

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. A. W. le 13 décembre 2006 et régularisée le 11 janvier 2007, la réponse de l'Organisation du 30 avril, la réplique du requérant du 22 juin et la duplique de l'OEB du 6 septembre 2007;

Vu les demandes d'intervention formulées par MM. H. S. et W. M. le 22 juin 2007 et par MM. F. B., L. G., B. H., L. P. et L. R. M. le 2 juillet, et la lettre du 18 juillet 2007 dans laquelle l'Organisation a fait savoir qu'elle n'avait pas d'observations à formuler au sujet de ces demandes;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant allemand né en 1969, est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, le 1^{er} septembre 1997, en qualité d'examineur. Le 23 août 2004, un avis de vacance d'emploi fut publié par l'Office sous la référence EURO/3959 pour un poste d'agent administratif de grade B5/B1 d'une durée contractuelle de deux ans. Parmi les quatre vingt douze candidats ayant postulé, trois furent entendus par le jury, dont M^{me} P., l'épouse du Président de l'Office en fonction à l'époque. Dans son rapport en date du 21 octobre 2004, le jury recommanda de nommer M^{me} P. au poste à pourvoir et d'inscrire l'une des deux autres candidates entendues sur une liste de réserve. M^{me} P. fut finalement retenue et elle prit ses fonctions en novembre 2004.

Par une lettre adressée au Président le 10 février 2005, le requérant demanda, en sa qualité de président de la section locale du Comité du personnel à La Haye, un réexamen de la décision d'engager M^{me} P. Dans une lettre datée du 15 février, il signa également, de concert avec d'autres représentants du personnel, une demande similaire au nom du Comité central du personnel. Les deux lettres stipulaient que, si les demandes de réexamen étaient refusées, les lettres devraient alors être considérées comme des recours internes.

Par lettre du 17 mars 2005, le requérant fut informé que le Président considérait que les dispositions pertinentes du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets avaient été appliquées correctement et qu'en conséquence l'affaire avait été portée devant la Commission de recours interne pour avis. Les deux recours ont été joints.

Les parties ne demandèrent pas la tenue d'une procédure orale. Toutefois, les trois membres du jury constitué pour le concours furent entendus à huis clos par la Commission, alors qu'elle examinait d'autres recours internes contestant le recrutement de M^{me} P., et la Commission tint compte des éléments de preuve pertinents recueillis au cours de ces auditions lors de son examen des recours introduits par le requérant et les autres représentants du personnel. Dans son avis en date du 10 août 2006, la Commission recommanda, à la majorité, de rejeter le recours pour défaut de fondement. Une minorité de ses membres attira toutefois l'attention sur un certain nombre d'«anomalies/déficiences/coïncidences troublantes» et en conclut que «le but essentiel [de la procédure de sélection] était incontestablement de procurer à M^{me} P. un emploi pendant la durée de la présidence de son mari et selon le souhait explicite de celui-ci». Le 4 octobre 2006, le Vice président chargé de la Direction générale 1 (DG1), agissant par délégation de pouvoir, approuva la recommandation de la majorité des membres de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant remet en cause la validité de la procédure de sélection pour le concours EURO/3959 en se

fondant sur plusieurs motifs. Il fait valoir que la procédure a été influencée par une autorité haut placée au sein de l'Organisation, ce qui constituerait un détournement de pouvoir. Bien que les membres du jury aient nié avoir subi des pressions explicites pour recommander M^{me} P., cela ne signifie pas qu'ils n'aient pas pu être influencés par une «pression indirecte et subliminale». Il prétend, à l'appui de ces affirmations, qu'il est évident que les membres du jury ont essayé de ne pas «déplaire à l'autorité» qui prend des décisions au sujet de leur carrière. Il souligne que le jury a examiné l'expérience internationale et diplomatique ainsi que les relations extérieures de la candidate, alors que ces critères n'étaient pas mentionnés dans l'avis de vacance d'emploi. Selon lui, cette démarche peut s'expliquer par le fait qu'ils ont été impressionnés par le parcours professionnel de M^{me} P., qu'ils ont adopté ces critères de leur propre chef et donc retenu des éléments qui ne devaient pas entrer en ligne de compte. Il est également possible que l'OEB ait commis un abus de pouvoir, qu'elle ait exercé une pression indirecte sur les membres du jury et les ait influencés en leur demandant d'adopter ces critères. S'il s'avérait qu'une telle pression a bien été exercée, cela prouverait, aux yeux du requérant, que le poste a été conçu pour correspondre aux qualifications de M^{me} P. en violation des règles applicables. Il prétend également que, lorsqu'elle fut entendue par le jury, M^{me} P. exprima le souhait que son contrat soit prolongé et il se demande si un candidat ferait cette déclaration s'il n'était pas «quasiment certain» d'être recruté.

Il soutient qu'avant l'engagement de M^{me} P. le Président de l'Office de l'époque avait déclaré son intention de recruter son épouse, ce qui montre clairement que la procédure de sélection était purement formelle. On peut donc en déduire que, selon toute vraisemblance, le résultat du recrutement était connu d'avance. Hormis le fait que le Président ait pu effectivement influencer la décision du jury, il s'est mis lui-même dans une situation qui donne à penser qu'il l'a fait. Par conséquent, il y avait un conflit d'intérêts qui n'était pas seulement potentiel, mais réel. Dans ces conditions, il était difficile, voire impossible, pour le jury d'agir en toute indépendance. Conformément au Statut des fonctionnaires, un membre du jury a été nommé par le Comité du personnel, mais l'objectif déclaré du Président de recruter son épouse «a porté atteinte» au droit du Comité du personnel de s'exprimer en toute indépendance par la voix de son représentant élu, et d'être représenté équitablement au sein du jury. En organisant une procédure de sélection qui semblait se dérouler dans le respect des règles, le Président a fait de l'élu du Comité du personnel un complice du népotisme, ce qui a porté préjudice au Comité du personnel dans son ensemble.

Le requérant demande que soit révélée l'identité des membres du jury et réclame une procédure orale au cours de laquelle ces derniers ainsi que M^{me} P. et M. P., ancien président de l'Office, seraient entendus comme témoins. Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'annuler la nomination de M^{me} P. *ab initio* et d'ordonner la «restitution des traitements et des prestations perçus indûment». Il réclame également des excuses publiques, un euro par membre du personnel qu'il représentait à l'époque des faits à titre de dommages intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OEB prétend que la demande d'excuses publiques formulée par le requérant est irrecevable, le Tribunal n'étant pas compétent pour répondre favorablement à une telle demande. Invoquant la jurisprudence du Tribunal, elle s'oppose également à ses deux demandes, à savoir la révélation de l'identité des membres du jury ainsi que la tenue d'une procédure orale. Elle souligne en outre que, selon une jurisprudence bien établie, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation et ne peut donc faire l'objet de d'un contrôle restreint de la part du Tribunal.

Sur le fond, l'Organisation avance que le Statut des fonctionnaires détermine des conditions de recrutement et de nomination des agents qui n'empêchent pas le recrutement de conjoints. En conséquence, le jury n'a pas enfreint les dispositions du Statut des fonctionnaires lorsqu'il a examiné la candidature de M^{me} P. et qu'il a recommandé cette dernière en tant que candidate qualifiée pour le poste. Par ailleurs, le Président n'a pas été impliqué dans la nomination de son épouse puisqu'il avait délégué le pouvoir de recruter tous les agents autres que les examinateurs au Vice président chargé de la Direction générale 4 (DG4), qui a pris la décision de recruter M^{me} P. En déléguant son pouvoir, le Président a évité un conflit d'intérêts.

L'OEB soutient que les critères utilisés par le jury correspondaient bien aux fonctions et aux qualifications spécifiées dans l'avis de vacance d'emploi EURO/3959. Le jury a exercé son pouvoir d'appréciation de façon appropriée dans le choix des candidats, et aucun fait pertinent n'a été ignoré, ni dans sa recommandation formulée à l'unanimité ni dans la décision du Vice président.

En désaccord avec l'opinion minoritaire de la Commission de recours, l'Organisation considère que le jury a agi en

conformité avec le Statut des fonctionnaires en recommandant de nommer M^{me} P. au poste en question et d'inscrire un autre candidat qualifié sur une liste de réserve.

S'agissant des allégations du requérant relatives à un détournement de pouvoir, l'OEB nie que le poste ait été conçu tout spécialement pour M^{me} P. et elle explique que les fonctions énoncées dans l'avis de vacance correspondaient bien aux besoins du service dont relevait le poste. Quant à la déclaration prétendument faite par le Président selon laquelle il aurait eu l'intention de recruter son épouse, l'Organisation souligne que, même s'il a fait une telle déclaration, cela ne prouve en rien que l'administration savait, avant la publication de l'avis, que M^{me} P. se porterait candidate, et il n'est pas possible d'en déduire que l'issue de la procédure de sélection était connue d'avance.

L'Organisation conteste l'allégation selon laquelle le jury aurait subi une «pression subliminale» et que le représentant du Comité du personnel élu membre du jury n'aurait pas été en mesure d'intervenir avec suffisamment d'indépendance. En outre, le Statut du personnel dispose qu'un membre du personnel «ne peut subir de préjudice» du fait de l'exercice de ses fonctions en tant qu'élu du Comité du personnel et cette garantie statutaire est renforcée par la jurisprudence du Tribunal sur la protection de la liberté syndicale. Le jury a formulé une recommandation adoptée à l'unanimité et le Président ne peut être tenu responsable de l'opinion exprimée par le membre nommé par le Comité du personnel.

Contrairement à l'opinion du requérant, il n'a pas été porté atteinte à l'image du Comité du personnel, car cela supposerait que la recommandation du jury, adoptée à l'unanimité, en faveur du recrutement de M^{me} P. ait été rendue publique, et tel ne sera pas le cas tant que la décision du Tribunal concernant cette affaire n'aura pas été publiée.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses arguments ainsi que sa demande d'audition de témoins. Il prétend qu'il ne voit pas comment la délégation de pouvoir du Président en matière de nomination a pu garantir une évaluation indépendante des faits pour ce qui concerne le recrutement de M^{me} P. Il ajoute en outre que le membre du jury nommé par le Comité du personnel a fait preuve de négligence dans sa fonction en ne s'opposant pas à ce recrutement, et que le fait que la recommandation a été adoptée à l'unanimité ne signifie pas pour autant que la procédure de sélection n'était pas entachée de vices. A l'évidence, le jury s'est trompé car, contrairement à l'autre candidate qu'il jugeait compétente, M^{me} P. ne bénéficiait pas plus d'une expérience professionnelle internationale que d'une expérience dans le domaine des brevets. En inscrivant l'autre candidate sur une liste de réserve, le jury a violé les dispositions de l'annexe II du Statut des fonctionnaires qui impose que l'on arrête la liste d'aptitude puis qu'on la transmette à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le requérant en conclut que le recrutement de M^{me} P. a été le résultat d'un parti pris inacceptable et d'un manque d'objectivité.

E. Dans sa duplique, l'OEB maintient sa position. Elle souligne qu'aucun nouveau critère non mentionné dans l'avis de vacance n'a été utilisé pendant la procédure de sélection. Elle considère également que le requérant ne respecte pas l'indépendance ni la liberté d'expression dont jouit le membre du jury nommé par le Comité du personnel. Ce que le requérant critique comme étant une «négligence dans [la] fonction» de ce membre n'est autre que l'expression d'une opinion différente de la sienne.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, examinateur à l'OEB, est président suppléant du Comité central du personnel et président de la section locale du Comité du personnel à La Haye.

2. Le 23 août 2004, l'OEB a publié un avis de vacance d'emploi pour un poste d'agent administratif de grade B5/B1 d'une durée contractuelle de deux ans, à la Direction 5.1.1. L'avis énumérait les principales fonctions du poste, à savoir :

- entretien d'une correspondance et de contacts réguliers avec les offices nationaux des brevets des Etats membres;

- entretien d'une correspondance et de contacts réguliers avec des organisations comme la Commission européenne et autres acteurs du secteur de la propriété intellectuelle;

· octroi d'un appui administratif général au service chargé des relations avec les Etats membres :

- préparation et organisation de missions; et
- mise au point d'une base de données pour les contacts et sauvegarde des fichiers.

3. Les qualifications minimales requises pour ce poste comprenaient un enseignement secondaire ou, en cas exceptionnel, une expérience professionnelle équivalente ainsi qu'une «[c]onnaissance pratique des langues officielles de l'OEB».

4. Selon le requérant, lors de conversations que le président du Comité central du personnel avait eues avec le Président de l'Office, les 1^{er} et 8 septembre 2004, ce dernier aurait déclaré qu'il ne cachait pas son intention de recruter son épouse à l'OEB.

5. Le 29 septembre 2004, le Comité du personnel de Munich désigna un successeur à la personne précédemment nommée pour faire partie du jury qui a été constitué pour examiner la vacance d'emploi susmentionnée. Parallèlement, il formulait une objection quant au contenu de l'avis de vacance au motif que le poste décrit était, de par sa nature, permanent. Le directeur principal du personnel a répondu qu'en 2005-2006 il faudrait renforcer temporairement l'appui administratif pour un certain nombre de projets de coopération avec les offices nationaux.

6. Début octobre 2004, les représentants du personnel à Vienne ont protesté contre la publication d'un avis de vacance à Munich pour un poste qui, à leurs yeux, devait sans conteste revenir à une direction principale à Vienne.

7. Dans son rapport daté du 21 octobre 2004, le jury faisait observer que quatre-vingt-douze candidatures avaient été déposées pour le poste. Le jury a convié trois des quatre-vingt-douze candidats à un entretien. L'une des candidates retenues pour l'entretien était M^{me} P., l'épouse du Président. Sur les trois candidates qui ont été entendues, l'une a été jugée comme étant «non recommandée». Quant aux deux autres, l'une a été jugée par le jury «apte» à occuper le poste mais, comme elle ne venait qu'en deuxième position, le jury a recommandé de l'inscrire sur une liste de réserve. Le jury a recommandé M^{me} P. pour le poste. Dans son rapport, il déclarait :

«Elle possède une excellente expérience professionnelle et elle est largement capable d'accomplir les tâches énoncées dans l'avis de vacance. Elle est habituée à traiter avec des personnes de haut rang; elle est également dotée d'une grande expérience sur le plan international et est désireuse de mener à bien le projet. Elle s'exprime dans un très bon anglais et dans un allemand correct.»

8. M^{me} P. a été nommée à ce poste à compter du 15 novembre 2004. Son engagement a ensuite été prolongé jusqu'au 30 juin 2007, date à laquelle le mandat du Président arrivait à son terme.

9. En février 2005, le requérant a, en sa qualité de président de la section locale du Comité du personnel à La Haye, présenté au Président de l'Office une demande de réexamen de la décision de nommer M^{me} P. Le Comité central du personnel a présenté une requête similaire. Le Président a considéré que les dispositions pertinentes avaient été appliquées correctement et il a renvoyé l'affaire devant la Commission de recours interne. Etant donné que l'objet des deux demandes était le même, les recours ont été joints.

10. En mars 2006, dans le cadre d'un autre recours formé contre le recrutement de M^{me} P., la Commission de recours interne a interrogé les membres du jury à huis clos. Les témoignages obtenus pendant ces entretiens ont également été utilisés pour les besoins du recours du requérant.

11. Lors de ces entretiens, les trois membres du jury, M1 (nommé par la Direction principale du personnel), M2 (nommé par le Comité du personnel) et M3 (nommé par le service dont relève le poste) ont nié avoir subi une quelconque pression pour choisir un candidat et ont confirmé la recommandation finale.

12. M1 a déclaré que, bien que le nombre de candidats sélectionnés pour les entretiens ait été faible, il correspondait à l'éventail normal de candidats pour un poste de grade B.

13. M2 a déclaré qu'il avait l'impression que le poste avait été conçu pour M^{me} P. et il a fait observer que, lors

de l'entretien, celle-ci avait répondu à l'une de ses questions en déclarant qu'elle escomptait que son contrat de deux ans soit prolongé d'une année supplémentaire. Il a aussi déclaré que le directeur principal du personnel l'avait appelé et lui avait dit qu'«il espérait un résultat favorable» à la procédure de sélection. M2 a prétendu qu'il ne céderait à aucune pression et a déclaré qu'il avait répondu dans ce sens.

14. M3 a expliqué la raison pour laquelle le poste avait été créé et a déclaré que seule une erreur dactylographique pouvait, à ses yeux, justifier le fait que la description de poste était datée du 26 juillet 2004, devant la publication de l'avis de vacance. Il a toutefois affirmé qu'elle avait été signée bien plus tard.

15. La Commission de recours interne a recommandé, à une majorité de trois contre deux, le rejet du recours pour défaut de fondement. Le 4 octobre 2006, le Vice-président de la DG1, auquel le Président avait délégué le pouvoir de prendre la décision, a approuvé l'opinion majoritaire de la Commission et a rejeté le recours pour défaut de fondement. Telle est la décision que le requérant défère devant le Tribunal de céans.

16. Le requérant prétend que la décision attaquée est entachée de vices de fond et de vices de procédure, de détournement de pouvoir, de conflit d'intérêts, de parti pris et de mauvaise foi.

17. Avant d'examiner les arguments avancés par les parties, il convient de rappeler que, eu égard à la nature de la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination, le Tribunal n'intervient que si la décision 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. Par ailleurs, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle de l'organisation.

18. Quant aux erreurs de procédure, le requérant soutient qu'en appliquant des critères qui ne figuraient pas dans l'avis de vacance et qui n'étaient pas nécessaires compte tenu du grade du poste à pourvoir, le jury a agi en violation des dispositions de l'article 5 de l'annexe II du Statut des fonctionnaires. De plus, le jury a enfreint le paragraphe 4 de l'article 5 en n'inscrivant qu'un seul nom sur la «liste» des candidats aptes à occuper le poste. Enfin, le requérant soutient que l'OEB n'a pas démontré que l'autorité investie du pouvoir de décision avait procédé à une délégation de pouvoir en bonne et due forme.

19. L'Organisation fait valoir qu'une bonne maîtrise des langues officielles de l'OEB, qu'une expérience acquise en tant qu'assistante ou secrétaire ainsi qu'un parcours professionnel international sont des critères qui correspondent à l'avis de vacance d'emploi, du fait notamment que l'une des principales tâches mentionnées consiste à développer des contacts avec les offices nationaux des brevets des États membres. En ce qui concerne la prétendue violation du paragraphe 4 de l'article 5 susmentionné, l'OEB soutient qu'il ressort clairement du rapport du jury que celui-ci a procédé à une évaluation des trois candidates, qu'il a établi un rapport motivé et qu'il a constaté que deux des candidates étaient aptes à occuper le poste. L'OEB déclare également que le pouvoir de décision du Président a été correctement délégué, conformément à la note au Président en date du 9 juin 1998.

20. Dans son rapport du 21 octobre 2004, le jury a déclaré qu'en établissant la liste restreinte des candidats pour l'entretien il avait «mis l'accent sur l'expérience de travail en qualité d'«assistant(e)» — de préférence dans un milieu international — et sur une excellente connaissance des langues, notamment du français et de l'anglais».

21. Il ne fait aucun doute qu'une expérience de travail en qualité d'assistant(e), de préférence dans un milieu international, s'inscrit directement dans le cadre des principales fonctions décrites dans l'avis de vacance d'emploi. Toutefois, en insistant sur «une excellente connaissance des langues, notamment du français et de l'anglais», le jury a modifié et rehaussé le niveau des exigences linguistiques spécifiées dans l'avis de vacance, à savoir une «connaissance pratique des langues officielles de l'OEB». Le jury ne donne pas d'explication quant à l'accent mis sur l'excellente connaissance du français et de l'anglais, qui ne correspond pas non plus aux exigences du poste. Cela ne revenait pas à considérer que les candidats possédant un niveau plus élevé dans les trois langues requises par l'avis de vacance étaient plus qualifiés. Tel aurait été le cas si le jury avait utilisé le critère d'une excellente connaissance des trois langues officielles de l'OEB lorsqu'il a établi une liste restreinte des candidats pour l'entretien. En réalité, le jury a réduit le critère linguistique en augmentant le niveau d'une partie seulement des exigences. Ainsi, en dépit du contenu de l'avis, un candidat possédant une connaissance pratique des trois langues officielles, telle que spécifiée dans l'avis, ne pouvait être retenu.

22. Le Tribunal constate également que la procédure suivie par le jury est contraire aux dispositions du

paragraphe 4 de l'article 5 de l'annexe II du Statut des fonctionnaires qui dispose :

«Aux termes de ses travaux, le jury établit la liste d'aptitude prévue à l'article 7 du statut. Dans toute la mesure du possible, cette liste doit comporter un nombre de candidats supérieur au nombre des emplois mis au concours.

Le jury adresse à l'autorité investie du pouvoir de nomination la liste d'aptitude, accompagnée d'un rapport motivé du jury, comportant éventuellement les observations de ses membres.»

Le paragraphe 2 de l'article 7 du Statut des fonctionnaires prévoit :

«Pour chaque concours, un jury, dont la composition est déterminée à l'annexe II, est constitué par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le jury établit la liste d'aptitude des candidats.

L'autorité investie du pouvoir de nomination choisit sur cette liste les candidats qu'elle nomme aux emplois vacants.»

23. Bien que les parties aient centré leur débat sur la signification de l'expression «dans toute la mesure du possible» au paragraphe 4 de l'article 5 de l'annexe II, le paragraphe 2 de l'article 7 du Statut des fonctionnaires établit clairement que tous les candidats jugés «aptes» doivent être inscrits sur la liste d'aptitude. Dans le cas présent, outre M^{me} P., une seconde candidate a été jugée «apte». Cependant, elle n'a pas été inscrite sur la liste transmise pour examen à l'autorité investie du pouvoir de nomination. En n'inscrivant pas la deuxième candidate sur la liste, le jury a, de fait, déterminé l'issue du concours.

24. Une délégation de pouvoir ne peut être valable que si la personne qui délègue son pouvoir ou son autorité est habilitée à prendre la mesure en question. En l'espèce, il est permis de douter que la nomination de l'épouse du Président à un poste au sein de l'OEB relève des pouvoirs dont ce dernier était investi. Toutefois, cette question n'a pas été soulevée. Ceci mis à part, concernant la question de la délégation de pouvoir, bien qu'il n'apparaisse pas très clairement que le document sur lequel se fonde l'OEB étaye l'affirmation selon laquelle l'autorité de décision a agi dans le cadre d'une délégation de pouvoir en bonne et due forme, la véritable question est celle de savoir si le fait que le Président ait délégué à un autre fonctionnaire son pouvoir de sélectionner le candidat protège de manière adéquate l'intégrité de la procédure de sélection. Pour les raisons indiquées ci après au considérant 27, le Tribunal estime que tel n'est pas le cas.

25. Même si les vices de procédure susmentionnés justifieraient à eux seuls l'annulation de la décision attaquée, étant donné que l'essentiel de la requête concerne les allégations de détournement de pouvoir, de conflit d'intérêts, de parti pris et de mauvaise foi, d'autres commentaires s'avèrent nécessaires. A ce stade, il convient de noter que les écritures du requérant ne comportent aucune analyse distincte de chacune de ces allégations. Au contraire, le requérant utilise ces termes de manière presque interchangeable. Aux fins de cette discussion, il n'est pas nécessaire de procéder à une analyse juridique distincte de chacune de ces allégations.

26. L'Organisation affirme, à juste titre, que le Statut des fonctionnaires n'empêche pas le recrutement des conjoints des agents. Il ne semble pas non plus y avoir d'interdiction réglementaire au recrutement des conjoints, amis ou proches des plus hauts fonctionnaires de l'Organisation. Il ne relève pas de la compétence du Tribunal de décider si ce type de recrutement devrait être autorisé ou non; c'est là une question de politique interne à laquelle il appartient à chaque organisation de répondre.

27. Or, lorsqu'une organisation autorise ce genre de recrutement, il est impératif qu'elle mette en place des procédures spéciales afin d'assurer l'intégrité et la transparence du processus de sélection. Lorsque de telles procédures font défaut, il ne peut y avoir de présomptions de régularité et de bonne foi. Faute de telles présomptions, il suffira de peu pour établir l'existence d'un motif inapproprié ou de la mauvaise foi.

28. En l'espèce, le requérant, à l'instar de la minorité des membres de la Commission de recours interne, a identifié un certain nombre d'«anomalies/déficiences/coïncidences troublantes» dans le processus de sélection. Bien que ces dernières, prises séparément, ne puissent étayer une allégation de détournement de pouvoir, de conflit d'intérêts, de parti pris et de mauvaise foi, elles démontrent pour le moins, lorsqu'elles sont associées, que la décision de recruter M^{me} P. a été pour le moins prise de mauvaise foi.

29. Au vu de ce qui précède, la demande de procédure orale formulée par le requérant est rejetée.

30. En conclusion, la décision attaquée doit être annulée. Le requérant demande également :

- 1) l'annulation de la nomination de M^{me} P. *ab initio* ainsi que la restitution des traitements et des prestations perçus indûment;
- 2) des excuses publiques;
- 3) un euro par membre du personnel que le requérant représentait à l'époque des faits, à titre de dommages intérêts pour tort moral; et
- 4) les dépens.

31. La demande tendant à l'annulation de la nomination de M^{me} P. et à la restitution des traitements et des prestations perçus par cette dernière semble se fonder sur l'allégation du requérant selon laquelle M^{me} P. aurait agi de connivence avec son époux pour obtenir cette nomination. Cette allégation semble reposer sur une déclaration faite par M^{me} P. lors de son entretien, d'après laquelle elle escomptait un renouvellement de son contrat. Comme ce que les personnes présentes ont vraiment dit ou voulu dire ne ressort pas clairement de la déclaration du témoin, cette demande sera rejetée, de même que la demande d'excuses publiques car il n'est pas de la compétence du Tribunal de répondre favorablement à une telle demande.

32. En sa qualité de représentant, le requérant n'a subi aucun dommage pécuniaire. Il a néanmoins droit à des dommages intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à un euro par membre du personnel de l'OEB, comme demandé par le requérant. Le Tribunal accorde également à ce dernier des dépens d'un montant de 1 000 euros.

33. Sept autres représentants du personnel demandent à intervenir au soutien de la requête, en application de l'article 13, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Leurs demandes sont recevables et il y a lieu de leur accorder le bénéfice du jugement, y compris l'octroi de dommages intérêts pour tort moral.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Organisation versera au requérant ainsi qu'aux intervenants, en leur qualité de représentants du Comité du personnel, des dommages intérêts pour tort moral d'un euro par membre du personnel.
3. Elle versera au requérant la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 16 mai 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet

Mise à jour par SD. Approuvée par CC. Dernière modification: 14 juillet 2008.