréciation et décidé de ne pas l'inclure dans la liste restreinte de candidats. L'UNESCO fait observer que chacun des candidats figurant sur cette liste détenait un diplôme d'études universitaires supérieures, comme l'exigeait l'avis de vacance.

La défenderesse soutient que la requérante n'a jamais demandé à recevoir son rapport d'évaluation pendant la procédure de sélection. N'ayant rien fait pour accélérer la procédure d'évaluation, elle ne peut, après coup, mettre en doute la bonne foi du directeur du BFC. En tout état de cause, l'établissement d'un rapport d'évaluation n'a rien à voir avec la procédure de sélection et l'évaluation des candidats s'est faite sur la base des informations soumises dans le cadre de leur candidature.

L'UNESCO fait valoir que la requérante n'a pas apporté la moindre preuve du manque d'impartialité qu'elle reproche au SPAB. Un tel manquement de la part d'un organe de ce type serait grave et ce genre d'accusations ne devraient être ni formulées ni prises à la légère. La défenderesse fait observer que le Conseil n'était pas tenu de demander les «derniers rapports d'évaluation non finalisés de la requérante». Celle-ci a commis une erreur de droit en concluant que le SPAB était tenu de demander un complément d'information sur tout candidat non inscrit sur la liste restreinte. L'alinéa b) du paragraphe 6 du Règlement intérieur des comités consultatifs des cadres prévoit que le Conseil «peut demander» un complément d'information, ce qui, en droit, est interprété comme un choix laissé à sa discrétion. En tout état de cause, le SPAB avait en main suffisamment d'informations sur la

requérante et les autres candidats pour prendre une décision éclairée.

L'Organisation, qui estime que les conclusions de la requérante doivent être rejetées dans leur intégralité, soutient en particulier que celle tendant à ce qu'il soit ordonné à l'Organisation d'étudier la situation administrative de l'intéressée dépasse le cadre de la requête. Par ailleurs, la défenderesse relève que selon le Statut du personnel aucune nomination ni promotion ne peut être décidée sans une mise au concours.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que l'Organisation a formulé des allégations péremptoires sans preuves à l'appui selon lesquelles elle n'avait jamais demandé à recevoir son rapport d'évaluation avant la fin de la procédure de sélection et n'avait rien fait pour accélérer la finalisation de ce rapport. Elle affirme que ledit rapport a été «retardé de un an et demi (après la date normale à laquelle il aurait dû être établi) et n'a été préparé qu'après la nomination du titulaire du poste BFC 015». Selon elle, une telle pratique est contraire à la transparence requise en matière de concours et au principe de l'égalité de traitement. Elle soutient que, dans le projet de rapport d'évaluation, son supérieur direct avait «recommandé sa promotion à un poste P 3», mais que les commentaires dans ce sens avaient été supprimés de la version définitive du rapport.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO conteste la recevabilité de la requête. Elle soutient que le Conseil d'appel avait relevé qu'«à strictement parler» le recours de la requérante n'était pas recevable mais qu'il avait néanmoins décidé de l'examiner. Le Conseil n'aurait pas dû examiner ce recours en l'espèce et, d'après la défenderesse, le Tribunal, selon sa «jurisprudence constante», ne doit pas accueillir la requête de la requérante.

Sur le fond, l'Organisation nie que le directeur du BFC ait entretenu un quelconque préjugé à l'encontre de la requérante et fait observer que les rapports d'évaluation constamment satisfaisants de cette dernière montrent l'«absence» de tout parti pris de la part de son supérieur. L'UNESCO fait valoir qu'il n'y a aucune raison de croire que le SPAB aurait recommandé un candidat différent si le dernier rapport de la requérante lui avait été communiqué. Le fait que le Conseil n'a pas demandé un complément d'information au sujet de la requérante ne constitue pas une erreur de procédure. Il n'y a pas eu de «manquement» à l'article 4.4 du Statut du personnel.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste la décision du 8 octobre 2004 par laquelle le Directeur général de l'UNESCO a rejeté toutes les conclusions et recommandations du Conseil d'appel, à l'exception de la recommandation tendant à ce que les services compétents examinent sa situation administrative. Elle demande notamment au Tribunal d'annuler la décision de ne pas la nommer au poste pour lequel elle a posé sa candidature et d'ordonner qu'une réparation lui soit versée à titre de dommages intérêts pour tort matériel et moral.

2. Dans sa duplique, l'UNESCO reprend le point de vue de la minorité des membres du Conseil d'appel, auquel le Directeur général a souscrit dans la décision attaquée, à savoir que le recours de la requérante était frappé de forclusion. La défenderesse soutient que, de ce fait, la requête est irrecevable.

3. Le Conseil d'appel a résumé comme suit la succession des événements : date de notification de la décision attaquée, 12 décembre 2001; lettre de réclamation de la requérante, 12 janvier 2002; décision du Directeur général, 26 février 2002; avis d'appel, 25 mars 2002. Le Conseil a déclaré qu'«étant donné que le délai pour déposer un avis d'appel avait expiré le 12 et non le 25 mars 2002, le recours, à strictement parler, ne devrait pas être recevable». Toutefois, il a décidé d'examiner l'affaire, en considérant qu'«il est un fait que l'alinéa c) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel est formulé en termes juridiques compliqués qui créent souvent la confusion chez les membres du personnel qui ne savent pas s'ils doivent ou non attendre la décision du Directeur général avant de soumettre leur avis d'appel».

4. Le passage pertinent du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel se lit comme suit :

«a) Tout membre du personnel qui désire contester une décision administrative ou une mesure disciplinaire doit, en premier lieu, présenter au Directeur général une réclamation par écrit. La réclamation doit être acheminée par l'entremise du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines dans un délai d'un mois qui suit la date de réception de la décision ou la mesure contestée par le membre du personnel s'il occupe un poste au Siège de l'Organisation [...].

b) La décision du Directeur général concernant la réclamation prévue à l'alinéa a) ci dessus doit être

communiquée par le Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines au membre du personnel dans le mois qui suit la date de la réclamation s'il s'agit d'un membre du personnel qui occupe un poste au Siège de l'Organisation [...].

c) Si le membre du personnel désire maintenir sa contestation, il doit adresser un avis d'appel par écrit au Secrétaire du Conseil d'appel. Le délai dans lequel doit être soumis l'avis d'appel, à compter de la date à laquelle la décision du Directeur général sur la réclamation a été reçue (ou si aucune décision n'a été communiquée au membre du personnel dans le délai prévu à l'alinéa *b)* ci dessus, à compter de l'expiration de ce délai) est d'un mois s'il s'agit d'un membre du personnel qui occupe un poste au Siège de l'Organisation [...].»

Le Tribunal ne trouve pas de «termes juridiques compliqués» dans ce paragraphe. La lettre de réclamation envoyée dans le temps imparti par la requérante le 12 janvier 2002 a fait courir les deux délais visés aux alinéas *b)* et *c)* ci dessus : si aucune décision n'est communiquée dans un délai de un mois à compter de la date de la réclamation, le recours doit être introduit dans le mois qui suit l'expiration de ce délai. On peut se demander si c'est vraiment là une bonne solution, mais il ne fait pas de doute qu'elle est claire. L'application au cas d'espèce des dispositions citées ci dessus amène à conclure que le recours de la requérante, introduit le 25 mars 2002, était bel et bien frappé de forclusion.

5. Il est de jurisprudence constante (voir en particulier les jugements 775 et 2297) que, si un recours interne était frappé de forclusion et que l'organe chargé des recours internes l'a examiné à tort, le Tribunal n'accueillera pas une requête contestant la décision prise sur recommandation de cet organe. La requête doit donc être rejetée pour irrecevabilité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 mai 2006, par M. James K. Hugessen, Vice Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet