

118^e session

Jugement n^o 3372

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} R. A. B. le 5 septembre 2011 et régularisée les 13 et 19 octobre 2011, la réponse de l'OIT datée du 19 janvier 2012, la réplique de la requérante du 23 avril et la duplique de l'OIT du 20 juillet 2012;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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 et les allégations suivants :

A. Des faits pertinents à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3101, prononcé le 8 février 2012, relatif à la première requête de la requérante. Suite à la décision du Directeur général du 6 mai 2009, objet du jugement précité, d'annuler le résultat du concours relatif à la vacance d'un poste d'éditeur (RAPS/2008/22) et d'ordonner une nouvelle évaluation technique sur la base des recommandations de la Commission consultative paritaire de recours (ci-après «la Commission»), les trois candidats présélectionnés repassèrent un examen écrit et un entretien au cours de l'été 2009. La requérante fut informée le 20 octobre que sa candidature n'avait pas été retenue, la nomination de la candidate

initialement nommée ayant été confirmée. Afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique, elle sollicita, le 18 décembre 2009, un entretien avec le chef responsable, lequel eut lieu le 5 février 2010. Le 19 février, elle demanda une réponse écrite de sa part, qu'elle obtint le jour même. Le 26 mars, elle déposa une première réclamation auprès de la Commission sur la base du paragraphe 17 de l'annexe I au Statut du personnel, relative à la procédure de recrutement. Elle y contestait notamment la définition et la description du poste susmentionné, ainsi que la mise en œuvre et le résultat de la seconde évaluation technique. Le 27 juillet, le Directeur général, suivant l'avis du 4 juin de la Commission, rejeta la réclamation pour irrecevabilité.

Entre-temps, le 15 juin, la requérante avait déposé, sur la base du paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut, une nouvelle réclamation dans laquelle elle reprenait les moyens déjà soulevés auparavant. Le 15 septembre, le Département du développement des ressources humaines (HRD) décida de ne pas donner suite à cette réclamation. Le 14 octobre 2010, la requérante saisit alors la Commission en vertu du paragraphe 2 de l'article 13.3 du Statut. Dans son rapport du 29 avril 2011, cette dernière recommanda de rejeter la réclamation sur le fond, ce que le Directeur général fit par une décision du 10 juin 2011. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir que l'avis de vacance d'emploi RAPS/2008/22, intitulé «Éditeur (Assurance qualité des documents)», a été rédigé en violation du paragraphe 7 de l'annexe I au Statut du personnel, qui prévoit notamment que le chef responsable «identifie la définition de poste pertinente, en indiquant la famille d'emplois et le grade, et prépare une description des responsabilités et des objectifs propres à l'emploi ainsi que des autres aptitudes exigées des candidats». Elle prétend que cet avis de vacance, concernant un poste dit «linguistique», exigeait, «[s]elon les normes propres à [cette] catégorie professionnelle», qu'y soit mentionnée la langue de travail principale, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Elle fait grief au chef responsable d'avoir en outre rédigé une description des responsabilités et objectifs ne correspondant pas au poste mis au concours et de n'avoir pas sélectionné la famille d'emplois pertinente. De son point de vue, le

concours litigieux n'avait pour but que de permettre la régularisation, souhaitée par le chef responsable, de la situation contractuelle de la candidate sélectionnée.

La requérante invoque également la violation des paragraphes 9 et 12 de l'annexe I dans la mesure où le Syndicat du personnel n'a émis d'observations ni au sujet de l'avis de vacance ni concernant le rapport établi à l'issue de la seconde évaluation technique, alors que ces deux documents étaient entachés de vices. À ses yeux, HRD, garant de l'objectivité et de la transparence en matière de recrutement, aurait dû refuser le projet d'avis de vacance.

Après avoir rappelé que, conformément à l'alinéa *a) i)* de l'article 4.2 du Statut du personnel, pour pourvoir un emploi, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un «personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité», la requérante s'attache à démontrer, en se fondant notamment sur le curriculum vitae de la candidate sélectionnée et sur le volume II du Manuel de classification de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qu'en violation de la jurisprudence constante du Tribunal la candidate sélectionnée n'avait pas les qualifications minimales requises pour occuper le poste mis au concours.

Enfin, la requérante affirme que, vu l'absence d'objectivité et de transparence de la seconde évaluation technique, il n'y a pas eu d'«évaluation technique rigoureuse» au sens du paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et la nomination qui en a résulté. Elle demande également la réparation du préjudice matériel et moral subi, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que le paragraphe 7 de l'annexe I au Statut a bien été respecté en l'espèce puisque une définition de poste a été établie et qu'une famille d'emplois a été identifiée. De son point de vue, le système de classification par famille d'emplois ne saurait limiter le pouvoir d'appréciation dont le Directeur général dispose en matière de création de poste. Elle explique en effet que, dans le cas présent, des défaillances avaient été identifiées dans la production des

documents officiels et qu'afin d'assurer la qualité de celle-ci, il a, entre autres, été décidé de créer un poste d'éditeur. Ce poste est certes de nature «atypique» puisqu'il comporte des tâches de planification et de suivi de la production des documents, mais, sur ce point, les dispositions du Manuel de classification de la CFPI n'ont pas été enfreintes. Du fait de son caractère atypique, il n'exigeait pas de langue de travail principale. L'OIT rejette par ailleurs comme infondées les accusations de la requérante selon lesquelles le poste n'aurait été créé qu'en vue de régulariser la situation contractuelle de la candidate sélectionnée.

S'agissant de la violation des paragraphes 9 et 12 de l'annexe I au Statut, l'OIT fait valoir que le Syndicat avait la possibilité, et non l'obligation, d'émettre des observations sur l'avis de vacance et le rapport établi à l'issue de la seconde évaluation technique. Elle souligne que la question du contrôle de la régularité des propositions formulées en matière de concours ne relève pas des dispositions du paragraphe 9 susmentionné.

Par ailleurs, l'OIT s'attache à démontrer que la candidate sélectionnée possédait les qualifications minimales requises dans l'avis de vacance. Selon elle, les épreuves écrite et orale de l'évaluation technique ont été conçues et menées de façon à ce que les exigences d'objectivité, de transparence et d'impartialité soient respectées. Elle rappelle enfin que le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité sur les décisions prises en matière de nomination.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir que la décision du Directeur général est entachée de plusieurs des vices permettant au Tribunal d'exercer son contrôle. D'après elle, l'OIT aurait dû se prévaloir de la possibilité, qui existe pour des cas particuliers au sein du système des Nations Unies, de créer une famille d'emplois. Elle prie le Tribunal de demander à l'OIT de produire le curriculum vitae que la candidate sélectionnée a soumis lorsqu'elle a déposé sa candidature en 2008, car la copie dont elle dispose date de 2010.

E. Dans sa duplique, qui a été déposée après le prononcé du jugement 3101, l'OIT invoque l'irrecevabilité de la requête sur la base de deux moyens. Dans la mesure où les deux requêtes soulèvent les mêmes questions, le Tribunal ne saurait statuer sur la seconde sans porter atteinte au principe de l'autorité de la chose jugée. D'autre part, et étant donné que, dans le jugement en question, le Tribunal a accueilli les demandes principales de la requérante, à savoir l'annulation de la décision du 6 mai 2009 et la reprise du concours au stade de l'évaluation technique, la requérante n'a plus d'intérêt pour agir. Elle indique que la date qui figure sur le curriculum vitae produit par la requérante correspond à sa date d'impression.

CONSIDÈRE :

1. Des faits en rapport avec la présente affaire sont exposés dans le jugement 3101, prononcé le 8 février 2012, concernant la première requête de la requérante.

2. En l'espèce, il y a seulement lieu de rappeler que la requérante s'était portée candidate à un poste d'éditeur de grade P.3 ayant fait l'objet de l'avis de vacance d'emploi RAPS/2008/22; qu'elle avait été présélectionnée et avait participé à un entretien avec le jury de sélection; que, n'ayant pas été sélectionnée pour le poste, qui fut attribué à une autre candidate, elle avait soumis une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours; que ladite commission rendit son rapport le 6 mars 2009, estimant notamment que l'évaluation technique des candidats au concours n'avait pas été menée de manière objective, transparente et impartiale, et recommanda au Directeur général du BIT d'annuler le résultat du concours en tenant la candidate sélectionnée indemne de tout préjudice et d'ordonner une nouvelle évaluation technique des candidats; que le Directeur général suivit cette recommandation et, par lettre du 6 mai 2009, en informa la requérante en lui indiquant qu'une nouvelle évaluation technique serait organisée; que la requérante attaqua cette décision devant le Tribunal de céans; qu'entre-temps, au cours de l'été 2009, eut lieu la nouvelle évaluation

technique à l'issue de laquelle la candidate qui avait été sélectionnée dans la procédure contestée fut à nouveau sélectionnée.

3. En application de la décision du 6 mai 2009, que la requérante avait attaquée dans sa première requête, l'intéressée fut invitée, le 28 mai 2009, à participer à une nouvelle évaluation technique sous forme d'examen écrit. Le même jour, elle demanda des clarifications sur la recommandation de la Commission et sur la décision du Directeur général à la conseillère juridique du Département du développement des ressources humaines (HRD). Le 19 juin 2009, cette dernière lui répondit qu'il ne faisait pas de doute que la Commission avait recommandé une nouvelle évaluation technique des mêmes candidats retenus dans le cadre de ce concours.

4. La nouvelle évaluation technique eut lieu, comme indiqué ci-dessus, au cours de l'été 2009 et, le 20 octobre 2009, la requérante fut informée qu'elle n'avait pas été sélectionnée.

Le 18 décembre 2009, elle demanda à avoir un entretien avec le chef responsable du concours afin d'obtenir une information sur l'évaluation technique. L'entretien eut lieu le 5 février 2010. N'étant pas satisfaite du résultat de cet entretien, elle demanda, le 19 février 2010, à obtenir une réponse écrite. Le même jour, le chef responsable l'informa des raisons pour lesquelles elle n'avait pas été sélectionnée.

5. Le 26 mars 2010, la requérante déposa une réclamation auprès de la Commission. Cette dernière rejeta, dans un rapport sommaire en date du 4 juin 2010, ladite réclamation comme étant irrecevable.

6. Le 15 juin 2010, l'intéressée déposa une réclamation auprès de HRD, en vertu de l'article 13.2.1 du Statut du personnel, pour demander l'annulation du concours RAPS/2008/22 ainsi que de la nomination en découlant. Elle fut informée du rejet de cette réclamation par lettre du 15 septembre 2010.

7. Le 15 octobre 2010, elle saisit la Commission qui, dans son rapport rendu le 29 avril 2011, recommanda au Directeur général de rejeter la réclamation comme non fondée.

8. Le Directeur général suivit cette recommandation et rejeta, par décision du 10 juin 2011, la réclamation de l'intéressée.

9. Pendant que la première requête était en cours d'examen devant le Tribunal de céans, la requérante déposa, le 5 septembre 2011, une deuxième requête pour attaquer la décision du 10 juin 2011 et demander son annulation ainsi que celle de la nomination en découlant et la réparation du préjudice moral et matériel qu'elle aurait subi.

10. La défenderesse a fait parvenir la requête à la candidate sélectionnée pour recueillir ses commentaires. Mais cette dernière ne s'est pas exprimée.

11. Le 8 février 2012, le Tribunal prononça le jugement 3101 précité, où il était notamment décidé :

- La décision du 9 mai 2009 est annulée.
- La procédure de concours sera reprise au stade où elle a été viciée, c'est-à-dire au stade de l'épreuve devant le Centre d'évaluation.

12. Selon la jurisprudence du Tribunal, le choix d'un candidat retenu à l'issue d'un concours est une décision qui relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'organisation (voir notamment le jugement 2584, au considérant 15). Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. Le Tribunal ne peut en effet la censurer que si elle émane d'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. De plus, en pareil cas, le Tribunal ne peut exercer son pouvoir de contrôle qu'avec beaucoup de prudence et il ne saurait substituer sa propre évaluation des candidats

à celle de l'organisation (voir par exemple les jugements 2362, 2365 et 2392, au considérant 10).

13. Au soutien de ses prétentions, la requérante soulève plusieurs moyens tirés respectivement de la violation du paragraphe 7 de l'annexe I au Statut du personnel, en ce que l'avis de vacance publié violerait plusieurs normes, de la violation du paragraphe 9 de la même annexe, en ce que la procédure prévue concernant la proposition d'avis de vacance faite par le chef responsable n'a pas été respectée, de la violation du paragraphe 12 de ladite annexe, en ce que les représentants du Syndicat n'ont pas formulé d'observations quand le rapport d'évaluation technique a été mis à leur disposition alors que cette évaluation technique comportait des vices de procédure, de la violation de l'alinéa *a) i)* de l'article 4.2 du Statut du personnel et de la jurisprudence du Tribunal de céans selon laquelle «la personne nommée doit posséder les qualifications minimales indiquées dans l'avis de vacance d'emploi» (jugement 1497, considérant 7), et, enfin, de l'absence d'objectivité et de transparence de la procédure du fait de la violation du paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel en ce qu'il n'y a pas eu une évaluation technique rigoureuse de tous les candidats au poste et que, notamment, l'entretien n'a pas été mené dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats.

14. Le Tribunal, ayant considéré dans son jugement 3101 précité que la procédure du concours RAPS/2008/22 était viciée au stade de l'épreuve devant le Centre d'évaluation technique et ordonné en conséquence la reprise de ce concours à ce stade alors que la requérante avait demandé son annulation totale, ne saurait revenir, sans porter atteinte à l'autorité de la chose jugée, sur des questions relatives à la définition de l'emploi objet de l'avis de vacance et à la procédure ayant abouti à son élaboration sur lesquelles il s'est déjà prononcé dans ce jugement. Les premier et deuxième moyens ne peuvent dès lors qu'être écartés.

15. Par son troisième moyen, la requérante soutient que le paragraphe 12 de l'annexe I au Statut du personnel a été violé. En effet, selon elle, les représentants du Syndicat n'ont pas formulé d'observations quand le rapport d'évaluation technique a été mis à leur disposition alors que l'évaluation, sous la forme d'un examen écrit et d'un entretien, comportait des vices de procédure flagrants.

16. Le paragraphe 12 précité se lit ainsi qu'il suit :

«Le rapport d'évaluation technique est mis à la disposition des représentants du Syndicat du personnel, qui disposent de dix jours ouvrables à dater de la notification de la disponibilité de ce rapport pour formuler des observations. Les observations présentées font l'objet d'une discussion entre le chef responsable, le Département du développement des ressources humaines et les représentants du Syndicat du personnel. Le Directeur général décide alors quel candidat sera nommé.»

17. Comme le fait observer avec pertinence la défenderesse, les dispositions précitées ne contiennent que des règles de procédure prévoyant la faculté, et non l'obligation, pour les représentants du Syndicat du personnel de formuler des observations sur le rapport d'évaluation technique. Dès lors qu'il n'est pas soutenu que les représentants du Syndicat aient été privés de la possibilité de formuler leurs observations et qu'il n'est pas contesté qu'ils ont choisi de ne pas en formuler quand le rapport d'évaluation technique a été mis à leur disposition, aucune violation du texte précité ne peut en l'espèce être imputée à l'Organisation.

Ce moyen ne peut donc être accueilli.

18. La requérante soutient, dans son quatrième moyen, que l'alinéa a) i) de l'article 4.2 du Statut du personnel et la jurisprudence du Tribunal ont été violés en ce que la candidate nommée ne possédait pas les qualifications minimales indiquées dans l'avis de vacance d'emploi.

19. L'alinéa a) i) de l'article 4.2 se lit ainsi qu'il suit :

«Pour pourvoir un emploi quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité. Il doit être dûment tenu compte de l'importance que présente la constitution d'un personnel choisi sur une base géographique étendue, tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de considérations liées au sexe et à l'âge. Tout fonctionnaire est tenu de posséder une connaissance pleinement satisfaisante d'une des langues de travail de l'Organisation.»

Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation internationale doit observer la règle essentielle de toute procédure de sélection qui prescrit que la personne nommée doit posséder les qualifications minimales indiquées dans l'avis de vacance.

20. L'avis de vacance RAPS/2008/22 du 5 février 2008 indique que les qualifications requises pour le poste sont, au titre de la formation, un diplôme universitaire de premier cycle en lettres, sciences sociales ou études d'édition, au titre de l'expérience, au moins cinq ans d'expérience professionnelle de la rédaction, du contrôle rédactionnel, de la publication de documents, y compris de gouvernance, ou au moins trois ans d'expérience dans une organisation internationale, et, enfin, au titre des langues, une parfaite maîtrise de la langue de travail principale et une bonne maîtrise d'une seconde langue.

21. Le Tribunal constate que, comme l'a relevé la Commission, la candidate nommée possédait toutes ces qualifications. En effet, elle était titulaire d'un diplôme de sciences politiques, avait plus de six ans d'expérience à l'OIT, incluant la rédaction et le contrôle rédactionnel de documents, et maîtrisait les trois langues officielles de l'Organisation.

22. Les doutes émis par la requérante quant à l'authenticité du curriculum vitae produit ne sauraient être pris en considération compte tenu des explications pertinentes fournies par la défenderesse concernant la date de ce document.

23. S'agissant des arguments reposant sur la référence aux normes indiquées dans le volume II du Manuel de la CFPI pour la classification des postes, le Tribunal estime qu'en l'espèce la référence à ces normes

n'est pas pertinente dès lors que seules devaient être prises en compte les qualifications clairement spécifiées dans l'avis de vacance et qu'en tout état de cause il ne lui appartient pas de se substituer à l'Organisation, à laquelle il revient de définir les responsabilités et les qualifications des postes qu'elle souhaite pourvoir, compte tenu des besoins du service, pour fixer les qualifications requises et se prononcer, ensuite, sur les mérites respectifs des différents candidats.

Ce troisième moyen n'est donc pas fondé.

24. Enfin, la requérante soutient que la procédure de concours n'était ni objective ni transparente du fait que les dispositions du paragraphe 11 de l'annexe I au Statut ont été violées.

25. Ces dispositions se lisent ainsi qu'il suit :

«Le chef responsable entreprend et garantit une évaluation technique rigoureuse de tous les candidats [...]»

26. La requérante estime que le sujet de l'examen écrit et les questions posées lors de l'entretien étaient inappropriés pour évaluer les compétences requises d'un éditeur et dénotaient un manque de transparence, d'objectivité et d'impartialité.

27. Le Tribunal rappelle que, comme indiqué ci-dessus, il ne peut exercer son pouvoir de contrôle, dans le cadre d'une procédure de concours, qu'avec beaucoup de prudence. Il ne saurait dès lors s'immiscer dans l'organisation d'un concours pour se prononcer sur des questions qui échappent, en soi, à sa compétence.

28. En l'espèce, aucune règle ne s'opposait à l'organisation de l'évaluation technique telle qu'elle a été effectuée, et le Tribunal ne dispose d'aucun élément lui permettant d'admettre, comme le demande la requérante, que l'examen écrit et l'entretien étaient inappropriés pour évaluer les compétences requises pour le poste mis au concours.

29. Cela étant, le Tribunal relève que la Commission, après examen du dossier du concours, et sur la base de ses constatations, a conclu que la requérante «n'était pas fondée à soutenir que [la nouvelle] évaluation technique était inadéquate pour évaluer correctement les compétences techniques des candidats et qu'elle manquait d'objectivité et de transparence». Il n'y a aucune raison de mettre en doute les constatations et conclusions de la Commission, d'autant que cet organe avait critiqué la première évaluation au motif principal que la composition du jury et les moyens utilisés pour vérifier les compétences des candidats ne permettaient pas d'évaluer de manière objective les qualités des candidats en matière d'édition.

30. Il résulte de ce qui précède que le dernier moyen n'est pas davantage fondé.

31. Aucun des moyens de la requête ne pouvant être accueilli, celle-ci doit être rejetée, sans qu'il y ait lieu d'ordonner un supplément d'instruction, comme le demande la requérante dans ses dernières écritures devant le Tribunal, ni de se prononcer sur les fins de non-recevoir soulevées par la défenderesse dans sa duplique.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2014, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2014.

CLAUDE ROUILLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN
DRAŽEN PETROVIĆ