

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

G.

c.

**Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose
et le paludisme**

135^e session

Jugement n° 4589

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M^{me} K. G. le 13 mai 2019 et régularisée le 21 mai, la réponse du Fonds mondial du 14 août 2019, la réplique de la requérante du 2 décembre 2019 et la duplique du Fonds mondial du 6 mars 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante conteste la procédure de recrutement pour le poste de coordonnateur du Conseil du personnel et le fait que sa candidature n'a pas été retenue.

Le 13 septembre 2016, la requérante a été nommée au poste de coordonnateur du Conseil du personnel, au grade B, au titre d'un contrat temporaire de six mois. Elle s'est ensuite vu offrir deux prolongations de contrat consécutives, la seconde expirant le 31 janvier 2018.

À l'automne 2017, le Fonds mondial publia un avis de vacance pour le poste de coordonnateur du Conseil du personnel, qui était à pourvoir au titre d'un contrat ouvert (à durée indéterminée). La requérante, qui occupait alors ce poste au titre d'un contrat temporaire, présenta sa candidature et fut l'un des trois candidats présélectionnés en vue d'un entretien final avec le Comité de recrutement. Les entretiens

eurent lieu le 7 décembre 2017. Le 18 décembre 2017, le président du Conseil du personnel, qui était le supérieur hiérarchique de la requérante, informa oralement cette dernière que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 19 décembre 2017, la requérante prit un congé annuel et remarqua peu après que l'accès à son compte d'employé et à sa messagerie électronique avait été bloqué. À son retour au bureau, elle prit contact avec le service informatique, qui réussit à rétablir son accès à son compte ainsi qu'à sa messagerie. On lui expliqua que ceux-ci avaient été bloqués car son supérieur hiérarchique craignait que le Bureau du Conseil du personnel ne rencontre des problèmes de sécurité et de confidentialité.

Comme suite à sa demande, la requérante reçut le 17 janvier 2018 une copie du rapport du Comité de recrutement.

Le 25 janvier 2018, alors qu'elle était en congé de maladie, son compte d'employé et sa messagerie électronique furent à nouveau bloqués à la demande de son supérieur hiérarchique.

Le 31 janvier 2018, le contrat de la requérante arriva à expiration et celle-ci quitta le Fonds mondial.

Entre le 15 février et le 20 mars 2018, elle présenta au directeur du Département des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) trois demandes de résolution du différend, dans lesquelles elle contesta respectivement la procédure de recrutement pour le poste de coordonnateur du Conseil du personnel, le fait que l'administration ne lui avait pas délivré de relevé de congés détaillé et le fait que celle-ci ne lui avait pas non plus délivré de certificat de travail en bonne et due forme. Par une lettre en date du 13 avril 2018, le directeur de HRD répondit globalement aux trois demandes de résolution du différend de la requérante et rejeta ses arguments concernant la procédure de recrutement ainsi que l'ensemble de ses conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts et de dépens. Relevant qu'une attestation d'emploi lui avait déjà été envoyée, le directeur de HRD adressa à la requérante, en annexe à la lettre du 13 avril, un relevé de congés détaillé et une attestation confirmant qu'elle avait occupé le poste de coordonnateur du Conseil du personnel, ainsi qu'une description de ce poste. Le 5 juin 2018, la

requérante saisit le Comité de recours pour contester la décision du directeur de HRD en date du 13 avril 2018.

Les 8 et 9 octobre 2018, elle demanda la production intégrale du «dossier du concours»^{*} de la procédure de recrutement. Après examen de cette demande, la coordonnatrice du Bureau du Comité de recours fit savoir à la requérante, par mémorandum du 10 janvier 2019, que le Comité de recours avait rejeté sa demande, relevant que, dès lors que la requérante avait reçu le 17 janvier 2018 une copie du rapport du Comité de recrutement, y compris ses recommandations, elle avait eu accès aux pièces sur lesquelles reposait la décision de ne pas retenir sa candidature. Le 22 janvier 2019, la requérante répondit qu'en raison du refus du Comité de recours de produire les documents demandés elle n'était pas en mesure de présenter des arguments supplémentaires à l'appui de son recours en ce qui concernait, notamment, i) ce qu'elle estimait être des déclarations diffamatoires de la part du Comité de recrutement et ii) la question de savoir si la candidate retenue remplissait les exigences essentielles énoncées dans l'avis de vacance pour le poste de coordonnateur du Conseil du personnel. Dans son rapport du 14 février 2019, le Comité de recours recommanda le rejet du recours. Par lettre du 20 février 2019, le Directeur exécutif informa la requérante qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité de recours et de rejeter son recours pour défaut de fondement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial d'annuler le processus de sélection et d'en réévaluer les résultats; de lui accorder une indemnité pour tort moral d'un montant de 50 000 euros; de lui rembourser l'intégralité des dépens qu'elle a encourus pour engager la présente procédure; d'assortir toutes les sommes octroyées d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an jusqu'à la date à laquelle ces sommes auront été intégralement payées; et de lui accorder toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

^{*} Traduction du greffe.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête et toutes les conclusions accessoires comme dénuées de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le 5 juin 2018, la requérante a saisi le Comité de recours pour contester la décision prise le 13 avril 2018 par le directeur de HRD, par laquelle celui-ci rejetait ses demandes de résolution du différend. La requérante avait principalement demandé l'annulation de la procédure de recrutement pour le poste de coordonnateur du Conseil du personnel, dans le cadre de laquelle elle était l'un des candidats présélectionnés, et la tenue d'une nouvelle procédure de recrutement, pour laquelle elle devait être considérée comme candidate. Elle avait également formulé une demande de réparation de dommages indirects. Dans son rapport du 14 février 2019 adressé au Directeur exécutif, le Comité de recours a recommandé que le recours interne de la requérante soit rejeté sur le fond. L'intéressée conteste le fait que le Directeur exécutif ait fait sienne cette recommandation dans la décision attaquée.

2. Avant de statuer sur le fond de la requête, il y a lieu d'examiner une question de procédure relative à la demande de de la requérante tendant à la production de documents. Pour ce faire, le Tribunal renverra à sa jurisprudence, par exemple, au considérant 5 du jugement 4023, selon lequel le fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder sa décision à son encontre, et cette autorité ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents. Il s'ensuit qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été communiqué au fonctionnaire concerné. Il est de jurisprudence constante que les comptes rendus des discussions concernant les mérites des candidats à un poste ont un caractère confidentiel. Toutefois, cette règle ne s'étend pas aux rapports concernant les résultats d'une procédure de sélection dans la mesure où ils sont dûment expurgés de manière à assurer aux tiers la confidentialité à laquelle ils ont droit.

3. La requérante réitère sa demande, formulée dans le cadre de la procédure de recours interne, visant à ce qu'il soit ordonné au Fonds mondial de produire une copie expurgée du dossier complet de la procédure de recrutement. Dans son rapport du 14 février 2019 adressé au Directeur exécutif, le Comité de recours a déclaré, en renvoyant à la jurisprudence du Tribunal, qu'il avait rejeté la demande de la requérante tendant à la production de documents. Il en avait décidé ainsi car l'intéressée avait eu accès aux pièces sur lesquelles la décision contestée était fondée, dès lors que le Fonds mondial lui avait déjà fourni une copie expurgée du rapport du Comité de recrutement dans lequel figuraient ses recommandations. Comme le Comité de recours l'a conclu en se référant à juste titre au considérant 11 du jugement 3032, la communication intégrale à la requérante du dossier du concours concernant les 66 personnes qui s'étaient portées candidates au poste litigieux violerait le droit des tiers à la confidentialité. La demande de la requérante tendant à la production de documents doit donc être rejetée.

4. Avant d'examiner le fond de la requête, il convient de rappeler les principes généraux applicables en la matière. Il est de jurisprudence constante, comme indiqué dans les jugements 4001, au considérant 4, et 4467, au considérant 2, qu'une personne qui conteste la nomination d'un candidat à un poste doit démontrer que le processus de sélection était entaché d'un vice substantiel. La sélection des candidats étant nécessairement basée sur le mérite et exigeant d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection, un requérant doit prouver que celui-ci était entaché d'un vice substantiel qui a eu une incidence sur l'examen et l'évaluation de sa candidature. Il ne suffit pas d'affirmer que quelqu'un était mieux qualifié que le candidat retenu. Cependant, lorsqu'une organisation organise un concours pour pourvoir un poste, la procédure doit être conforme aux règles applicables et à la jurisprudence. 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, dès lors que 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 annoncées préalablement.

5. La requérante conteste la décision attaquée en invoquant les moyens suivants:

- i) le Comité de recours aurait commis des erreurs de fait et de droit et tiré des conclusions erronées dans son rapport au Directeur exécutif;
- ii) en violation du principe *patere legem*, l'organisation ne lui aurait pas communiqué d'informations en retour et aurait manqué à son obligation de motiver sa décision, comme l'exigeaient le Manuel du personnel, notamment la section 7 de la Note de pratique des ressources humaines (RH) sur le recrutement et la sélection, et la jurisprudence du Tribunal, viciant ainsi la décision initiale et la décision attaquée;
- iii) le rapport du Comité de recrutement contiendrait des conclusions erronées, des constatations partiales et des déclarations diffamatoires; et
- iv) en agissant comme il l'a fait après le rejet de la candidature de la requérante, le Fonds mondial aurait porté atteinte à sa dignité de fonctionnaire internationale et manqué au devoir de sollicitude qu'il avait envers elle.

6. En ce qui concerne le moyen visé au point i), la requérante soutient, en renvoyant au considérant 12 du jugement 3125, que le Comité de recours aurait commis une erreur de droit en restreignant à tort sa compétence pour examiner le recours interne qu'elle avait introduit. Le Tribunal a déclaré, audit considérant, que c'était à tort que l'organe de recours interne saisi de cette affaire avait invoqué la jurisprudence relative au pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard des décisions discrétionnaires pour définir sa propre compétence. Au considérant 14 du jugement 3125, le Tribunal a annulé le processus de sélection du seul fait que l'organe de recours interne avait ainsi restreint

sa compétence. Cela ne clôt pas le débat pour autant. La jurisprudence du Tribunal établit également que, lorsque les règles d'une organisation restreignent le pouvoir d'un organe de recours de contrôler une décision discrétionnaire, ce sont les règles, et non le principe susmentionné, qui s'appliquent (voir, par exemple, le jugement 3077, au considérant 3).

7. Toutefois, ce qui importe aux fins de la présente affaire, c'est qu'il résulte également de la jurisprudence que, même si un comité de recours s'est mépris sur la définition de sa compétence en matière de contrôle d'une décision de sélection en se référant à tort au pouvoir de contrôle restreint du Tribunal, le rapport du comité ne s'en trouve pas pour autant vicié s'il en ressort que ce dernier a, dans les faits, bien tenu compte des arguments et des pièces fournis par les parties (voir, par exemple, le jugement 4010, au considérant 7). Par conséquent, au considérant 2 du jugement 3590, le Tribunal a déclaré que, l'égalité de traitement étant selon lui respectée, le Comité d'appel a reconnu que l'autorité investie du pouvoir de nomination, agissant en matière discrétionnaire, jouissait d'un large pouvoir d'appréciation pour désigner, parmi des candidats inscrits sur une liste restreinte et ayant tous les qualités que requérait l'avis de vacance, celui qui lui paraissait le plus qualifié pour le poste mis au concours. Le Tribunal a également déclaré que cette retenue de l'organe de recours interne se justifie dans toute la mesure où, conduite correctement, une procédure de concours et de sélection requiert l'appréciation complexe de critères multiples, qui tiennent tant à la personnalité et aux qualités des candidats qu'aux intérêts concrets de l'organisation. Il a ajouté qu'on ne saurait, sans compromettre l'évaluation objective de ces critères, investir, en toutes circonstances, l'organe de recours interne d'un pouvoir d'examen équivalent à celui dont doivent disposer les organes chargés de la sélection des candidats, mais que cela ne dispense pas l'organe de recours interne d'accomplir son devoir d'examiner de près le dossier du concours et de motiver sérieusement sa recommandation dans le cadre des limites de son pouvoir de contrôle.

8. En l'espèce, le Comité de recours a examiné le dossier du concours, même s'il ne l'a pas communiqué à la requérante. L'intéressée et la candidate retenue avaient toutes deux passé la phase de sélection et ont été présélectionnées en vue d'un entretien. Par conséquent, comme le soutient le Fonds mondial, le Comité de recrutement a fondé son évaluation sur des critères de compétence objectifs et équitables et ne s'est pas forgé une opinion sur la base d'aptitudes spécifiques mais, plus largement, sur l'aptitude globale du candidat à remplir les fonctions du poste. L'argument de la requérante selon lequel la candidate retenue ne possédait pas toutes les qualifications souhaitées dans l'avis de vacance, contrairement à elle, ne saurait davantage prospérer. Selon la jurisprudence du Tribunal, l'absence d'une qualification souhaitée n'empêche pas un candidat d'être sélectionné pour occuper un poste (voir, par exemple, le jugement 4467, au considérant 13).

9. Il ressort du rapport du Comité de recours que celui-ci s'est acquitté de son mandat conformément aux termes énoncés au considérant 2 du jugement 3590, résumés au considérant 7 du présent jugement. Le Comité a conclu que le processus de sélection n'était pas entaché d'irrégularités; que la décision de ne pas retenir la candidature de la requérante pour le poste litigieux a été prise sur des bases objectives; que les candidats ont eu des chances égales et équitables, au cours de la phase des entretiens, de prouver qu'ils étaient aptes à occuper le poste et que, faute de preuve en ce sens, le concours n'était pas entaché de partialité du seul fait que la requérante prétend que deux membres du Comité de recrutement étaient amis. De l'avis du Tribunal, le Comité de recours a examiné équitablement l'ensemble des analyses du Comité de recrutement fondées sur les rapports d'entretien, plutôt qu'en se focalisant sur l'un ou l'autre des aspects du travail invoqués par la requérante. Dans les circonstances de l'espèce, le moyen visé au point i) est dénué de fondement.

10. Le moyen visé au point iii), au titre duquel la requérante allègue que le Comité de recrutement aurait tiré des conclusions erronées et effectué des constatations partiales dans son rapport, est également dénué de fondement. Ces allégations ne sont pas étayées, par

exemple, par la déclaration spéculative de la requérante selon laquelle le Comité de recrutement semblait ne pas avoir connaissance du travail qu'elle avait effectué sous la direction de l'ancien président du Conseil du personnel ou qu'elle avait été victime de l'ignorance du Comité de recrutement. La déclaration de la requérante selon laquelle le Comité de recrutement aurait dressé un rapport particulièrement négatif suite à son analyse n'est pas non plus étayée. En fait, les arguments que la requérante présente à l'appui de ses allégations, selon lesquelles le Comité de recrutement aurait tiré des conclusions erronées et effectué des constatations partiales, reflètent son point de vue sur les éléments qu'elle considère comme essentiels pour le résultat de la procédure de sélection et ne portent pas sur l'évaluation du Comité de recrutement, qui, de l'avis du Tribunal, était juste et équilibrée.

11. Au titre du moyen visé au point iii), la requérante réclame également des dommages-intérêts à raison des propos diffamatoires que le Comité de recrutement aurait tenus dans son rapport. Elle soutient qu'en déclarant qu'elle avait «fait preuve d'un comportement passionné, activiste»^{*} ou en la qualifiant, elle qui est fonctionnaire internationale, d'«activiste»^{*} alors qu'elle se portait candidate à un poste au Conseil du personnel qui garantit les droits et les intérêts du personnel et des consultants, le Comité de recrutement a tenu des propos diffamatoires et porté atteinte à sa dignité. Il y a lieu toutefois d'exposer le contexte dans lequel le Comité de recrutement a tenu les propos litigieux dans son rapport: «[La requérante] a fait preuve d'un comportement passionné, activiste, qui, s'il est louable, n'a pas été jugé idéal au regard des fonctions à exercer, puisque le coordonnateur a souvent pour tâche principale de prêter l'oreille aux électeurs du Conseil du personnel, venant de milieux culturels différents, et de leur manifester de l'empathie. Compte tenu des éléments dont le Conseil du personnel a besoin pour réussir, il a été unanimement estimé qu'à ce stade [la requérante] n'est pas la bonne candidate pour ces fonctions». Replacée dans son contexte, cette déclaration n'a rien de diffamatoire. Au vu de ce qui précède, le moyen visé au point iii) est dénué de fondement.

^{*} Traduction du greffe.

12. Au titre du moyen visé au point iv), la requérante soutient que le Fonds mondial aurait porté atteinte à sa dignité de fonctionnaire internationale et manqué au devoir de sollicitude qu'il avait envers elle en bloquant l'accès à son compte d'employé et à sa messagerie électronique, et ce à deux reprises alors qu'elle était en congé annuel et en congé de maladie. En outre, elle soutient que ce n'est que six semaines après la fin de son contrat que le Fonds mondial lui a délivré un certificat de travail, ce qui l'a laissée dans un état d'incertitude et a mis sa carrière en péril. Formulé ainsi, ce moyen ne justifie pas l'annulation de la décision attaquée, de la procédure de sélection et/ou de la nomination de la candidate retenue.

13. Dans son rapport, que le Directeur exécutif a entériné dans la décision attaquée, le Comité de recours a déclaré que le Fonds mondial aurait pu agir avec plus de diligence pour éviter de bloquer le compte d'employé et la messagerie électronique de la requérante, et a jugé ces mesures excessives, tout en relevant les circonstances particulières qui existaient au moment des faits, puisque le Fonds mondial s'apprêtait à déménager dans de nouveaux locaux. Le Comité de recours a observé que le Fonds mondial avait délivré un certificat de travail à la requérante environ six semaines après qu'elle avait quitté son service. Il a conclu à juste titre que le manque de diligence de l'administration, qui n'avait pas fourni ce document en temps utile, pouvait avoir entravé la recherche d'emploi de la requérante, mais que celle-ci n'en avait pas apporté la preuve. L'intéressée n'ayant pas démontré qu'elle avait subi un préjudice soit en raison du blocage de son compte d'employé et de sa messagerie électronique, soit en raison du retard pris par l'administration pour délivrer le certificat de travail, elle ne saurait prétendre à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à ces titres.

14. Le moyen visé au point ii) porte essentiellement sur le fait que, après la procédure de sélection, l'administration n'a pas fourni à la requérante suffisamment d'informations en retour expliquant les raisons pour lesquelles elle n'avait pas été retenue pour occuper le poste litigieux. La section 7 de la Note de pratique des RH sur le recrutement et la sélection prévoit ce qui suit: «Les candidats internes qui ne sont

pas retenus reçoivent, le cas échéant, des informations en retour soit de la part du responsable du poste à pourvoir, soit, exceptionnellement, de la part du représentant compétent des RH»*.

15. La requérante soutient qu'une erreur de fait aurait été commise et qu'une conclusion erronée aurait été tirée des faits, car le Comité de recours a conclu qu'elle avait reçu suffisamment d'informations en retour sur les raisons pour lesquelles elle n'avait pas été retenue pour occuper le poste, tant de la part de son supérieur hiérarchique lors d'une réunion en décembre 2017 que par la production partielle du rapport du Comité de recrutement. Toutefois, dès lors que ces faits se sont produits après la clôture de la procédure de sélection, le manquement allégué à l'obligation de fournir suffisamment d'informations en retour n'est pas susceptible d'entraîner l'annulation de ladite procédure, contrairement à ce que la requérante semble considérer. En outre, même s'il avait commis un tel manquement, le Fonds mondial n'aurait pas pour autant méconnu l'obligation de motiver la décision de sélection, comme la requérante croit pouvoir l'affirmer en se référant au considérant 13 du jugement 2392. Le moyen visé au point ii) est donc dénué de fondement.

16. Aucun des moyens invoqués à l'appui de la requête n'étant fondé, celle-ci sera rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 20 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ