

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. A. M. K. le 5 août 2006, la réponse de l'Organisation du 7 novembre, la lettre du 17 novembre que le conseiller juridique de l'OMPI a adressée à la greffière du Tribunal, la réplique du requérant du 15 décembre 2006 et la duplique de l'Organisation du 3 avril 2007;

Vu la deuxième requête formée par le requérant contre l'OMPI le 15 janvier 2007 et régularisée le 10 mars, la réponse de l'Organisation du 6 juin, la réplique du requérant du 10 septembre et la duplique de l'OMPI du 19 octobre 2007;

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

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant algérien né en 1956, est entré au service de l'OMPI en avril 1998, au grade P.5, en tant que directeur adjoint du Bureau de la coopération pour le développement avec les pays arabes. Il fut par la suite transféré à plusieurs reprises puis nommé à titre permanent le 1<sup>er</sup> avril 2005.

Le 29 mars 2005, l'OMPI publia l'avis de vacance d'emploi n° D1764 afin de pourvoir le poste, de grade D.1, de directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes du Secteur du développement économique. Le requérant se porta candidat au mois de mai; son dossier de candidature était rédigé en français. L'entrevue qu'il eut avec le Comité des nominations et des promotions se déroula le 2 septembre.

Le requérant fut informé par un courriel daté du 10 octobre 2005 que sa candidature n'avait pas été retenue. Lorsqu'il demanda à connaître les motifs de cette décision, il lui fut répondu que les délibérations dudit comité étaient secrètes. Le 18 novembre, il forma un premier recours auprès du Directeur général, par lequel il lui demandait de réexaminer la décision d'écarter sa candidature. Le Directeur général ayant rejeté ce recours, l'intéressé saisit le Comité d'appel le 15 mars 2006. Dans son rapport, ce comité reconnut que le requérant avait soulevé des arguments valables mais considéra que la procédure de sélection n'était pas entachée d'irrégularités. Il recommanda toutefois à l'administration d'informer l'intéressé des raisons pour lesquelles il n'avait pas été nommé au poste qu'il briguait. Par une lettre en date du 19 mai 2006, qui constitue la décision attaquée dans le cadre de la première requête, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant que le Directeur général avait décidé de rejeter son recours.

Entre temps, le 14 décembre 2005, l'administration avait publié l'avis au personnel n° 54/2005 faisant part de la nomination, à compter du 15 novembre 2005, d'une candidate externe au poste de directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes. Le 30 janvier 2006, le requérant forma un deuxième recours auprès du Directeur général, par lequel il lui demandait de réexaminer la décision de nommer cette candidate audit poste. Ce recours ayant été rejeté, il saisit le Comité d'appel le 14 juin, alléguant que la candidate retenue ne remplissait pas l'une des conditions exigées par l'avis de vacance d'emploi et que la procédure de sélection était viciée à certains égards. Dans son rapport en date du 4 septembre, ledit comité conclut qu'il n'y avait pas lieu d'annuler la nomination à laquelle il avait été procédé. Par ailleurs, il réitéra la recommandation tendant à ce que le requérant soit informé des motifs de rejet de sa candidature. Par une lettre du 13 octobre 2006, qui constitue la décision attaquée dans le cadre de la deuxième requête, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant que le Directeur général avait rejeté son recours.

B. Dans sa première requête, l'intéressé s'applique à démontrer que la décision de ne pas retenir sa candidature a été prise à l'issue d'une procédure de sélection entachée de vices et d'irrégularités. C'est ainsi qu'il affirme que,

puisque le poste auquel il s'est porté candidat était de grade D.1, ce n'était pas le Comité des nominations et des promotions qui était compétent pour conseiller le Directeur général; en application de l'alinéa a) de l'article 4.8 du Statut du personnel, c'est le Comité de coordination qui aurait dû être consulté. A ses yeux, la recommandation du Comité des nominations et des promotions, dès lors qu'elle émane d'un organe incompétent, ne saurait constituer une base légale à une quelconque nomination et doit faire l'objet d'une «mesure de retrait».

Le requérant soutient par ailleurs que, même si le Comité des nominations et des promotions avait été compétent, sa composition n'aurait pas été conforme aux dispositions de son Règlement intérieur ni à celles de l'alinéa b)\* de l'article 4.9 du Statut dans la mesure où un membre supplémentaire — le Vice directeur général chargé du Secteur du développement économique — a siégé au sein de ce comité et, bien qu'il n'ait pas eu de droit de vote, lui a posé des questions lors de l'entrevue.

Enfin, le requérant allègue que le président du Comité des nominations et des promotions ne possédait pas les compétences linguistiques nécessaires pour évaluer les dossiers de candidature en français et qu'il a ainsi enfreint les principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances entre les candidats. Il ajoute que les membres dudit comité n'étaient pas aptes à évaluer le niveau des candidats en ce qui concerne leur maîtrise de l'arabe, et ce, alors même que l'avis de vacance d'emploi exigeait de ces derniers une «excellente connaissance» de cette langue. Au soutien de sa thèse, il annexe à son mémoire une série de documents contenant des «indications biographiques» sur les membres du Comité.

Le requérant demande au Tribunal de constater que la décision de ne pas retenir sa candidature a été prise à l'issue d'une procédure entachée des vices et irrégularités énoncés ci dessus, et, par voie de conséquence, d'en prononcer l'annulation. Il lui demande également de constater que, sur les cinq candidats inscrits sur la liste restreinte, il était le seul à justifier des quinze années d'expérience requises en ce qui concerne la promotion de l'utilisation et de la protection de la propriété intellectuelle et que la préférence aurait donc dû lui être donnée.

Dans sa deuxième requête, l'intéressé conteste la décision de nommer la candidate retenue au poste qu'il brigait et souhaite que le Tribunal prononce la jonction avec sa première requête, dans la mesure où les faits à l'origine des deux affaires sont identiques. Il réitère les moyens qu'il a développés dans le cadre de sa première requête.

Le requérant avance par ailleurs d'autres moyens qui ont trait aux irrégularités entachant la décision susmentionnée. Ainsi, il soutient que la candidate retenue ne satisfaisait pas à l'une des qualifications requises dans l'avis de vacance d'emploi, à savoir celle de posséder une «vaste expérience de la coopération technique ou des relations extérieures (au moins 15 années), au siège et sur le terrain, en ce qui concerne la promotion de l'utilisation et de la protection de la propriété intellectuelle, acquise de préférence dans le milieu des organisations internationales ou de la diplomatie». En effet, lorsqu'elle a postulé, la candidate retenue n'avait d'après lui que trois années d'expérience dans le domaine pertinent de la propriété intellectuelle. Or, conformément à la jurisprudence du Tribunal, la personne nommée au terme d'une procédure de sélection doit posséder les qualifications minimales indiquées dans l'avis de vacance. L'OMPI aurait donc violé le principe *tu patere legem quam ipse fecisti* ainsi que les règles fondamentales relatives aux modalités de sélection, de délibération et de nomination des candidats, qui sont exposées dans le Règlement intérieur du Comité des nominations et des promotions. Le requérant souligne que, pour sa part, il avait plus de vingt deux années d'expérience dans le domaine en question mais n'estime pas pour autant avoir le droit d'être nommé «en priorité» au poste qu'il brigait.

Le requérant voit un vice de procédure dans le fait que la consultation du Comité de coordination, qui était expressément prévue par l'avis de vacance d'emploi, n'a pas eu lieu. Selon lui, cette lacune s'explique par l'adoption, en septembre 2005, d'un amendement à l'alinéa a) de l'article 4.8 du Statut du personnel qui a attribué au Directeur général la compétence de pourvoir un poste de grade D.1 ou D.2 sans avoir à consulter préalablement ledit comité. Il allègue que l'ordre de service n° 26/2005 du 10 novembre 2005 faisant part de l'adoption de l'amendement susmentionné est illégal en ce qu'il a fixé pour celui ci une date d'entrée en vigueur rétroactive, à savoir le 1<sup>er</sup> novembre 2005. A ses yeux, la nouvelle version de l'alinéa en question ne pouvait s'appliquer au concours ouvert par l'avis de vacance d'emploi n° D1764. Par ailleurs, le requérant prétend que, bien que la candidate retenue ait travaillé à l'OMPI d'août 1998 à juillet 2001, lorsqu'elle a été réengagée en novembre 2005 elle devait être considérée comme devenant fonctionnaire pour la première fois au sens de l'article 4.13 du Statut puisque le délai de douze mois qui s'était écoulé depuis sa cessation de service en juillet 2001 était dépassé; sa candidature devait donc être soumise à nouveau au Comité de coordination.

Le requérant demande au Tribunal de constater que la procédure de sélection est entachée des irrégularités énoncées ci-dessus et de l'invalider. Il lui demande également d'annuler la recommandation émise par le Comité des nominations et des promotions, la décision portant rejet de son recours interne ainsi que la nomination de la candidate retenue au poste de directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes. Il réclame en outre un franc suisse symbolique au titre du préjudice moral subi et l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse à la première requête, l'Organisation soutient que le requérant est forclos à présenter des griefs concernant la composition et le mode de fonctionnement du Comité des nominations et des promotions étant donné qu'il n'a contesté la compétence de cet organe ni lorsqu'il a été convoqué, ni lors de l'entrevue, ni dans le délai de recours de six semaines qui a couru à compter de l'une ou l'autre de ces dates. Elle précise que, lors de l'entrevue, l'intéressé était pleinement conscient que, conformément à la «pratique habituelle de l'OMPI», il avait été décidé d'inclure au sein dudit comité un participant n'ayant pas le droit de vote et d'autoriser celui-ci à poser des questions aux candidats.

La défenderesse affirme avoir agi de bonne foi et en fonction de ses intérêts. Invoquant la jurisprudence du Tribunal, elle fait valoir que le requérant n'a pas démontré que la procédure de sélection est entachée d'un vice grave ni que le Directeur général — qui a précédemment occupé le poste brigué par le requérant — a abusé du pouvoir d'appréciation dont il jouit en matière de recrutement. En l'espèce, le Directeur général a, dans le cadre de ce pouvoir, institué un «comité ad hoc de sélection» qui constituait un «mécanisme transitoire approprié» avant l'entrée en vigueur de la nouvelle version de l'alinéa a) de l'article 4.8 et qui l'a aidé à se faire un avis en vue de procéder à la nomination litigieuse. Cet organe — le Comité des nominations et des promotions — était composé de hauts fonctionnaires expérimentés et la présence en son sein du Vice-directeur général chargé du Secteur du développement économique n'était pas interdite par l'article 4.9. La présence de ce responsable était du reste pleinement justifiée, dès lors que ce dernier allait devenir le supérieur hiérarchique direct de la personne nommée au poste mis au concours, et elle a même «renforcé la qualité du travail» dudit comité. Après avoir procédé à une évaluation globale des qualifications requises, le comité susmentionné a recommandé la sélection de la candidate qu'il estimait être la plus qualifiée.

S'agissant des compétences linguistiques du président et des membres du Comité des nominations et des promotions, l'OMPI fait valoir que les griefs formulés par le requérant sont dépourvus de fondement dès lors, notamment, qu'il n'est pas prévu par les Statut et Règlement du personnel que les membres composant ce comité doivent satisfaire à des exigences spécifiques dans ce domaine.

A la demande du Tribunal, l'Organisation a communiqué une copie de la requête à la candidate retenue et a invité cette dernière à faire part de ses commentaires éventuels. Par une lettre datée du 17 novembre 2006, le conseiller juridique de l'OMPI a informé la greffière que cette personne ne souhaitait pas formuler d'observations.

Dans sa réponse à la deuxième requête, la défenderesse fait savoir qu'elle ne s'oppose pas à la demande de jonction présentée par le requérant mais souligne que, si les faits à l'origine des deux requêtes sont bien identiques, les décisions contestées sont, elles, différentes.

L'Organisation conteste que la procédure de sélection soit entachée d'irrégularités et maintient que la décision de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général, cette décision ne pouvant faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. En l'espèce, le Comité des nominations et des promotions a examiné avec soin les candidatures. Contrairement au requérant, qui a une «vision stricte et statique» des critères de sélection, les membres de ce comité ont fondé leur recommandation sur une «vision d'ensemble dynamique des qualifications et des qualités des candidats». Aux allégations de l'intéressé selon lesquelles la candidate retenue ne satisfaisait pas à l'une des qualifications requises par l'avis de vacance d'emploi, la défenderesse répond que la candidate en question possédait une vaste expérience professionnelle ainsi que «d'autres qualifications, plus significatives, nécessaires pour assumer» les responsabilités afférentes à un poste de directeur. A cet égard, l'OMPI rappelle qu'une procédure de sélection a pour but d'identifier le candidat dont le profil correspond le mieux à la description des tâches et des qualifications requises par l'avis de vacance, et elle soutient que le requérant n'a pas démontré qu'il était plus apte à assumer les fonctions de directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes que la candidate retenue. Au surplus, la nomination de cette dernière présentait l'avantage de permettre à l'Organisation de satisfaire à des exigences ayant trait à la parité entre les hommes et les femmes au sein du personnel ainsi qu'au respect du principe de répartition géographique, puisque la candidate retenue était de nationalité libanaise et qu'il n'y avait à l'époque aucun autre fonctionnaire de cette nationalité.

L'OMPI s'applique à démontrer que l'amendement à l'alinéa a) de l'article 4.8 a été adopté conformément à la pratique habituelle. D'après elle, le requérant n'a pas subi de préjudice de ce chef dès lors que, ni avant ni après l'adoption dudit amendement, sa candidature n'aurait pu être soumise directement au Comité de coordination. En outre, l'intéressé n'a pas prouvé que la nouvelle version de l'alinéa en question a été appliquée arbitrairement ou abusivement dans le but d'empêcher sa nomination.

D. Dans la réplique qu'il présente dans le cadre de sa première requête, l'intéressé soutient, à titre préalable, que le mémoire en réponse fourni par l'OMPI est irrecevable étant donné qu'il n'est pas signé, comme indiqué sur la première page, par le conseiller juridique de l'Organisation. Sur ce point, il formule une série de conclusions tendant à ce que le Tribunal prononce des constatations de droit concernant la question de la délégation de compétence et de signature.

Le requérant explique qu'il n'est pas forclos étant donné que les délais de recours ne pouvaient commencer à courir tant qu'aucune décision administrative lui faisant grief n'avait été prise à son encontre.

Sur le fond, il réitère et développe ses moyens. Les précisions qu'il fournit donnent lieu à la formulation de nombreuses conclusions tendant également à ce que le Tribunal prononce des constatations de droit. Ainsi, sur la question de la compétence du Comité des nominations et des promotions, le requérant demande en substance au Tribunal de dire et juger que l'administration a commis un «détournement de procédure» en ne prenant pas l'avis du Comité de coordination, et qu'en étendant le champ de compétence du Comité des nominations et des promotions, l'OMPI a procédé de fait à une révision du Statut du personnel et transgressé les dispositions de l'alinéa a) de l'article 12.1 qui traite des amendements au Statut. En outre, il souhaite que le Tribunal prononce l'annulation partielle de l'ordre de service n° 26/2005 en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur de la nouvelle version de l'alinéa a) de l'article 4.8 du Statut.

Par ailleurs, le requérant estime que le Tribunal doit constater que les documents qu'il a annexés à son mémoire en requête apportent la preuve que les membres du Comité des nominations et des promotions ne possédaient pas les compétences linguistiques nécessaires pour évaluer les candidatures, ce qui a eu diverses incidences sur la régularité de la procédure de sélection. Il réclame également la production de la recommandation émise par ledit comité.

S'agissant de la participation du Vice directeur général chargé du Secteur du développement économique au sein du comité susmentionné, le requérant souhaite notamment que le Tribunal déclare que la pratique invoquée par l'Organisation ne saurait prévaloir sur une disposition du Statut du personnel ou du Règlement intérieur dudit comité.

Le requérant ajoute que, depuis le 10 octobre 2005 et en dépit de demandes répétées de sa part, l'Organisation ne lui a pas encore communiqué les motifs de rejet de sa candidature, et ce, malgré la recommandation que le Comité d'appel a émise en sa faveur et la jurisprudence constante en la matière. L'OMPI lui ayant fait savoir que la candidate retenue était celle dont le profil correspondait le mieux aux qualifications requises par l'avis de vacance d'emploi, le requérant demande au Tribunal de constater que ce motif n'est pas valable dès lors que la candidate en question ne satisfaisait pas à l'une des exigences du poste ainsi mis au concours. D'après lui, le Tribunal doit reconnaître que l'OMPI a agi en violation de son devoir de sollicitude. Il prétend que le refus de l'informer des motifs de rejet de sa candidature lui a causé un préjudice moral en réparation duquel il réclame un franc symbolique.

Dans sa réplique relative à sa deuxième requête, l'intéressé réitère sa demande de jonction et maintient ses arguments.

E. Dans sa duplique concernant la première requête, l'OMPI indique que le fonctionnaire qui a signé son mémoire en réponse en l'absence du conseiller juridique était «tout à fait habilité» à le faire. La signature en question a en outre été apposée dans le respect des dispositions des paragraphes 3 et 4 de l'article 5 du Règlement du Tribunal.

La défenderesse maintient sa position quant au fond. Sur la question de la communication des motifs de la décision de ne pas retenir la candidature du requérant, elle rappelle que les délibérations du Comité des nominations et des promotions sont secrètes et qu'elle est obligée de se conformer à ses règles internes. Néanmoins, dans l'hypothèse où le Tribunal considérerait qu'elle se doit de révéler la teneur de ces délibérations, elle se déclare prête à

soumettre celles-ci à l'appréciation du Tribunal «dans la mesure où leur divulgation serait limitée au cas spécifique du requérant». L'Organisation estime que la candidature de l'intéressé a été traitée de manière équitable. C'est la candidate la plus apte à occuper le poste mis au concours qui a été retenue et le requérant n'a pas apporté la preuve que le Directeur général a abusé de son pouvoir d'appréciation.

Dans la duplique qu'elle présente au sujet de la deuxième requête, l'OMPI réitère sa position en s'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal. Elle affirme qu'en l'espèce le Comité des nominations et des promotions ainsi que le Directeur général ont soigneusement pris en considération les critères de sélection et n'ont méconnu aucune des qualifications requises.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant, de nationalité algérienne, est entré au service de l'OMPI le 1<sup>er</sup> avril 1998, au grade P.5, en qualité de directeur adjoint du Bureau de la coopération pour le développement avec les pays arabes.

Le 29 mars 2005, l'Organisation a procédé à la diffusion d'un avis de vacance d'emploi concernant le poste de directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes.

Ayant présenté sa candidature, le requérant a été sélectionné, avec quatre autres candidats, et invité à une entrevue le 2 septembre 2005 avec l'organe chargé d'émettre un avis sur le choix du titulaire du poste en cause. Cependant, le 10 octobre suivant, il a été informé que sa candidature avait été rejetée. Par un avis au personnel du 14 décembre 2005, la nomination d'une autre candidate présélectionnée a été annoncée.

Ayant vainement contesté, par la voie de recours internes, le rejet de sa candidature et la nomination de la candidate retenue au poste en question, le requérant a ensuite saisi de chacune des décisions de rejet de ces recours le Comité d'appel, dont la consultation est prévue par l'article 11.1 du Statut du personnel.

Par la voie de deux requêtes distinctes, l'intéressé a successivement attaqué, devant le Tribunal de céans, les décisions en date des 19 mai et 13 octobre 2006 par lesquelles le Directeur général de l'Organisation a, suite aux avis du Comité d'appel, respectivement confirmé, d'une part, la décision de rejet de sa candidature et, d'autre part, celle portant nomination du nouveau directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes.

### *Sur la jonction des requêtes*

2. La jonction des deux requêtes a été demandée par le requérant et acceptée, malgré quelques réserves, par l'Organisation défenderesse. Ces requêtes, dirigées contre des décisions intervenues dans le cadre d'une même procédure de sélection et présentant entre elles un lien évident, soulèvent, en fait comme en droit, des questions communes. Il y a donc lieu de les joindre pour ne rendre à leur sujet qu'un seul jugement.

### *Sur la recevabilité*

3. Le requérant, qui a attaqué chacune des décisions litigieuses dans le délai prévu à l'article VII du Statut du Tribunal, est recevable à invoquer, à l'appui de ses conclusions, l'illégalité de tout acte relatif au déroulement de la procédure de sélection qu'il conteste. Contrairement à ce que soutient l'Organisation défenderesse, ni la circonstance que l'intéressé ait accepté, notamment en participant à l'entrevue de sélection, de se soumettre à cette procédure, ni le fait qu'il n'ait pas alors formé de recours contre chacun des différents actes pris pour définir celle-ci, ne sauraient entacher l'argumentation qu'il soumet au Tribunal d'une quelconque forclusion ou prescription.

Les deux requêtes sont donc en tous points recevables.

### *Sur le fond*

4. Parmi les nombreux moyens articulés par le requérant au soutien de ses requêtes, il en est un qui s'avère déterminant aux yeux du Tribunal : celui tiré de ce que la candidate nommée au poste à pourvoir ne remplissait pas l'une des conditions exigées par l'avis de vacance d'emploi. Aux termes de cet avis figurait en effet, parmi les quatre qualifications requises des candidats à ce poste, celle de posséder une «vaste expérience de la coopération technique ou des relations extérieures (au moins 15 années), au siège et sur le terrain, en ce qui concerne la

promotion de l'utilisation et de la protection de la propriété intellectuelle, acquise de préférence dans le milieu des organisations internationales ou de la diplomatie».

Or il ressort des pièces versées au dossier, et il n'est d'ailleurs pas contesté par l'Organisation défenderesse, que la candidate retenue ne remplissait pas cette condition d'au moins quinze années d'expérience dans le domaine d'activités ainsi défini. De fait, en dehors d'une période de trois ans où elle avait déjà occupé un emploi à l'OMPI, l'intéressée avait essentiellement exercé au sein de l'Organisation des Nations Unies des fonctions relevant de domaines tout autres que celui de la propriété intellectuelle.

5. En vertu d'une jurisprudence bien établie du Tribunal, à laquelle se rattachent par exemple les jugements 1158, 1646 ou 2584, une organisation internationale qui décide de procéder à une nomination par la voie d'une mise au concours ne peut finalement retenir un candidat qui ne remplirait pas l'une des conditions touchant aux qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance de poste.

Un tel procédé, qui revient à modifier les critères exigés pour la nomination à cet emploi pendant les opérations de sélection, encourt en effet la censure du Tribunal à un double titre. D'une part, il constitue une violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à l'administration de méconnaître les règles qu'elle a elle-même définies. A cet égard, une modification des critères applicables au cours de la procédure de sélection porte atteinte, plus généralement, aux exigences de confiance mutuelle et de loyauté que les organisations internationales sont tenues de respecter dans les rapports qu'elles entretiennent avec leur personnel. D'autre part, la remise en cause par l'autorité de nomination, après le début de la procédure, des qualifications initialement exigées pour occuper le poste à pourvoir entache les opérations de sélection d'une grave irrégularité au regard du principe d'égalité des chances entre les candidats. Quels que puissent être les motifs qui aient conduit à en user, un tel procédé porte inévitablement atteinte aux garanties d'objectivité et de transparence indispensables pour assurer le respect de ce principe essentiel, dont la violation vicie toute nomination par voie de concours.

La jurisprudence du Tribunal ainsi rappelée et explicitée trouve sans nul doute à s'appliquer en l'espèce.

6. Si la défenderesse fait valoir que la candidate retenue possédait les autres qualifications requises et justifiait de mérites et qualités qui rendaient sa nomination par ailleurs tout à fait légitime, l'appréciation ainsi portée sur la valeur globale de la candidature de l'intéressée ne permettait pas pour autant à l'autorité de nomination de retenir une candidate qui ne remplissait pas l'une des conditions exigées dans l'avis de vacance d'emploi. A cet égard, on relèvera que c'est donc à tort que, lorsqu'il a été consulté, le Comité d'appel a cru devoir suivre l'Organisation dans cette argumentation.

De même, la circonstance que la nomination de la candidate retenue, qui se trouve être de nationalité libanaise, rencontrait opportunément certains objectifs de gestion que s'était fixés l'OMPI, telles l'augmentation de la proportion de femmes occupant des fonctions de direction ou la répartition géographique de ses fonctionnaires — encouragée par l'article 4.2 du Statut du personnel —, n'est en l'occurrence pas davantage pertinente. Aussi légitimes que puissent paraître de tels objectifs, ils ne pouvaient tenir en échec l'obligation qui s'imposait à l'Organisation de nommer au poste en cause un(e) candidat(e) satisfaisant aux exigences de qualification et d'expérience initialement définies. L'origine géographique ne pouvait être prise en considération qu'à mérite égal des candidats en présence.

7. Enfin, c'est en vain que la défenderesse fait valoir que le requérant n'aurait en tout état de cause pas présenté, à ses yeux, un meilleur profil que la candidate retenue au regard du poste à pourvoir. Un tel argument est en effet inopérant, dès lors que la question à trancher n'est pas celle de déterminer si c'est le requérant qui aurait dû être choisi pour occuper le poste, mais celle de vérifier si la candidate retenue pouvait pour sa part y être légalement nommée.

8. Du reste, il convient d'observer que les autres candidats à ce poste — même s'ils n'ont quant à eux pas formé de recours — ont été écartés également dans des conditions irrégulières et que des candidats potentiels ont pu par ailleurs être dissuadés de présenter leur candidature du fait qu'ils ne remplissaient pas la condition de quinze ans d'expérience mentionnée dans l'avis de vacance d'emploi, alors que celle-ci n'a en définitive pas été opposée à la candidate retenue. C'est donc la sincérité de l'ensemble des opérations relatives au concours qui se trouve ainsi mise à mal.

9. Il résulte de ce qui précède que tant la décision rejetant la candidature du requérant au poste de directeur du

Bureau du développement économique pour les pays arabes que celle nommant le nouveau directeur de ce bureau ont été prises à l'issue d'une procédure de sélection irrégulière et étaient ainsi entachées d'illégalité.

Dès lors, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens des requêtes et les conclusions tendant au prononcé des constatations de droit ni d'ordonner la communication de la pièce supplémentaire sollicitée par le requérant, les décisions des 19 mai et 13 octobre 2006 confirmant respectivement les deux décisions susmentionnées doivent, de même que ces décisions elles mêmes, être annulées.

10. Il appartiendra à l'OMPI, afin de tirer les conséquences de ces annulations, de mettre en œuvre une nouvelle procédure de sélection selon les modalités qu'elle déterminera afin de pourvoir le poste en cause dans des conditions régulières.

L'Organisation pourra bien entendu prendre dans l'immédiat toutes les mesures requises en vue d'assurer, entre temps, la continuité du service.

Elle devra par ailleurs faire en sorte que la candidate nommée soit tenue indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de sa nomination, que l'intéressée avait acceptée de bonne foi.

11. Le requérant est fondé à demander réparation du préjudice moral que lui a causé l'illégalité des décisions annulées par le présent jugement. Il y a donc lieu de condamner l'Organisation à lui verser à ce titre, conformément à ses conclusions, un franc suisse symbolique.

12. Le requérant, dont les prétentions étaient fondées, a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 1 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du Directeur général de l'OMPI en date des 19 mai et 13 octobre 2006 confirmant, respectivement, la décision de rejet de la candidature du requérant et celle portant nomination du nouveau directeur du Bureau du développement économique pour les pays arabes, ainsi que ces décisions elles mêmes, sont annulées.

2. L'OMPI mettra en œuvre une nouvelle procédure de sélection afin de pourvoir le poste en cause dans des conditions régulières.

3. L'Organisation devra tenir la candidate nommée indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de sa nomination.

4. L'Organisation versera au requérant un franc suisse symbolique en réparation du préjudice moral subi.

5. Elle lui versera également la somme de 1 000 francs suisses à titre de dépens.

6. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

\*Cet alinéa se lit comme suit : «Le Comité des nominations et des promotions se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant, désignés par le Directeur général. [...] Le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines est de droit membre du Comité sans droit de vote [...].»