

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**Z.**

**c.**

**AIEA**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4208**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. N. Z. le 22 décembre 2017 et régularisée le 9 février 2018, la réponse de l'AIEA du 18 mai, la réplique du requérant du 17 septembre 2018, la duplique de l'AIEA du 9 janvier 2019 et les pièces produites par l'AIEA le 16 août 2019 à la demande du Président du Tribunal et transmises au requérant;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de ne pas le sélectionner pour un poste vacant.

Le requérant, fonctionnaire de l'AIEA de grade P-4, s'est porté candidat au poste de «fonctionnaire principal chargé de l'évaluation des garanties» de grade P-5 (avis de vacance 2013/046), mis au concours en avril 2013. L'avis de vacance indiquait que deux postes étaient à pourvoir. Toutefois, la procédure de sélection fut ensuite annulée. Deux ans plus tard, en août 2015, un autre avis de vacance fut publié (avis de vacance 2015/0335) pour un poste de «fonctionnaire principal chargé de l'évaluation des garanties» de grade P-5. Le requérant présenta sa candidature mais fut informé en août 2016 qu'elle n'avait pas été retenue.

Peu après, le 31 août 2016, il fut placé en congé de maladie certifié jusqu'au 8 novembre 2016.

Le 23 novembre 2016, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision relative à la sélection du candidat au poste faisant l'objet de l'avis de vacance 2015/0335. Il soutenait que la procédure de sélection était entachée de graves irrégularités. Le 19 décembre 2016, le Directeur général répondit qu'il acceptait de déroger au délai prévu pour présenter la demande de réexamen, étant donné que le requérant avait été en congé de maladie. Le Directeur général estima que la procédure de sélection avait été menée conformément aux règles applicables et dans le respect des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Le requérant saisit la Commission paritaire de recours (ci-après «la Commission») pour contester cette décision.

Dans son rapport du 31 août 2017, la Commission indiqua n'avoir trouvé aucune preuve d'irrégularités graves dans la procédure de sélection et recommanda au Directeur général de rejeter le recours. Elle exprima néanmoins son empathie pour le requérant, estimant qu'il était difficile de comprendre, au regard du rapport du jury d'entretien, la raison pour laquelle il avait obtenu l'appréciation «qualifié» et non «très qualifié». La Commission recommanda à l'administration de se montrer plus vigilante pour faire en sorte que le compte rendu des évaluations des candidats menées par les jurys d'entretien fournisse une description complète et précise de l'évaluation des intéressés et indique clairement les raisons pour lesquelles un candidat obtient l'appréciation «très qualifié», «qualifié» ou «non qualifié».

Par lettre du 26 septembre 2017, le Directeur général informa le requérant qu'il faisait sienne la recommandation de la Commission et rejetait le recours. Il estimait que la décision du jury d'entretien de lui attribuer l'appréciation «qualifié» était étayée par les pièces du dossier. Le requérant prit sa retraite le 30 novembre 2017, avant de saisir le Tribunal pour contester la décision du 26 septembre 2017.

Le requérant demande au Tribunal de lui accorder 5 000 euros pour compenser la perte d'une possibilité de progression de carrière, 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi et toute autre

réparation que le Tribunal jugera équitable, juste et nécessaire. Il réclame également 2 500 euros de dépens au titre de son recours interne et de la procédure devant le Tribunal.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant a postulé sans succès, en tant que candidat interne, au poste de «fonctionnaire principal chargé de l'évaluation des garanties» de grade P-5, qui a fait l'objet de l'avis de vacance 2015/0335 en août 2015. Il a été informé en août 2016 que sa candidature n'avait pas été retenue et a finalement contesté cette décision en formant un recours interne. La décision attaquée du 26 septembre 2017, qui approuvait la recommandation de la Commission, portait rejet de son recours interne. Devant le Tribunal, le requérant soutient que la procédure de sélection, et en particulier la phase des entretiens, était entachée d'irrégularités. Il soutient également que l'examen mené par la Commission et la décision attaquée étaient viciés. L'AIEA demande que la requête soit rejetée car, selon elle, la procédure de sélection ne présentait pas de grave imperfection et ni l'examen mené par la Commission ni la décision attaquée n'étaient viciés.

2. En ce qui concerne les principes fondamentaux qui le guident lorsqu'une décision de non-sélection est contestée, le Tribunal a déclaré ce qui suit, par exemple dans le jugement 3652, au considérant 7 :

«Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que 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 (voir le jugement 3537, au considérant 10). Cela dit, toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux

assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir (voir, entre autres, le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence qui y est citée, et le jugement 3209, au considérant 11). Il ressort également de la jurisprudence que toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 3130, aux considérants 10 et 11).»

3. Pour contester avec succès une décision de non-sélection, un requérant est tenu de démontrer que la procédure de sélection présentait une grave imperfection. À cet égard, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3669, au considérant 4 :

«[...] le Tribunal a fait observer ce qui suit dans le jugement 1827, au considérant 6 : “La sélection des candidats à une promotion est nécessairement basée sur le mérite et exige d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection. Ceux qui souhaiteraient que le Tribunal interfère dans le processus doivent prouver que celui-ci présentait de graves imperfections; il ne suffit pas d'affirmer que quelqu'un était mieux qualifié que le candidat retenu.”»

Toutefois, lorsqu'une organisation met au concours un poste à pourvoir, la procédure doit respecter les règles applicables et la jurisprudence. Le Tribunal a notamment déclaré ce qui suit dans le jugement 1549, aux considérants 11 et 13 :

«11. Lorsqu'une organisation décide de procéder à une nomination par la voie d'une mise au concours du poste à pourvoir, il lui appartient de respecter les règles fixées à ce sujet dans ses dispositions statutaires et celles qui découlent des principes généraux mis en évidence par la jurisprudence.

[...]

13. En effet, la procédure de mise au concours est destinée à permettre à toutes les personnes intéressées d'offrir leurs services pour le poste à pourvoir, dans le respect de l'égalité des chances. Aussi la jurisprudence du Tribunal exige-t-elle une stricte observation des règles d'un concours qui ne sauraient être modifiées après que le processus de sélection ait commencé, l'organisation étant tenue au respect des règles qu'elle s'est elle-même données (patere legem quam ipse fecisti) [...]»

4. Le requérant résume comme suit sa contestation de la procédure de sélection et de la procédure de recours interne ayant abouti à la décision attaquée :

- «1. Au cours de la procédure de sélection, l’*“expérience d’inspecteur”* a été élevée au rang de critère par le jury [d’entretien], alors même qu’elle n’était pas requise par l’avis de vacance de poste, en violation du principe de transparence.
2. C’est à tort et sans fondement que le jury [d’entretien] a considéré que je manquais d’*“expérience dans l’amélioration des processus de travail”*.
3. Ma formation, mon expérience professionnelle pertinente et mes compétences techniques, qui dépassent de loin celles des candidats sélectionnés, n’ont pas reçu l’attention voulue en vue de l’évaluation finale de ma candidature, en violation du [paragraphe] 78 b) de [la section 3 du titre II du Manuel administratif].
4. La procédure de sélection était en outre entachée de vices de procédure, à savoir :
  - a) Pendant l’entretien, on ne m’a pas accordé suffisamment de temps pour approfondir ma réponse à la question relative à mon *“expérience dans l’amélioration des processus de travail”*, ce qui m’a finalement été présenté comme l’une des raisons pour lesquelles j’ai obtenu l’appréciation *“qualifié”* et non *“très qualifié”*. J’ai ainsi été privé de la possibilité d’être mis en concurrence avec les autres candidats sur un pied d’égalité.
  - b) La composition du jury [d’entretien] était contestable et pour le moins inhabituelle pour un poste de fonctionnaire principal (P5).
  - c) L’avis de vacance annonçait un seul poste, alors qu’en fin de compte deux candidats ont été sélectionnés parmi seulement quatre candidats ayant obtenu l’appréciation *“très qualifié”*.
5. Le jury [d’entretien] n’a pas établi de rapport d’évaluation précis.
6. Au regard des lacunes et irrégularités susmentionnées, associées au fait que le rapport d’évaluation établi par le jury [d’entretien] était incomplet et inexact, il y a de sérieux doutes quant à l’impartialité et à l’objectivité de l’évaluation de ma candidature.
7. La procédure de recours interne était incomplète et insatisfaisante.»\*

---

\* Traduction du greffe.

5. Outre ces moyens, le requérant en soulève un huitième, selon lequel il y aurait également eu manquement au devoir de confidentialité dès lors qu'en violation du paragraphe 59 de la section 3 du titre II du Manuel administratif un membre du jury d'entretien, M. P., l'aurait informé le 19 août 2016 que, pour des raisons qu'il lui aurait données, sa candidature n'avait pas été retenue. L'AIEA n'a pas démenti cette allégation. Le paragraphe 59 de la section 3 du titre II du Manuel administratif dispose notamment ce qui suit :

«[...] À l'exception des résultats des tests basés sur un questionnaire à choix multiples visés au paragraphe 4 de l'annexe III de la section 3 du titre II du Manuel administratif, aucune information ne doit être communiquée, à aucun moment pendant ou après la procédure de recrutement, aux candidats ou à des tiers, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Agence, sauf aux personnes qui participent à la procédure de sélection au nom de l'administration et qui en ont besoin. Aucune information ne doit être communiquée concernant le classement et/ou la note donnée aux candidats et la recommandation formulée par le directeur de division.

Nonobstant ce qui précède, [la Division des ressources humaines] communiquera, sur demande, les informations pertinentes relatives au recrutement et en lien avec les procédures de réexamen administratif à la Commission paritaire de recours ou au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT).»\*

Compte tenu du libellé du paragraphe 59 et du fait que cette disposition vise à empêcher les membres du jury d'entretien de discuter de la procédure de sélection, le moyen est fondé, que la procédure de sélection ait été achevée ou non le 19 août 2016, date à laquelle, sur la base d'éléments de preuve non contestés, M. P. a informé le requérant qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste de fonctionnaire principal chargé de l'évaluation des garanties. Toutefois, même si ce manquement au devoir de confidentialité constituait une violation du paragraphe 59 de la section 3 du titre II du Manuel administratif, il n'a pas entaché la procédure de sélection à proprement parler, comme le prétend le requérant. En effet, rien ne permet d'établir que le manquement au devoir de confidentialité a eu une quelconque incidence sur cette procédure de sélection.

---

\* Traduction du greffe.

6. Le premier moyen du requérant est fondé. Il rappelle que, le 19 août 2016, M. P. lui a dit qu'il ne figurait pas sur la liste des candidats ayant obtenu l'appréciation «très qualifié» en raison, entre autres, de son manque d'expérience d'inspecteur. Le requérant souligne que l'administration n'a pas confirmé, démenti ou répondu à cette déclaration, mais qu'il est d'avis qu'elle était exacte étant donné que les deux candidats sélectionnés avaient été inspecteurs des garanties. La Commission avait indiqué avoir relevé que l'«expérience d'inspecteur» n'apparaissait pas dans l'évaluation formelle du requérant effectuée par le jury d'entretien, mais qu'elle aurait fait l'objet d'un commentaire qui avait été fait à l'intéressé par la suite, de sorte qu'il était difficile de déterminer dans quelle mesure le jury avait pu tenir compte de ce facteur. La Commission a conclu que rien dans le rapport du jury d'entretien, ou ailleurs, ne laissait penser que l'expérience d'inspecteur était un critère formel utilisé pour évaluer les candidats ou avait été un facteur déterminant dans l'appréciation du requérant. Toutefois, la Commission a relevé «que le jury d'entretien avait favorablement accueilli l'expérience d'inspecteur de trois des quatre candidats très qualifiés»\*, mentionnant dans un cas «une *“expérience d'inspection et d'évaluation appréciable”*», dans un autre une *“certaine expérience d'inspection”* et dans un troisième une *“vaste expérience d'inspection”*\*. Pour conclure, la Commission a déclaré que «[l]'expérience d'inspection a en effet été mise en valeur par le jury d'entretien comme étant un atout, même si l'avis de vacance de poste ne l'exigeait pas spécifiquement»\*.

7. Le Tribunal estime que c'est à juste titre que la Commission a conclu qu'il ressortait du rapport du jury d'entretien que l'expérience d'inspecteur était effectivement considérée comme un atout par le jury lorsqu'il évaluait les candidats. Or ce facteur ne devait pas entrer en ligne de compte. L'avis de vacance lui-même avait expressément énoncé les facteurs qui devaient être considérés comme des atouts ou des avantages, et l'expérience d'inspecteur n'en faisait pas partie. Les atouts mentionnés dans l'avis de vacance étaient les suivants : «[c]onnaissances en gestion de la qualité et en particulier en audit de la qualité ou en évaluation des

---

\* Traduction du greffe.

résultats»\* et «[e]xpérience pratique dans l'élaboration et l'application de procédures d'évaluation des garanties»\*. La maîtrise de l'anglais parlé et écrit était requise et la connaissance d'une autre langue officielle de l'AIEA constituait un avantage. L'expérience d'inspecteur ne devait pas entrer en ligne de compte, et c'est en vain que l'AIEA, reprenant les explications données dans la décision attaquée, invoque le fait que l'expérience d'inspecteur n'était pas un critère formel ou caché pris en considération dans l'évaluation; qu'en relevant, dans sa synthèse des propositions de nomination, que certains candidats possédaient de telles compétences supplémentaires appréciables, le jury d'entretien entendait simplement les souligner, même si elles n'étaient pas exigées; et que cela se justifiait étant donné que l'avis de vacance de poste établit des liens manifestes entre ces compétences et les fonctions d'un inspecteur des garanties. De même, c'est en vain que l'AIEA invoque le fait que le jury d'entretien avait clairement indiqué que, lorsqu'il examinait les aptitudes des candidats, son principal objectif était d'«accorder une grande importance à la capacité des candidats de diriger et de gérer des ressources dans un environnement de gestion matricielle, à leur connaissance approfondie des questions de garanties et à leurs connaissances techniques et expérience en matière de processus et de méthodes d'évaluation formelle»\*.

Cette conclusion étant suffisante pour établir que la procédure de sélection était viciée (voir les jugements 4001, au considérant 13, et 4153, au considérant 5), il est inutile d'examiner les autres vices allégués.

8. Le requérant ne demande pas au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision attaquée ni l'annulation des nominations faites à l'issue de la procédure de sélection. Étant donné qu'il n'a pas demandé le renvoi de l'affaire à l'AIEA pour que le jury d'entretien adresse une nouvelle recommandation au Directeur général, l'affaire ne sera pas renvoyée. En tout état de cause, un renvoi ne serait d'aucune utilité, car le requérant a pris sa retraite de l'AIEA. Il a perdu une chance d'être nommé au poste litigieux et a subi un préjudice moral. Le Tribunal lui accordera, toutes causes de préjudice confondues, une

---

\* Traduction du greffe.

indemnité d'un montant de 15 000 euros. Le requérant se verra également allouer la somme de 1 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera au requérant une indemniti  d'un montant de 15 000 euros.
2. L'AIEA versera au requérant la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 25 octobre 2019, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente 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, Dra en Petrovi , Greffier.

Prononcé   Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN      MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC