

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

T.

c.

**Commission préparatoire de l'Organisation du Traité
d'interdiction complète des essais nucléaires**

124^e session

Jugement n° 3864

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M^{me} L. T. le 3 août 2015 et régularisée le 14 août, la réponse de la Commission du 29 octobre, régularisée le 10 novembre 2015, la réplique de la requérante du 28 janvier 2016 et la duplique de la Commission du 25 avril 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 décision de ne pas prolonger son contrat à titre exceptionnel.

La requérante est entrée au service de la Commission le 27 février 2007, en qualité de juriste de grade P-4. En 2009, son contrat fut prolongé de deux ans. Le 29 juin 2011, elle se vit offrir, et accepta, un engagement de durée déterminée de trois ans en tant que chef de la section des Services juridiques, au grade P-5. La lettre de nomination indiquait qu'elle annulait et remplaçait la partie non exécutée du contrat précédent et qu'aux fins de la politique d'ancienneté de la Commission, la date d'entrée en fonctions de la requérante demeurait le 27 février

2007. Le 19 décembre, son engagement fut prolongé jusqu'au 26 février 2014, date à laquelle elle aurait effectué sept années de service à la Commission, soit l'ancienneté maximale pour les fonctionnaires de sa catégorie.

Le 21 décembre 2012, un avis de vacance fut publié pour le poste de chef des Services juridiques et la procédure de recrutement commença. Les candidats présélectionnés eurent leurs entretiens avec le Groupe consultatif pour les questions de personnel les 17 et 18 juillet 2013, et une seconde série d'entretiens avec le Secrétaire exécutif et le directeur de la Division de l'administration fut organisée les 30 et 31 juillet 2013. Le 19 juillet, le Groupe consultatif pour les questions de personnel se réunit pour évaluer le résultat des entretiens, ainsi que la possibilité d'accorder une prolongation exceptionnelle à la requérante. Il décida toutefois de ne pas demander une telle prolongation car «le processus de sélection avait permis d'identifier des candidats valables ayant les compétences et l'expérience requises».

Le 22 août 2013, le Secrétaire exécutif décida que le poste devait être offert à l'un des candidats retenus. Le 23 août 2013, la requérante reçut un mémorandum du directeur de l'administration, indiquant que sa nomination de durée déterminée viendrait à expiration le 26 février 2014 et que le Secrétaire exécutif avait décidé qu'il n'y avait pas lieu de faire exception à la période maximale de service prévue afin de préserver des compétences ou des connaissances essentielles. Par conséquent, son contrat ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration. Le mémorandum indiquait que cette décision avait été prise conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2) et à la note du Secrétaire exécutif en date du 19 septembre 2005, à la suite d'un examen effectué par le Groupe consultatif pour les questions de personnel.

Le 14 octobre 2013, la requérante présenta au Secrétaire exécutif une demande de réexamen de la décision de ne pas lui offrir une prolongation à titre exceptionnel, contestant la composition du groupe consultatif qui avait évalué son expertise ainsi que la décision de placer les Services juridiques sous l'autorité du directeur de la Division des affaires juridiques et des relations extérieures, qui n'était pas juriste.

Le 13 novembre 2013, elle reçut la réponse du Secrétaire exécutif, qui maintenait toutes les décisions. Elle introduisit par la suite un recours interne auprès du Comité paritaire de recours, qui recommanda au Secrétaire exécutif de rejeter les prétentions de la requérante. Par lettre du 7 mai 2015, le Secrétaire exécutif fit savoir à la requérante qu'il avait fait siennes les recommandations du Comité paritaire de recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas prolonger son engagement à titre exceptionnel et de lui octroyer une compensation au titre de la perte des traitements, émoluments et prestations qu'elle aurait reçus si son contrat avait été prolongé de deux ans et quatre mois à compter de la date de cessation de service et jusqu'à l'âge de la retraite, ainsi qu'une indemnité pour tort moral d'un montant de 80 000 euros. Elle demande aussi au Tribunal d'annuler la décision de réviser l'avis de vacance/description de tâches du poste de chef des Services juridiques, de lui octroyer les dépens afférents au recours interne et à la présente procédure, ainsi que toute autre réparation qu'il considérera juste et équitable.

La Commission demande au Tribunal de confirmer tant la décision du 23 août 2013 que la décision attaquée du 7 mai 2015; ou, subsidiairement, s'il devait estimer que la recommandation du Comité paritaire de recours était entachée d'un vice de procédure ou autre nécessitant l'annulation de la décision attaquée, de renvoyer l'affaire à un groupe différemment constitué pour qu'il formule une nouvelle recommandation à l'intention du Secrétaire exécutif sur la base des éléments déjà présentés; de rejeter la conclusion relative à la décision qui aurait été prise de réviser l'avis de vacance/description de tâches du poste de chef des Services juridiques. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et de lui octroyer les dépens, dont le montant sera évalué à l'issue de la procédure.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Secrétaire exécutif de la Commission, datée du 7 mai 2015, de ne pas prolonger son

engagement à titre exceptionnel au-delà du 26 février 2014, date d'expiration de son contrat. La décision attaquée confirmait la décision initiale du Secrétaire exécutif du 23 août 2013. La requérante invoque les moyens suivants pour demander l'annulation de cette dernière décision et obtenir réparation en conséquence :

- 1) La décision initiale était entachée d'erreurs de procédure en ce que :
 - a) le Groupe consultatif pour les questions de personnel n'avait pas la compétence requise;
 - b) le Groupe consultatif pour les questions de personnel n'a pas procédé à une évaluation juste et approfondie, faute d'y avoir consacré suffisamment de temps;
 - c) la seconde série d'entretiens menée par le Secrétaire exécutif et le directeur de la Division de l'administration était illégale;
 - d) ses compétences essentielles n'ont pas été reconnues.
- 2) La décision définitive attaquée est entachée d'erreurs de droit et omet de tenir compte de faits essentiels étant donné que le Comité paritaire de recours :
 - a) a illégalement restreint la portée de son pouvoir d'examen;
 - b) a omis de comparer les candidats sur le plan du mérite et de reconnaître les compétences de la requérante.
- 3) Le Secrétaire exécutif a fait preuve de «partialité à son [encontre], ce qui s'est finalement traduit par un détournement de pouvoir ayant vicié la décision de ne pas prolonger son contrat».
- 4) L'avis de vacance de 2010 relatif au poste de chef des Services juridiques a été révisé en 2012 d'une manière qui compromettrait l'indépendance du titulaire du poste auquel elle a été nommée en juin 2011.

2. Le Tribunal considère que le quatrième moyen est irrecevable faute d'avoir été présenté en temps utile. La requérante a été nommée

au poste de chef des Services juridiques en juin 2011. La révision qu'elle conteste dans son quatrième moyen est intervenue en 2012. À l'époque, elle ne l'a pas contestée en formant un recours dans les deux mois suivant la date à laquelle elle en a reçu notification, comme l'exigeait la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel. Elle ne saurait à présent soulever cette question dans sa requête.

3. En ce qui concerne le troisième moyen, la requérante n'a pas soulevé la question de la partialité dans sa demande de réexamen, mais l'a invoquée dans le recours qu'elle a formé devant le Comité paritaire de recours. Le Comité a fait observer que les parties avaient souvent utilisé les termes «partialité», «traitement préjudiciable» et «harcèlement» de manière interchangeable. Il a également relevé que, selon la Commission, la requérante aurait dû suivre la procédure prévue dans la directive administrative pertinente pour dénoncer le harcèlement. Cependant, il a également noté que la requérante avait exposé clairement sa position sur la question en déclarant : «si je donne des informations sur le traitement préjudiciable [...] ce n'est pas [...] dans l'intention de déposer tardivement une plainte pour harcèlement. Les informations ont été présentées à bon escient pour prouver la partialité du Secrétaire exécutif à mon encontre». Le Comité paritaire de recours s'est penché sur cette question, mais n'a «pas conclu que la décision de ne pas prolonger le contrat de [la requérante] à titre exceptionnel a été viciée par de la partialité à son encontre». Dans sa requête, ce moyen est exposé sous l'intitulé «Traitement préjudiciable subi par la requérante». Cette dernière fait valoir que le Secrétaire exécutif avait fait preuve de partialité à son encontre, ce qui s'était finalement manifesté par un détournement de pouvoir, viciant la décision de ne pas prolonger son contrat. La requérante cite plusieurs incidents survenus entre 2008 et le 21 février 2014 entre elle-même et le Secrétaire exécutif, qui était alors directeur de la Division du Centre international de données avant de prendre sa fonction de Secrétaire exécutif le 1^{er} août 2013; d'autres incidents de ce type auraient eu lieu par la suite. Dans sa réplique, ce moyen est exposé sous l'intitulé «Partialité et détournement de pouvoir imputables au Secrétaire exécutif». Bien que la requérante n'ait pas soulevé les questions de la partialité et du traitement préjudiciable dans sa

demande de réexamen, le Comité paritaire de recours a estimé que ce moyen était recevable en se fondant sur le jugement 2416, au considérant 11.

4. Indépendamment de ces arguments juridiques, le Tribunal considère que le troisième moyen est dénué de fondement. En effet, la requérante soutient que la partialité du Secrétaire exécutif à son égard qui s'est manifestée à l'occasion d'une série d'événements, dont elle affirme qu'ils sont constitutifs de harcèlement, a joué un rôle tant dans la décision initiale de ne pas prolonger son contrat que dans la décision attaquée, mais cette affirmation n'est pas étayée par les éléments versés au dossier. S'ils font effectivement apparaître que les deux intéressés ont entretenu, au fil des ans, des relations de travail tendues, ces éléments ne permettent pas de relier les actes qui auraient été perpétrés contre la requérante à partir de 2008, alors que le Secrétaire exécutif était encore Directeur de la Division du Centre international de données, et après le 1^{er} août 2013, lorsqu'il est devenu Secrétaire exécutif, avec la décision de ne pas prolonger son contrat à titre exceptionnel.

5. Avant de se prononcer sur le bien-fondé des autres moyens, il convient de rappeler que le Tribunal a affirmé ce qui suit au considérant 15 du jugement 2763 :

«Le Tribunal souhaite insister sur le fait que, dans le cadre de la règle des sept ans de service, le réengagement d'un titulaire constitue pour celui-ci une possibilité, et non un droit. Cependant, comme le Tribunal l'a affirmé dans le cadre de nombreuses affaires, un fonctionnaire a droit à ce que la question de son réengagement soit examinée dans le respect des règles de procédure établies par la Commission.»

6. La Commission n'offre pas la possibilité de faire carrière et, selon son régime interne, la période de service maximale pour le personnel relevant de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires des catégories supérieures, et pour tous les membres du personnel recrutés sur le plan international, est de sept ans. Les exceptions doivent être maintenues au strict minimum, comme il est indiqué aux paragraphes 4.1 et 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999, qui porte sur le recrutement, la nomination, le

réengagement et l'ancienneté du personnel. En conséquence, la décision de prolonger ou non l'engagement à titre exceptionnel au-delà de la période de sept ans relève du pouvoir d'appréciation du Secrétaire exécutif et la prolongation du contrat n'est pas un droit. La requérante le reconnaît mais fait observer, à juste titre, que ce pouvoir d'appréciation n'est pas illimité et doit être exercé en toute légalité, dans le respect des règles applicables. La Commission fait valoir que la requérante n'a pas démontré que la décision de ne pas prolonger son contrat est entachée d'une quelconque irrégularité qui en justifierait l'annulation et que, partant, ses allégations selon lesquelles la décision était illégale sont dénuées de fondement; il n'existe donc pas de base juridique ni factuelle qui justifierait l'annulation de la décision attaquée.

7. S'agissant du premier moyen, les procédures applicables à la prolongation du contrat d'un fonctionnaire au-delà de sept ans sont énoncées dans la directive administrative n° 20 (Rev.2). Celle-ci expose la politique suivante : les fonctionnaires engagés en qualité d'administrateurs ou les fonctionnaires des catégories supérieures et tout le personnel recruté sur le plan international ne devraient pas, sauf dans un nombre limité de cas, demeurer au service de l'Organisation pendant plus de sept ans. La directive dispose en son paragraphe 4.2 qu'il peut être dérogé à la règle des sept ans s'il est nécessaire de retenir, au Secrétariat, des compétences ou des connaissances essentielles, ces exceptions devant toutefois être limitées au strict minimum compatible avec le bon fonctionnement du Secrétariat. De plus, la note publiée par le Secrétaire exécutif le 19 septembre 2005 énonce une partie des règles d'application des dispositions limitant la durée du service contenues dans la directive administrative n° 20 (Rev.2). Selon cette note, environ un an avant l'expiration d'un contrat portant la période de service du fonctionnaire à sept ans ou plus, le poste fait l'objet d'un avis de vacance; dans le même temps, la prolongation à titre exceptionnel du contrat du titulaire est envisagée, conformément à la directive. Comme indiqué dans le mémorandum accompagnant la note, l'opportunité d'une prolongation à titre exceptionnel, compte tenu de la nécessité de retenir des compétences ou des connaissances essentielles pour le

Secrétariat, doit être évaluée au regard de ce que le marché du travail général a à offrir.

8. La manière dont se déroulent les procédures relatives à la prolongation a été exposée comme suit, aux considérants 10 à 15 du jugement 2763 :

«10. [...] Pour assurer la mise en œuvre de la règle des sept ans de service, la Commission a adopté la procédure décrite dans la note, qui intègre les dispositions du paragraphe 1 de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Ce dernier énonce la procédure relative à la préparation des avis de vacance pour les postes établis. Il dispose que les demandes visant à entamer une procédure de recrutement doivent être accompagnées d'une description de poste et d'un projet d'avis de vacance. C'est sur la base de ces informations qu'il est ensuite procédé à une révision du classement du poste et à un examen de la teneur du projet d'avis de vacance, le but étant notamment de s'assurer que les qualifications requises correspondent effectivement aux exigences du poste.

[...]

12. Comme indiqué dans la note, le but de la procédure est de déterminer s'il convient d'attribuer un poste à une personne autre que son titulaire ou s'il est envisageable d'accorder à ce dernier une prolongation à titre exceptionnel. Cette note précise que la mise au concours du poste doit être conforme aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et que le titulaire du poste sera pris en considération sans avoir à présenter sa candidature ou à passer un entretien. Lorsque les entretiens avec les candidats externes sont terminés, le directeur du titulaire du poste est invité à soumettre une proposition concernant l'éventuel réengagement de ce dernier. Enfin, le Groupe consultatif pour les questions de personnel se réunit pour formuler une recommandation qui sera soumise au Secrétaire exécutif. Le Groupe est tenu, lorsqu'il formule cette recommandation, de tenir compte du résultat des entretiens et des informations relatives au titulaire du poste.

13. Comme l'a précisé le Secrétaire exécutif lorsque la procédure fut introduite, la possibilité d'accorder une prolongation dérogatoire doit être évaluée en fonction des compétences disponibles sur le marché du travail. On peut de ce fait considérer que la procédure permettant à la Commission d'octroyer une prolongation à titre exceptionnel ne doit pas être prise en considération de manière exclusive. Elle doit également tenir compte de l'offre disponible sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut nécessairement procéder à une mise au concours et engager une procédure de sélection, et, à cette fin, publier un avis de vacance qui mentionne précisément les devoirs et responsabilités afférents au poste.

14. Dans le jugement 2658, au considérant 9, le Tribunal a estimé qu'il ressort de la directive administrative n° 20 (Rev.2) que tant l'avis de vacance que la description de poste doivent être exacts et à jour avant la publication de l'avis en question. [...]

15. Le Tribunal souhaite insister sur le fait que, dans le cadre de la règle des sept ans de service, le réengagement d'un titulaire constitue pour celui-ci une possibilité, et non un droit. Cependant, comme le Tribunal l'a affirmé dans le cadre de nombreuses affaires, un fonctionnaire a droit à ce que la question de son réengagement soit examinée dans le respect des règles de procédure établies par la Commission.»

9. Dans son moyen 1 a), la requérante soutient que le Groupe consultatif n'avait pas la compétence requise pour évaluer valablement ses connaissances juridiques et déterminer si ses compétences et ses connaissances étaient essentielles pour la Commission. Elle affirme en substance que le Groupe consultatif ne possédait pas la compétence matérielle nécessaire pour décider s'il avait lieu de prolonger à titre exceptionnel son contrat de juriste expérimentée, aucun des membres du Groupe n'étant juriste. Elle s'appuie en particulier sur l'article 4.2 du Statut du personnel et sur le paragraphe 3.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), invoquant aussi, pour la comparer avec cette dernière, le paragraphe 2.3 de la directive.

L'article 4.2 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«La considération dominante en matière de recrutement, d'emploi et de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à la Commission les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualifications et la plus vaste expérience professionnelles ainsi que les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.»*

La section 2 de la directive est intitulée «Nomination». Le paragraphe 2.3 dispose :

«Un Groupe consultatif pour les questions de personnel est nommé pour faire des recommandations en cas de recrutement international. Chaque Groupe consultatif pour les questions de personnel est composé :

a) du directeur, ou du fonctionnaire responsable, de la division concernée,

* Traduction du greffe.

b) de trois fonctionnaires désignés par le Secrétaire exécutif ayant le titre de directeur, de chef de section, de chef de groupe ou de fonctionnaire hors classe, ainsi que

c) du chef, ou du fonctionnaire responsable, de la Section du personnel.»*

La section 3 de la directive est intitulée «Réengagement». Le paragraphe 3.3 dispose :

«Un Groupe consultatif pour les questions de personnel est nommé pour faire des recommandations en cas d'un éventuel réengagement. Chaque Groupe consultatif pour les questions de personnel est composé :

a) du directeur, ou du fonctionnaire responsable, de la division concernée,

b) de trois fonctionnaires désignés par le Secrétaire exécutif, dont au moins un agent des services généraux en cas de recommandation relative au réengagement éventuel d'un agent des services généraux, ainsi que

c) du chef, ou du fonctionnaire responsable, de la Section du personnel.»*

10. La requérante fait valoir qu'étant donné les termes de l'article 4.2 du Statut du personnel, le Groupe consultatif constitué en vertu du paragraphe 3.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) pour examiner la question de son réengagement était chargé «de choisir un candidat présélectionné et de comparer ses qualifications/sa performance/son expérience avec celles du titulaire du poste, ainsi que d'évaluer les compétences ou les connaissances essentielles du titulaire [...]». Elle soutient qu'une lecture conjointe des deux dispositions et de la note «implique que le profil professionnel des membres du Groupe doit correspondre à la tâche qui leur incombe, c'est-à-dire qu'ils doivent posséder suffisamment de connaissances spécialisées dans la matière» correspondant au poste à l'examen. Elle semble suggérer qu'au moins un des membres du Groupe devait avoir des compétences spécialisées en droit, étant donné que le poste en question était celui de chef des Services juridiques. Or aucun membre du Groupe consultatif n'était juriste.

11. Le Tribunal rejette ces affirmations. La composition du Groupe consultatif répondait aux exigences énoncées au paragraphe 3.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Ses membres étaient de

* Traduction du greffe.

hauts fonctionnaires de la Commission. Un des membres du Groupe avait été le supérieur hiérarchique direct de la requérante pendant quatre ans et, comme le relève la Commission, connaissait bien la nature du travail, les questions abordées et le niveau de qualité requis pour le poste. Les membres du Groupe consultatif possédaient une expertise en matière de gestion et, comme le prévoit la note relative aux vacances de poste, étaient chargés de nommer non seulement un juriste de haut niveau, mais aussi un administrateur des Services juridiques. De plus, comme l'a indiqué le Comité paritaire de recours, le Groupe consultatif était constitué conformément aux recommandations relatives à la constitution de tels organes dans le système des Nations Unies, contenues dans le document intitulé «Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies — Le processus de recrutement» (JIU/NOTE/2012/2). En conséquence, le Tribunal considère que le moyen 1 a) est infondé.

Le Tribunal estime que le moyen 1 b), dans lequel la requérante soutient que le Groupe consultatif n'a pas procédé à une évaluation juste et approfondie faute d'y avoir consacré suffisamment de temps, est lui aussi infondé. Le Tribunal ne saurait conclure, car cela tiendrait de la spéculation, qu'il n'était pas possible de procéder de manière efficace aux évaluations requises dans le temps qui y a été consacré.

12. Les dispositions citées ci-après permettront de mieux comprendre le moyen 1 c), dans lequel la requérante soutient que la seconde série d'entretiens, menée par le Secrétaire exécutif et le directeur de l'administration, était illégale. Le paragraphe 3.5 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) prévoit notamment ce qui suit :

«Le Groupe consultatif pour les questions de personnel soumet au Secrétaire exécutif des recommandations, adoptées par consensus, sur l'opportunité d'un réengagement. S'il ne parvient pas à un accord, la question est renvoyée au Secrétaire exécutif pour décision. Lorsqu'une recommandation est formulée, une attention particulière doit être portée :

[...]

f) Aux états de service du fonctionnaire concerné sur la base de ses rapports d'évaluation.»*

Selon le paragraphe 2 de la note, le Groupe consultatif pour les questions de personnel désigné conformément au paragraphe 3.3 pour examiner la question du réengagement d'un titulaire est appelé à évaluer l'opportunité d'accorder une prolongation à titre exceptionnel à l'intéressé, conformément à la section 4 de la directive administrative n° 20 (Rev.2). La note précise en outre ce qui suit :

«La proposition du directeur de la division concernant un éventuel réengagement du titulaire [...] est faite une fois que tous les entretiens auront été menés.

Après que le directeur de division a soumis sa proposition, le [groupe consultatif] désigné conformément au paragraphe 2.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et le [groupe consultatif] désigné conformément au paragraphe 3.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), qui ont la même composition, se réunissent une seule fois. Lors de cette réunion, les membres des groupes consultatifs comparent leurs conclusions sur la question de savoir si, au vu de l'issue de la série d'entretiens et des informations dont ils disposent sur le titulaire, il peut être considéré que celui-ci possède des compétences ou des connaissances essentielles pour le Secrétariat, et qu'il y aurait donc lieu de lui accorder une prolongation de contrat à titre exceptionnel, ou si un des candidats ayant passé l'entretien devrait se voir offrir le poste. À l'issue des délibérations, les groupes consultatifs font une recommandation au Secrétaire exécutif conformément aux paragraphes 2.5 et 3.5 de la directive administrative n° 20. (Rev.2) [...]»* (Caractères gras ajoutés.)

13. La Commission fait valoir en substance que la seconde série d'entretiens, menée par le Secrétaire exécutif et le directeur de l'administration, n'a eu aucune influence sur la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante, la décision ayant déjà été prise et ces entretiens étant destinés à évaluer les candidats présélectionnés. Il convient de noter que le Groupe consultatif n'est pas parvenu à un consensus sur un candidat et qu'il a soumis au Secrétaire exécutif, pour décision, la liste des candidats présélectionnés, comme l'y autorise le paragraphe 2 de la note. Il convient toutefois de relever que la

* Traduction du greffe.

* Traduction du greffe.

requérante a été informée de la non-prolongation de son engagement par lettre du 23 août 2013 et que la seconde série d'entretiens a eu lieu les 30 et 31 juillet 2014. Or le Tribunal fait observer que le paragraphe 2 de la note prévoit que la proposition du directeur de la division sur un éventuel réengagement du titulaire doit être faite une fois que tous les entretiens ont été menés.

14. Cependant, le Tribunal est surtout préoccupé par le moyen 1 d), dans lequel la requérante soutient que ses compétences essentielles n'ont pas été reconnues. En effet, en vertu de l'article 4.2 du Statut du personnel, du paragraphe 3.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et des dispositions pertinentes de la note, il s'agit là d'un élément central de la décision de prolonger ou non l'engagement à titre exceptionnel.

15. Le Tribunal rappelle les considérants 12 et 13 du jugement 2763, qui sont reproduits ci-dessus, au considérant 8.

16. Le Tribunal relève que, dans sa proposition au Groupe consultatif, le directeur de la Division des affaires juridiques et des relations extérieures ne recommandait pas la prolongation de l'engagement de la requérante à titre exceptionnel, mais que l'on n'y trouve aucune trace d'une évaluation des compétences de la requérante ni aucune conclusion quant au fait qu'elle avait ou non des compétences ou des connaissances essentielles pour le Secrétariat. Si le Groupe consultatif a effectivement précisé qu'il acceptait la recommandation du directeur concernant la requérante, rien n'indique dans son rapport qu'au cours de ses délibérations, il ait procédé à une évaluation pour déterminer si, compte tenu de l'issue de la série d'entretiens et des informations relatives à la requérante, celle-ci pouvait être regardée comme ayant des compétences ou des connaissances essentielles pour le Secrétariat et devait donc bénéficier d'une prolongation de contrat, ou s'il convenait au contraire d'offrir le poste à l'un des candidats ayant passé l'entretien. Il est révélateur que, dans son rapport du 19 juillet 2013, le Groupe consultatif pour les questions de personnel se soit borné à indiquer ce qui suit :

«Le directeur [de la Division des affaires juridiques et des relations extérieures] ne demande pas la prolongation du contrat de la titulaire du poste, [...] étant donné que le processus de sélection a permis d'identifier des candidats valables ayant les compétences et l'expérience requises. Les membres du Groupe consultatif ont pris note de l'excellence des services fournis par la titulaire au Secrétariat [...].

Le Groupe consultatif a souscrit à l'unanimité à la recommandation du directeur [de la Division des affaires juridiques et des relations extérieures], notant que la décision finale incombait au Secrétaire exécutif.»*

Le Tribunal ne trouve aucune évaluation de l'opportunité d'accorder à la requérante une prolongation de contrat à titre exceptionnel au regard de ce que le marché du travail général pouvait offrir. Bien que cela soit requis, aucune évaluation ou analyse de ce type ne figurait dans la décision initiale du 23 août 2013. Le Comité paritaire de recours a eu tort de ne pas en tenir compte dans son examen, tout comme le Secrétaire exécutif dans sa décision finale du 7 mai 2015. Le Tribunal considère en conséquence que le moyen 1 d) est fondé.

17. S'agissant du deuxième moyen, il convient de noter que le Comité paritaire de recours a indiqué ce qui suit dans sa conclusion sur la question soulevée au moyen 1 d) :

«65. Le Comité paritaire de recours est bien conscient de la jurisprudence [du Tribunal], par exemple le jugement n° 2648, selon laquelle le Tribunal n'intervient pas dans la comparaison des mérites respectifs des différents candidats à un concours sauf s'il apparaît que des irrégularités graves ont été commises. Cependant, lorsqu'il a examiné le dossier de recrutement, le Comité paritaire de recours a pu constater que, objectivement, les candidats possédaient des compétences et une expérience juridiques équivalentes ou supérieures à ce qui était demandé.

66. Le Comité paritaire de recours ne pouvait donc pas conclure que les compétences essentielles de la [requérante] n'avaient pas été reconnues.»*

Cette déclaration méconnaît les principes applicables ainsi que le mandat du Comité paritaire de recours tel que défini par ses propres règles, et elle est susceptible d'avoir influencé son raisonnement (voir le jugement 3125, aux considérants 12 et 13). Le deuxième moyen est

* Traduction du greffe.

par conséquent fondé. La décision attaquée du 7 mai 2015 étant entachée de cette erreur et viciée par le manquement mis en évidence dans le moyen 1 d), elle doit être annulée.

18. La requérante ne demande pas sa réintégration, mais réclame des dommages-intérêts pour tort matériel. Le Tribunal estime qu'elle a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte d'une chance appréciable de voir son contrat prolongé et qu'elle doit aussi être indemnisée pour le tort moral subi à raison de la violation des règles de la Commission. Elle se verra octroyer une indemnité de 40 000 euros pour tort moral. Elle se verra aussi octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte d'une chance appréciable de bénéficier d'une prolongation de contrat à titre exceptionnel, d'un montant de 80 000 euros. La requérante se verra en outre octroyer 7 000 euros au titre des dépens.

19. La requérante demande que «[l]a décision de réviser l'avis de vacance/description de tâches du poste de chef des Services juridiques de grade P-5 soit annulée pour rétablir l'indépendance du rôle et de la fonction du conseiller juridique de la Commission préparatoire». Cette question ne relève pas de la compétence du Tribunal.

20. Dans les circonstances de l'espèce, la demande reconventionnelle de la Commission tendant à ce que la requérante soit condamnée aux dépens doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 7 mai 2015 et la décision initiale du 23 août 2013 sont annulées.
2. La Commission versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 80 000 euros.

3. La Commission versera également à la requérante une indemnité de 40 000 euros pour tort moral.
4. La Commission versera en outre à la requérante la somme de 7 000 euros au titre des dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête de même que la demande reconventionnelle de la Commission sont rejetés.

Ainsi jugé, le 3 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ