

114^e session

Jugement n° 3157

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. A. D. le 22 octobre 2010, la réponse de l'Organisation du 26 janvier 2011, la réplique du requérant du 3 mai et la duplique de l'OIT datée du 22 juillet 2011;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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. Le requérant, ressortissant italien né en 1963, est entré au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1995, en qualité d'assistant dans la gestion du bâtiment de grade G.6 au Bureau de l'administration intérieure (INTER). Il fut promu au poste d'assistant dans la gestion automatisée du bâtiment de grade P.1 en 1997, à la suite d'un concours, puis au grade P.2 en 2000, dans le cadre de l'exercice de référence pour la classification des emplois. En 2003, après avoir remporté un concours, il fut nommé à un poste de grade P.3 au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. En février 2008, il fut transféré au même grade au Bureau de la technologie de l'information et de la communication au Siège de l'Organisation à Genève.

En avril 2009, le requérant participa à un concours organisé afin de pourvoir le poste d'administrateur des inventaires des biens mobiliers et immobiliers, de grade P.3, à INTER. L'avis de vacance précisait qu'il s'agissait d'un concours ouvert exclusivement aux candidats internes. Parmi les huit candidatures reçues, seules cinq pouvaient être considérées comme internes au sens des paragraphes 15 et 16 de l'annexe I au Statut du personnel. Après une évaluation initiale de ces candidatures, le Département du développement des ressources humaines les transmit au chef responsable, précisant qu'aucune ne répondait à l'ensemble des exigences énumérées dans l'avis de vacance. Celui-ci établit une liste sélective de trois candidats devant faire l'objet d'une évaluation technique; le requérant n'y figurait pas.

Ladite évaluation eut lieu le 15 mai 2009; le jury présidé par le chef responsable ne retint qu'un candidat, M. D., estimant que celui-ci était le seul à posséder la totalité des qualifications requises dans l'avis de vacance. Conformément à la procédure prévue au paragraphe 12 de l'annexe I au Statut du personnel, le rapport d'évaluation technique fut transmis au Syndicat du personnel, qui, dans ses observations, indiqua que le fait que certains critères retenus par le chef responsable ne correspondaient pas aux exigences énumérées dans l'avis de vacance, que l'expérience que le requérant avait acquise à INTER n'avait pas été prise en compte et que le candidat recommandé ne possédait pas les années d'expérience professionnelle requises pour le poste justifiait, selon lui, l'annulation du concours. Lesdites observations furent transmises au chef responsable, qui répondit par une minute du 12 juin 2009 qu'à sa connaissance le requérant n'avait jamais assumé de tâches relatives aux domaines d'activité du poste mis au concours et que le candidat sélectionné avait bien le nombre d'années d'expérience requis dans les domaines pertinents. Le 14 juillet, le Directeur général décida de pourvoir le poste susmentionné en y nommant M. D., qui travaillait à INTER depuis août 2004.

Ayant été informé le 21 juillet 2009 que sa candidature n'avait pas été retenue, le requérant demanda un entretien avec le chef responsable pour obtenir une information en retour sur l'évaluation

technique. Le Département du développement des ressources humaines lui répondit par un courriel du 27 juillet qu'il ne pouvait lui être accordé d'entretien étant donné qu'il n'avait pas été inscrit sur la liste sélective mais qu'il était toutefois possible de lui donner des informations «à bien plaisir». Il lui était ainsi indiqué que tous les candidats, y compris lui-même, avaient dans une certaine mesure les capacités linguistiques requises, ainsi que les compétences et aptitudes énumérées dans l'avis de vacance, mais que trois seulement possédaient une formation correspondant «du moins partiellement» aux exigences du poste, notamment en matière de gestion financière, mobilière et immobilière et que, parmi les trois candidats présélectionnés, un seul possédait l'expérience requise dans les domaines d'activité visés. Il lui était en outre précisé que, «[e]u égard à [sa] formation et à la nature limitée de [son] expérience» dans ces domaines, il avait été considéré qu'il ne satisfaisait pas aux exigences minimales énumérées dans l'avis de vacance.

Le 12 novembre 2009, le requérant adressa une réclamation à la directrice du Département du développement des ressources humaines, qui la rejeta le 12 février 2010. L'intéressé saisit alors la Commission consultative paritaire de recours, qui, dans son rapport daté du 21 mai 2010, recommanda au Directeur général de rejeter la réclamation comme étant dépourvue de fondement. La Commission estimait toutefois que les raisons pour lesquelles le chef responsable avait sélectionné tel candidat plutôt que tel autre pour passer l'évaluation technique n'étaient pas claires. Elle notait qu'à l'exception du candidat sélectionné «aucun des candidats ne remplissait entièrement les conditions de formation et d'expérience professionnelle exigées» et que, compte tenu du fait que le requérant avait occupé dans le même service un poste ayant un certain rapport avec les fonctions afférentes à celui qui avait été mis au concours, il avait pu raisonnablement s'attendre à ce que son nom figurât sur la liste sélective. La Commission en concluait que le processus de sélection avait manqué de transparence, mais que, pour autant, il n'y avait pas lieu de remettre en cause l'objectivité de l'évaluation technique puisque le requérant n'était pas titulaire du diplôme universitaire requis et qu'il ne possédait pas l'expérience exigée. Par lettre du 12

juillet 2010, l'intéressé fut informé que le Directeur général avait fait sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant affirme qu'il a subi un traitement inéquitable du fait qu'il n'a pas été inscrit sur la liste sélective et, sur ce point, il souligne que la Commission a considéré qu'il pouvait raisonnablement s'attendre à ce que son nom figurât sur cette liste. À son avis, il ressort clairement des pièces du dossier que le candidat sélectionné n'avait pas toutes les qualifications requises, puisqu'au moment du dépôt de sa candidature il lui manquait encore sept mois pour atteindre les cinq années d'expérience exigées, ce qu'a d'ailleurs reconnu le Département du développement des ressources humaines.

Par ailleurs, le requérant dénonce le parti pris du chef responsable qui, selon lui, entache d'irrégularité la nomination de M. D. Il prétend que ce parti pris s'est traduit par la décision d'ouvrir un concours interne, alors que les concours organisés en vue de pourvoir les postes de grade P.3 sont en général ouverts aux candidats externes, et par le fait que le chef responsable a présélectionné des «figurants» face au candidat favori pour donner l'impression que ce dernier était le plus qualifié. Le sort du concours aurait été, d'après lui, radicalement différent si ce candidat avait été comparé à des fonctionnaires ayant le niveau requis et, à cet égard, il relève que le département précité a admis qu'aucun des candidats présélectionnés ne possédait toutes les qualifications minimales requises.

Enfin, le requérant soutient que les règles régissant la nomination des évaluateurs chargés de faire passer l'épreuve du Centre d'évaluation n'ont pas été respectées et que la Commission a examiné le dossier du concours sans qu'il puisse y avoir accès, violant ainsi le principe du contradictoire.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que le processus de sélection et la nomination litigieuse. Il demande également au Tribunal d'ordonner la réparation du préjudice subi et de lui octroyer la somme de 2 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que le requérant n'a subi aucun préjudice du fait de sa non-présélection puisque M. D. était le seul à posséder toutes les qualifications requises. Elle considère que l'erreur commise par le Département du développement des ressources humaines dans la note de transmission des candidatures au chef responsable, selon laquelle aucun des candidats ne possédait toutes les qualifications minimales requises, a fait l'objet d'une explication claire de la part de la Commission. Cette dernière a en effet attiré l'attention sur le fait que le jury avait estimé que M. D. possédait bien les cinq ans d'expérience demandés, étant donné qu'«avant d'être employé au BIT il avait travaillé presque trois ans en Suisse dans le domaine de l'expertise immobilière». La défenderesse affirme que la décision de présélectionner les deux autres candidats plutôt que le requérant n'est entachée d'aucune erreur car, contrairement à ce dernier, ils pouvaient se prévaloir d'un diplôme universitaire dans des domaines d'activité comparables à celui du poste mis au concours.

L'OIT soutient par ailleurs que, outre le fait que le requérant n'avait pas la formation exigée, il ne possédait pas non plus l'expérience professionnelle pertinente. Elle précise que, lorsqu'il travaillait à INTER, il exerçait des fonctions qui, pour l'essentiel, correspondaient à des tâches de nature technique et informatique, tandis que le titulaire du poste mis au concours devait être appelé à exercer des fonctions de nature administrative et financière dans le domaine de la gestion des biens et du développement de politiques en la matière. C'est donc à juste titre, selon elle, que le chef responsable a décidé de ne pas l'inscrire sur la liste sélective.

La défenderesse rappelle que le dossier du concours est strictement confidentiel et explique qu'elle a dû avoir recours, avec l'accord du Syndicat, à des évaluateurs externes pour faire passer l'épreuve du Centre d'évaluation, en raison de l'impossibilité d'en trouver «en interne». La circonstance que des évaluateurs externes, agréés par le Syndicat, aient participé au processus de sélection en cause ne saurait donc être considérée comme une irrégularité en l'espèce. Elle rejette l'argument selon lequel l'ouverture du concours aux seuls candidats internes serait entachée de parti pris au motif que

la procédure de recrutement ainsi mise en œuvre serait inhabituelle pour un poste de grade P.3, précisant que cette possibilité est prévue au paragraphe 8 de l'annexe I au Statut du personnel.

À la demande du Tribunal, l'OIT a transmis une copie de la requête à M. D. Celui-ci a répondu le 16 décembre 2010 qu'«[e]n toute bonne foi» il estimait satisfaire aux exigences du poste auquel il avait été nommé.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme qu'il ressort des documents que l'OIT a fournis dans sa réponse que M. D. ne possédait pas les qualifications minimales requises et que ce dernier, qui occupait un poste de grade G.5, avait été nommé par intérim au poste d'administrateur des inventaires des biens mobiliers et immobiliers de grade P.3 en 2008. De son point de vue, ce transfert sans concours d'un fonctionnaire appartenant à la catégorie des services généraux à un poste de la catégorie des services organiques qui, de surcroît, devait être mis au concours est, sinon irrégulier, à tout le moins très «suspicieux». Le requérant soutient que, contrairement aux candidats présélectionnés, il avait bien l'expérience requise et conteste que le Syndicat ait donné son approbation sans condition au recrutement d'évaluateurs externes.

E. Dans sa duplique, l'OIT explique qu'à partir de 2004 M. D. a été amené à assumer progressivement les fonctions de son supérieur, lequel était souvent absent pour raisons de santé, ce qui a justifié son transfert au poste de ce dernier en 2008 et lui a ainsi permis d'acquérir l'expérience internationale requise.

CONSIDÈRE :

1. En mars 2009, un concours, exclusivement ouvert aux candidats internes du BIT, fut organisé afin de pourvoir le poste d'administrateur des inventaires des biens mobiliers et immobiliers, de grade P.3, à INTER. Dans l'avis de vacance, il était notamment indiqué que les candidats devaient :

- être titulaires d'un diplôme universitaire supérieur avec spécialisation dans la gestion, l'analyse et l'expertise des biens ou avoir une formation jugée équivalente,
- avoir cinq ans d'expérience dans les domaines des analyses et de l'expertise mobilière et immobilière, dont trois ans au niveau international, et
- avoir une excellente maîtrise d'une langue de travail de l'OIT et de bonnes connaissances d'une seconde langue, la connaissance d'une troisième langue officielle étant un atout.

2. Huit candidats se manifestèrent, mais seuls cinq, parmi lesquels figurait le requérant, qui occupait un poste de grade P.3, remplissaient les conditions requises pour pouvoir être considérés comme candidats internes au sens de l'annexe I au Statut du personnel. Après une évaluation initiale, le Département du développement des ressources humaines transmet les cinq candidatures au chef responsable du concours aux fins d'établir une liste sélective. Ce dernier retint trois candidats, dont le requérant ne faisait pas partie, pour passer l'évaluation technique. Celle-ci eut lieu le 15 mai 2009 sous la présidence du chef responsable. M. D. fut considéré comme étant le seul candidat à posséder la totalité des qualifications requises dans l'avis de vacance. Le 14 juillet, le Directeur général décida de nommer ce candidat. Le 21 juillet 2009, le requérant fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

3. Se fondant sur le paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel, le requérant demanda à avoir un entretien avec le chef responsable. Il lui fut répondu que, dans la mesure où il ne faisait pas partie des candidats ayant passé l'évaluation technique, il ne pouvait être donné suite à sa demande. Toutefois, il fut porté à sa connaissance que, s'il n'avait pas été inscrit sur la liste sélective, c'était parce que, contrairement aux trois candidats présélectionnés, il ne pouvait faire valoir aucune formation correspondant à celle demandée dans l'avis de vacance et que son expérience professionnelle dans les domaines d'activité du poste mis au concours s'avérait «limitée».

4. La réclamation qu'il adressa au Département du développement des ressources humaines pour contester la régularité du processus de sélection ayant été rejetée, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours pour lui demander de recommander au Directeur général d'annuler ledit processus et la nomination subséquente, d'en tirer toutes les conséquences et, accessoirement, de réparer le préjudice moral et matériel qu'il estimait avoir subi.

5. Par une lettre du 12 juillet 2010, qui constitue la décision attaquée, il fut informé que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission de rejeter sa réclamation comme étant dépourvue de fondement.

6. Par son premier moyen, le requérant fait valoir qu'il voit un traitement inéquitable dans la circonstance qu'il n'a pas été inscrit sur la liste sélective. Il souligne que la Commission a relevé que, lorsque le Département du développement des ressources humaines a transmis au chef responsable les cinq candidatures pouvant être considérées comme internes au sens de l'annexe I au Statut du personnel, il a précisé qu'aucune ne répondait à l'ensemble des exigences énumérées dans l'avis de vacance. Selon le requérant, il était donc illégal d'inviter trois de ces candidats à passer l'évaluation technique, tout en l'écartant, lui.

7. La défenderesse affirme pour sa part que le candidat finalement nommé était le seul à posséder toutes les qualifications requises, que les deux autres candidats présélectionnés ne remplissaient pas la condition relative à l'expérience professionnelle mais pouvaient en revanche faire valoir un diplôme universitaire «dans un domaine comparable à celui du poste mis au concours», alors que le requérant n'avait ni la formation ni l'expérience professionnelle requises pour occuper ce poste.

8. Selon la jurisprudence constante du Tribunal de céans, si la décision d'une organisation internationale de procéder à une

nomination relève de son pouvoir d'appréciation et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle restreint, elle peut cependant être annulée 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.

9. En l'espèce, le Tribunal retient, au vu des pièces du dossier et, notamment, du rapport de la Commission consultative paritaire de recours, que le requérant a été écarté de l'évaluation technique au motif qu'il ne possédait pas toutes les qualifications requises, alors que les deux candidats présélectionnés aux côtés de M. D. ne les possédaient pas non plus.

10. Pour justifier la présélection des deux candidats qui n'ont pas été nommés, la défenderesse reconnaît, comme il a été dit plus haut, qu'ils ne remplissaient pas la condition relative à l'expérience professionnelle, mais qu'ils pouvaient se prévaloir d'un diplôme universitaire «dans un domaine comparable à celui du poste mis au concours». Or le requérant avait, lui, occupé dans le même service un poste qui avait un certain rapport avec les fonctions afférentes au poste en question, ce que la Commission n'a pas manqué de souligner en affirmant qu'il pouvait «raisonnablement escompter que sa candidature soit retenue dans la liste sélective». Cependant, il n'en a pas été tenu compte lors de la présélection.

11. Le Tribunal retient de ce qui précède que le requérant a fait l'objet d'un traitement inéquitable lors de l'établissement de la liste sélective. Le processus de sélection étant entaché de vice, la décision attaquée doit être annulée, de même que la nomination contestée, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur les autres moyens de la requête. L'Organisation devra faire en sorte que le candidat nommé soit tenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de sa nomination, qu'il avait acceptée de bonne foi.

12. Le requérant a droit à une indemnité de 3 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi.

13. Obtenant satisfaction, il a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 750 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Le processus de sélection et la nomination subséquente sont annulés.
3. Le candidat nommé sera tenu indemne de tout dommage éventuel.
4. L'OIT versera au requérant une indemnité de 3 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi.
5. Elle lui versera également la somme de 750 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA
DOLORES M. HANSEN
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET