

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

114^e session

Jugement n° 3177

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. I. F.-A. le 19 novembre 2010 et régularisée le 13 décembre 2010, la réponse de l'UNESCO du 17 mars 2011, la réplique du requérant du 8 juin et la duplique de l'Organisation du 2 septembre 2011;

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. Le requérant, ressortissant équatorien né en 1949, est entré au service de l'UNESCO en 1989 en qualité de consultant. En 1992, il obtint un contrat de durée définie, à la classe P-4, pour occuper les fonctions de conseiller régional dans le cadre du Programme général d'information pour l'Amérique latine et les Caraïbes, basé à l'époque à Caracas (Venezuela). À la suite d'une restructuration des bureaux hors Siège, il fut transféré en 2002, sans changement de classe, au nouveau Bureau régional pour la communication et l'information, basé à Quito (Équateur), au poste de responsable régional de l'information. Après que le Bureau de Quito eut été fermé en novembre 2005, il fut transféré

au nouveau Bureau multipays de Kingston (Jamaïque), toujours à la classe P-4, au poste de conseiller pour la communication et l'information dans les Caraïbes. Il atteignit l'âge réglementaire de départ à la retraite en novembre 2011.

Les supérieurs hiérarchiques du requérant demandèrent à plusieurs reprises qu'il soit promu à la classe P-5 ou que son poste soit reclassé à ce niveau. En janvier 2000 déjà, le directeur du Bureau de l'UNESCO à Caracas avait demandé que le poste du requérant soit reclassé à P-5. Il demanda ensuite, en janvier 2001, que le requérant puisse bénéficier d'une promotion au mérite qui l'aurait fait avancer à la classe P-5. Par la suite, lors du transfert de l'intéressé, le directeur du Bureau de Quito demanda que son poste soit reclassé à P-5 compte tenu de ses nouvelles tâches qui allaient nécessiter un degré de responsabilité plus important. Il renouvela sa demande en avril 2004, joignant à celle-ci une nouvelle description de poste. Par lettre du 17 juin 2004, le Sous-directeur général chargé du Secteur de la communication et de l'information lui répondit qu'il était d'accord sur le principe d'un reclassement du poste du requérant au niveau supérieur, mais que ce reclassement n'était pas possible dans l'immédiat pour des raisons budgétaires; cependant, il reconsidérerait la demande dès que la situation financière le permettrait. En août 2005, le directeur du Bureau de Quito réclama une fois encore le reclassement du poste du requérant à P-5, mais il n'obtint aucune réponse.

Avant son transfert au Bureau de Kingston en février 2006, le requérant lui-même présenta au Directeur général une demande de reclassement de son poste en vertu de la disposition 102.2 du Règlement du personnel. Il ne reçut aucune réponse et refusa ensuite de signer la description de poste qu'on lui présenta en mars 2006. Enfin, en avril 2008, le directeur du Bureau de Kingston demanda que le requérant bénéficie d'une promotion au mérite. Cette demande resta elle aussi sans réponse.

En juillet 2008, le requérant se porta candidat à un poste de classe P-5 au Siège de l'Organisation, dont la vacance avait été annoncée à la fois en interne et en externe. Il fut interviewé en décembre 2008, mais c'est finalement un candidat externe qui fut nommé. En mai 2009, le

requérant contesta cette nomination au motif que l'Organisation n'avait pas respecté la procédure de recrutement. Il fut informé par lettre du 18 août 2009 que le Directeur général avait décidé de confirmer la nomination, parce que le candidat externe avait été jugé le mieux qualifié pour le poste et que la procédure de recrutement avait été conduite dans les règles.

En octobre 2009, le requérant contesta cette décision auprès du Conseil d'appel. Il affirmait que la procédure de recrutement était viciée parce que le poste P-5 auquel il s'était porté candidat aurait dû être annoncé en interne avant d'être ouvert aux candidatures externes et que l'on aurait dû examiner sa candidature en priorité compte tenu de la politique de rotation de l'Organisation et de son expérience sur le terrain. Il réclamait l'annulation de la nomination contestée et demandait à être nommé au poste en question en lieu et place du candidat sélectionné. À défaut, il sollicitait la mise en œuvre effective, avec effet rétroactif, de la promotion à la classe P-5 qu'on lui avait «promise» en 2005 et la réaffectation au Siège «garantie par la politique de rotation». Il réclamait en outre des dommages-intérêts pour tort moral.

Dans son rapport du 2 juin 2010, le Conseil d'appel rejeta l'argument de l'administration selon lequel une promotion reposant exclusivement sur la mise en concurrence de candidatures, la question n'était pas de son ressort. Il se déclarait compétent, en vertu de l'alinéa c) du paragraphe 5 de ses Statuts, pour traiter tous les aspects du recours étant donné la longueur de la période considérée. Sur le fond le Conseil concluait que la procédure de recrutement n'était pas viciée et il recommandait de rejeter les conclusions du requérant à cet égard. Il faisait toutefois observer que l'intéressé n'avait pas de description de poste valable, qu'il avait travaillé dans les bureaux hors Siège pendant dix-huit ans sans avoir jamais bénéficié de la politique de rotation définie dans la circulaire administrative n° 2191 du 29 septembre 2003, intitulée «Politique intégrée en matière de recrutement, de rotation et de promotion», et que, malgré l'accroissement dûment reconnu de ses responsabilités et plusieurs recommandations de ses supérieurs hiérarchiques, il était resté à la

même classe depuis sa nomination en 1992. Le Conseil d'appel faisait également observer que le requérant allait atteindre l'âge de la retraite en 2011 et que cette situation aurait des répercussions sur sa pension de retraite. Le Conseil soulignait que les incidences financières ne devaient pas être un critère justifiant le non-reclassement d'un poste. Il recommandait que l'intéressé fasse l'objet d'une évaluation aux fins d'un éventuel reclassement de son poste à P-5 ou que soit examinée la possibilité de lui attribuer une promotion au mérite avec effet rétroactif à compter de 2005, et que lui soient remboursés les frais de logement et de voyage qu'il avait exposés pour venir plaider sa cause, mais que soit rejetée sa demande de dommages-intérêts pour tort moral.

Par lettre du 23 août 2010, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de lui rembourser les dépenses qu'il avait engagées pour se rendre à l'audience du Conseil d'appel mais de rejeter ses demandes concernant la procédure de recrutement, la nomination au poste P-5 et le paiement de dommages-intérêts pour le préjudice qu'il aurait subi, conformément à ce que le Conseil avait recommandé. Toutefois, s'agissant du reclassement de son poste, la Directrice générale rejetait la recommandation du Conseil aux motifs que le poste du requérant avait été classé à P-4 conformément aux normes de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et que des évaluations conduites en 2004 et 2006 avaient confirmé que ce classement à P-4 était correct. La Directrice générale rejetait également la recommandation du Conseil concernant une promotion au mérite, considérant qu'il s'agissait là d'une question distincte de l'affaire dont le Conseil était saisi et qu'elle faisait l'objet d'une réglementation spécifique. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant prétend que la procédure de recrutement pour le poste P-5 était viciée. Il affirme notamment que les Statut et Règlement du personnel de même que la circulaire administrative n° 2191 disposent que les postes du cadre des services organiques doivent être annoncés d'abord en interne et que ce n'est que lorsqu'aucun candidat qualifié n'a pu être retenu, soit en interne soit dans le cadre du système des Nations Unies, que le poste vacant peut

être annoncé en externe. Selon lui, si l'Organisation avait respecté cette obligation, il aurait été considéré comme un candidat interne qualifié. Le requérant reconnaît que le Directeur général peut, dans certains cas et à titre exceptionnel, autoriser l'annonce simultanée en interne et en externe d'un poste du cadre des services organiques, mais il souligne que cette démarche nécessite une demande solidement motivée, exposant les raisons qui justifient de déroger au principe voulant que les vacances de poste soient d'abord annoncées en interne. En l'espèce, l'absence d'une telle demande a entaché d'irrégularité la procédure de recrutement.

Par ailleurs, le requérant fait valoir que l'Organisation n'a pas pris en compte ses services satisfaisants sur le terrain, et ce, en violation de la circulaire administrative n° 2191 qui accorde la priorité, dans la procédure de recrutement, aux membres du personnel qui sont déjà parvenus au terme de deux affectations sur le terrain ou qui ont passé dix ans sur le terrain, et qui précise aussi que les affectations sur le terrain qui ont donné satisfaction sont un facteur positif lorsqu'il s'agit de se prononcer sur l'opportunité d'accorder à un fonctionnaire une promotion à la classe P-5.

Le requérant soutient en outre que la décision attaquée est entachée d'une irrégularité de procédure du fait qu'aucun audit n'a été diligenté afin d'évaluer les fonctions et responsabilités afférentes à son poste. Il souligne que la conduite d'un audit de poste est une pratique administrative constante au sein de l'UNESCO et qu'elle devrait donc être considérée comme une obligation légale, obligation qui n'a pas été respectée dans le cas d'espèce. Les prétendues évaluations de son poste menées en 2004 et 2006, auxquelles il est fait référence dans la décision attaquée, participaient en fait de la procédure de classement entreprise par l'administration au début de chaque exercice biennal afin d'établir le tableau des effectifs et elles ne garantissent pas qu'un poste précis a été soumis à examen.

Le requérant estime que la décision attaquée n'est pas dûment motivée parce qu'elle ne se réfère qu'aux normes de classement de la CFPI, selon lesquelles un poste de conseiller régional est habituellement classé à P-4. Il soutient que l'intitulé de l'emploi ne

peut à lui seul prédéterminer la classe du poste. Puisqu'il n'avait pas de description de poste valable et qu'il a eu des titres fonctionnels différents pour son poste, l'affirmation de la Directrice générale selon laquelle un poste de conseiller régional est normalement classé à P-4 est à l'évidence dénuée de fondement.

De plus, il prétend avoir fait l'objet d'un traitement inégal, car des collègues en poste dans divers bureaux hors Siège qui assumaient des tâches similaires, voire moindres, et avaient le même degré de responsabilité étaient à la classe P-5. Invoquant la jurisprudence du Tribunal de céans, il soutient que la décision attaquée a été prise par la directrice par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines sans qu'il y ait eu délégation de pouvoir en bonne et due forme. Il dénonce en outre un retard excessif dans le traitement de sa demande de reclassement.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler les «décisions attaquées», notamment la nomination contestée au poste P-5, et d'ordonner à l'UNESCO de reclasser son dernier poste à P-5 avec effet rétroactif à compter de 2001, ou tout au moins à compter de 2004. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la différence entre ce qu'il aurait touché depuis 2001 (ou 2004) à la classe P-5 et ce qu'il a effectivement perçu durant cette période, ce montant étant assorti d'intérêts. À défaut, il demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de mandater un expert extérieur pour réaliser un audit de son poste selon les procédures en vigueur en 2001 ou en 2004. Il réclame 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens.

C. L'UNESCO soutient que la requête est en partie irrecevable. Elle prétend que les conclusions du requérant relatives aux décisions implicites ou explicites concernant le reclassement du poste et la promotion au mérite sont non seulement frappées de forclusion mais aussi ne relèvent pas de la compétence du Tribunal. Selon elle, le Conseil d'appel a enfreint ses Statuts et outrepassé ses compétences en examinant des questions autres que celles relatives à la procédure de recrutement au poste P-5. En effet, la seule décision contestée par le

requérant dans son recours interne était la décision de recrutement concernant le poste P-5 au Siège, et c'est la seule décision susceptible d'être déférée devant le Conseil d'appel et devant le Tribunal de céans. De surcroît, il n'est pas de la compétence du Tribunal d'ordonner qu'un poste particulier soit reclassé à un niveau supérieur.

Sur le fond, l'UNESCO fait valoir que le requérant se trompe en affirmant que la procédure de recrutement n'a pas respecté les dispositions des Statut et Règlement du personnel ni celles de la circulaire n° 2191. L'intéressé a omis de tenir compte de l'alinéa b) de la disposition 104.2 *bis* du Règlement du personnel et de l'alinéa c) du paragraphe 19 de la circulaire administrative n° 2191, où il est expressément dit que le Directeur général peut autoriser, à titre exceptionnel, que des postes du cadre organique soient annoncés simultanément en interne et en externe. La défenderesse explique que la Directrice générale a agi de la sorte dans le cas d'espèce afin de disposer du maximum de candidats présentant les profils requis compte tenu des exigences très spécifiques du poste en question.

S'agissant de l'argument du requérant selon lequel l'Organisation aurait négligé de tenir compte d'un fait essentiel, l'UNESCO précise que le principe voulant qu'elle accorde la priorité aux candidats internes ne s'applique qu'à qualifications égales. Les membres du personnel en poste sur le terrain ne dérogent pas à la règle. L'Organisation souligne que, selon le panel d'évaluation, le requérant ne satisfaisait pas aux critères requis tandis que le candidat externe a été jugé le mieux qualifié pour le poste. Le requérant n'avait donc pas des compétences égales à celles du candidat nommé et, par conséquent, il ne peut pas se prévaloir des dispositions qui accordent la priorité aux membres du personnel. Ces explications lui ont été données dans la lettre du 18 août 2009 portant rejet de son recours, décision qui va aussi dans le sens des conclusions du Conseil d'appel. La défenderesse ajoute que sa candidature a été examinée de bonne foi et dans le respect des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats, comme le veut la jurisprudence du Tribunal.

Concernant la demande du requérant relative au reclassement rétroactif de son poste, l'UNESCO fait valoir que l'intéressé n'a avancé aucun argument venant étayer ce moyen. Le fait qu'il a eu plusieurs affectations sur le terrain ayant donné entière satisfaction, que ses appréciations étaient favorables et que ses supérieurs l'ont proposé pour une promotion au mérite ne lui confère pas le droit à une telle promotion, sachant qu'une décision de cette nature relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général.

L'Organisation nie que la décision attaquée n'ait pas été correctement motivée, car elle a clairement indiqué que les évaluations menées en 2004 et 2006 ont confirmé le classement du poste du requérant à P-4. Elle souligne que ce dernier n'a jamais réclamé d'audit de son poste et qu'en l'absence de demande émanant de l'intéressé l'Organisation n'était pas tenue de conduire de sa propre initiative un audit du poste.

Enfin, l'UNESCO considère que la conclusion du requérant selon laquelle la directrice par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines n'était pas habilitée à signer la décision attaquée au nom de la Directrice générale est de toute évidence dépourvue de fondement.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il affirme que sa requête est recevable et qu'il a épuisé les voies de recours interne. Il souligne qu'en vertu des alinéas b) et c) du paragraphe 5 de ses Statuts le Conseil d'appel était compétent pour connaître de ses demandes de reclassement et de promotion. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal en est saisi. Sur le fond, il ajoute qu'il s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière lors de l'examen de son recours interne, dans la mesure où il n'a jamais pu avoir accès à certains documents.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO maintient entièrement sa position. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il se serait vu refuser les garanties d'une procédure régulière, la défenderesse souligne

que les documents en question ont été annexés à sa réponse dans la présente procédure.

CONSIDÈRE :

1. Tout au long de sa carrière à l'UNESCO, le requérant a occupé des postes de classe P-4 dans des bureaux hors Siège. Il a réclamé à plusieurs reprises le reclassement à P-5 du poste qu'il occupait. Ses supérieurs hiérarchiques ont eux aussi formulé des recommandations et plusieurs demandes de reclassement ou de promotion au mérite pour le requérant. Ces demandes ont toutes été rejetées.

2. En 2008, tentant une nouvelle fois de faire reclasser son poste, le requérant se porta candidat à un poste de classe P-5 au Siège, ouvert au recrutement en interne et en externe. Il fut interviewé mais n'obtint pas le poste. Le candidat retenu était l'un des candidats externes. Le requérant contesta devant le Conseil d'appel la décision de nommer le candidat externe. Dans son recours, il avança également des arguments concernant ses états de service et le fait qu'il n'avait pas été promu. L'UNESCO contesta la recevabilité des demandes de promotion et de reclassement aux motifs qu'elles étaient frappées de forclusion et que le recours initial de l'intéressé portait exclusivement sur le concours pour le poste P-5.

3. Le Conseil d'appel estima, en application de l'alinéa c) du paragraphe 5 de ses Statuts, qu'il était compétent pour traiter tous les aspects du recours étant donné la longueur de la période considérée. Il se montra bienveillant envers le requérant qui avait «servi l'Organisation avec dévouement et en assumant de plus amples responsabilités dûment reconnues» et qui pourtant «était resté à la même classe depuis sa nomination en 1992». Le Conseil attira l'attention sur le fait que l'intéressé allait atteindre l'âge réglementaire de départ à la retraite en 2011 et que cette situation aurait des répercussions sur sa pension de retraite.

4. Le Conseil d'appel recommanda que le recours contre la procédure de recrutement soit rejeté, que l'indemnisation d'un montant de 4 000 euros demandée par le requérant pour le préjudice subi soit refusée, que le requérant fasse l'objet d'une évaluation aux fins d'un éventuel reclassement de son poste à P-5 ou que l'on examine la possibilité de lui octroyer une promotion au mérite, avec effet rétroactif à compter de 2005 eu égard à l'accroissement reconnu de son degré de responsabilité, et que les frais de logement et de voyage qu'il avait dû exposer dans le cadre du recours lui soient remboursés.

5. Par lettre du 23 août 2010, le requérant fut informé que la Directrice générale avait accepté de lui rembourser les dépenses qu'il avait engagées pour se rendre à l'audience du Conseil d'appel. D'accord là aussi avec le Conseil d'appel, elle considérait que la procédure de recrutement pour le poste P-5 n'avait été entachée d'aucune erreur et refusait de lui accorder une indemnisation au titre du préjudice qu'il prétendait avoir subi. Toutefois, la Directrice générale rejetait la recommandation du Conseil tendant à ce que le requérant fasse l'objet d'une évaluation aux fins d'un éventuel reclassement de son poste ou d'une promotion au mérite. Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans.

6. Dans sa requête, l'intéressé ne conteste pas seulement la procédure de sélection pour le poste P-5; il introduit d'autres conclusions qui visent des décisions antérieures relatives au reclassement et à la promotion au mérite. Le Tribunal accepte la position de l'Organisation selon laquelle aucune de ces conclusions n'est recevable, du fait notamment que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne comme le prescrit l'article VII du Statut du Tribunal.

7. Selon le requérant, puisqu'en vertu des alinéas b) et c) du paragraphe 5 de ses Statuts le Conseil d'appel s'est déclaré compétent pour examiner les questions du reclassement et de la promotion, c'est

à juste titre que le Tribunal en est saisi; cet argument est dénué de fondement.

Le paragraphe 5 des Statuts du Conseil se lit comme suit :

«Compétence du Conseil d'appel

5. a) Le Conseil d'appel examine les recours contre une décision administrative ou contre toute mesure disciplinaire qu'un membre du personnel prétend contraire, soit quant au fond, soit quant à la forme, aux clauses de son contrat, ou à toute disposition pertinente du Statut ou du Règlement du personnel.
- b) Lorsque la décision dont il est fait appel est motivée par l'insuffisance absolue ou relative des services de l'intéressé, le Conseil d'appel n'a pas compétence pour décider, quant au fond, si les services de l'intéressé sont suffisants ou non ; il examine seulement si la mesure prise à son égard est due à un parti pris ou à un autre facteur étranger au service.
- c) En cas de doute, le Conseil d'appel décide lui-même s'il est compétent en vertu du mandat qui lui est ici donné.»

8. L'alinéa b) du paragraphe 5 ne s'applique qu'aux décisions motivées par une insuffisance des services et limite dans ce cas le contrôle effectué par le Conseil à la question de savoir si la mesure sanctionnant au fond une insuffisance des services est due à un parti pris ou à un autre facteur étranger au service.

9. Le requérant souligne en outre que le Conseil d'appel a invoqué l'alinéa c) du paragraphe 5 pour se déclarer compétent pour connaître des questions du reclassement et de la promotion au mérite. Or le Conseil a commis là une erreur de droit. L'alinéa c) du paragraphe 5 n'autorise pas le Conseil à outrepasser la compétence que lui confère son mandat et à examiner des questions qui étaient de toute évidence irrecevables et qui n'ont pas été soulevées dans le cadre du recours interne comme le veut l'alinéa a) du paragraphe 5 de ses Statuts.

10. En conséquence, la seule question qui puisse être examinée quant au fond est la contestation de la décision concernant la procédure de sélection pour le poste P-5.

11. Le requérant affirme tout d'abord que la Directrice générale n'a pas délégué son pouvoir dans les règles aux fins de la décision définitive qui est contestée. La décision attaquée a été signée par la directrice par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines et non par la Directrice générale.

12. Il ne s'agit pas d'une question de délégation de pouvoir. Contrairement à ce qu'avance le requérant, le décisionnaire habilité ne doit pas nécessairement être le signataire de la décision définitive. Dans le jugement 2028 invoqué par le requérant, la décision était viciée parce que la preuve n'avait été rapportée que la personne habilitée avait effectivement pris la décision ou avait à cet effet délégué son pouvoir dans les règles (voir le jugement 2028, au considérant 8 3)). L'important n'est pas qui a signé, mais qui a pris la décision.

13. À l'examen des documents qui ont été fournis à la Directrice générale, il ne fait aucun doute que celle-ci était en possession de toutes les informations nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause. Il importe aussi de relever que la Directrice générale a approuvé le projet de décision définitive. Dans ces conditions, le Tribunal croit pouvoir affirmer que la décision a bien été prise par la Directrice générale et que la directrice par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines s'est contentée d'en informer l'intéressé.

14. Le requérant affirme également que la décision de la Directrice générale était insuffisamment motivée, notamment en ce qui concerne le rejet de la recommandation du Conseil d'appel qui préconisait qu'il fasse l'objet d'une évaluation en vue d'un éventuel reclassement à P-5 ou que l'on examine la possibilité de lui octroyer une promotion rétroactive. Dans la décision attaquée, il était expliqué que, selon les normes de classement de la CFPI, le poste occupé par le requérant était habituellement classé à P-4. En outre, les évaluations de ce poste qui avaient été effectuées en 2004 et en 2006 avaient confirmé que son classement à P-4 était correct. Il était aussi indiqué

dans la décision que la recommandation concernant la promotion rétroactive du requérant était une question distincte soumise à des règles et procédures spécifiques. Il apparaît donc clairement que la Directrice générale était d'avis que cette question échappait à la compétence du Conseil d'appel. Le Tribunal estime que ces motifs donnaient à l'intéressé des éléments suffisants pour décider s'il y avait lieu de contester la décision et pour la contester dans les règles.

15. Quant au concours pour le poste P-5, le requérant soutient qu'il y a eu vice de procédure. L'avis de vacance du poste a été publié simultanément en interne et en externe alors qu'il est prévu de procéder en deux temps : le poste doit être annoncé d'abord en interne pendant un mois puis, si aucun candidat interne ou du système des Nations Unies n'a été retenu, le poste est annoncé en externe pour une durée de deux mois. Si l'on veut déroger à la procédure habituelle en deux temps, il faut obtenir l'autorisation du Directeur général. Le requérant fait valoir que, dans le cas d'espèce, la procédure requise pour obtenir cette autorisation n'a pas été suivie. De surcroît, la demande d'autorisation n'était pas suffisamment motivée.

16. L'Organisation ne conteste pas qu'il est de règle d'annoncer une vacance de poste en deux temps, mais elle souligne que la décision d'annoncer des postes simultanément en interne et en externe relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général et que, de ce fait, le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint en la matière. Ainsi, ce n'est pas le rôle du Tribunal de se livrer à une analyse critique des raisons avancées pour justifier l'annonce du poste en externe. L'alinéa b) de la disposition 104.2 *bis* du Règlement du personnel dispose que le Directeur général a le «pouvoir discrétionnaire [...] d'autoriser, dans des cas bien précis, l'annonce d'autres postes également en externe» et, aux termes de l'alinéa c) du paragraphe 19 de la circulaire administrative n° 2191, le Directeur général a le pouvoir d'autoriser l'annonce simultanée de postes en interne et en externe. En l'espèce, le Directeur général a autorisé par écrit l'annonce simultanée: il a noté «ok» sur le projet de lettre et y a apposé sa signature conformément à la pratique administrative en vigueur à l'UNESCO; de plus, le Bureau

de la gestion des ressources humaines a reçu un exemplaire de cette lettre et a eu la possibilité de formuler des observations.

17. S'il est vrai que le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint sur les décisions qui relèvent d'un pouvoir discrétionnaire, cela ne l'empêche pas d'exercer son contrôle en cas de vice de procédure. Le tableau des délégations de pouvoir et des obligations redditionnelles qui figure dans la circulaire n° 2244 expose, au paragraphe 5.4, une procédure bien précise concernant l'autorisation d'annoncer simultanément une vacance de poste en interne et en externe. En résumé, le Sous-directeur général chargé du Secteur de la communication et de l'information envoie une demande à cet effet au Bureau de la gestion des ressources humaines en exposant les raisons qui la justifient. Ledit bureau fait ensuite une recommandation au Directeur général et celui-ci donne son autorisation pour l'annonce simultanée en interne et en externe. En l'espèce, rien ne permet d'affirmer que le Bureau a formulé une recommandation. L'Organisation ne prétend pas non plus qu'il y ait eu une telle recommandation. Elle indique seulement que «le mémorandum a été envoyé en copie au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui a donc été dûment consulté et a eu la possibilité de formuler ses observations conformément à la procédure établie». Or la circulaire n° 2244 exige plus que la simple consultation ou la possibilité de formuler des observations; elle impose que le Bureau de la gestion des ressources humaines émette une recommandation. Cela n'a pas été fait.

18. En résumé, la raison d'être de cette nouvelle procédure de sélection en deux temps est de favoriser l'évolution de carrière des membres du personnel de l'Organisation en examinant leur candidature en priorité et en ne recherchant des candidats externes que si aucun candidat interne ne répond aux exigences requises. Même s'il est vrai que pour le concours en question on ne comptait que trois candidats internes sur les deux cent trente-huit candidats, cela ne justifie pas que l'administration n'ait pas suivi sa propre procédure, établie dans l'intérêt des membres du personnel. En effet, le principe *tu patere legem quam ipse fecisti* interdit à l'administration de méconnaître les

règles qu'elle a elle-même édictées (voir le jugement 3073, au considérant 4, et la jurisprudence qui y est citée). Étant donné que ce manquement justifie à lui seul l'annulation de la décision relative au concours, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres irrégularités dont se plaint le requérant.

19. En conclusion, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, fixés à 5 000 euros, en raison des irrégularités qui ont entaché la procédure de sélection; obtenant partiellement gain de cause, il a également droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 23 août 2010 est annulée, de même que la décision antérieure du 18 août 2009.
2. L'UNESCO versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.
3. Elle lui versera également 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, 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

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET