

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

M.
c.
ONUDI

130^e session

Jugement n° 4293

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. J. M. le 31 juillet 2018, la réponse de l'ONUDI du 12 novembre 2018, la réplique du requérant du 21 janvier 2019 et la duplique de l'ONUDI du 2 mai 2019;

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

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

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

Le requérant conteste la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste de fonctionnaire des finances (adjoint de première classe).

Le requérant est entré au service de l'Organisation en 1989. Au moment des faits, il occupait le poste d'assistant aux finances au sein de l'Unité de la comptabilité et des paiements du Département de la gestion financière, à la classe G-6, échelon 11. Le 22 août 2014, un avis de vacance concernant le recrutement d'un fonctionnaire des finances (adjoint de première classe) au sein de l'Unité de la comptabilité et des paiements de classe P-2 fut publié. Le requérant se porta candidat. Il fut inscrit sur la liste restreinte en vue d'un entretien, qui eut lieu en novembre 2014. Le jury d'entretien, qui avait évalué toutes les candidatures à ce poste, présenta une recommandation à un groupe de sélection aux postes d'administrateur appelé Comité des nominations et des promotions. Il

ressort de la recommandation du jury d'entretien formulée à l'intention du Comité des nominations et des promotions que, d'après les résultats de leur évaluation, deux candidats externes possédaient les meilleures qualifications et aptitudes pour le poste, avec un avantage significatif pour le premier candidat, qui fut finalement sélectionné.

Le 30 novembre 2016, le requérant fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste en question. Le 9 décembre 2016, il déposa une plainte pour faute auprès du Bureau des services de contrôle interne et de l'éthique (IOE selon son sigle anglais), faisant valoir que les compétences techniques et l'expérience du candidat sélectionné ne satisfaisaient pas aux exigences énoncées dans l'avis de vacance. En janvier 2017, il demanda également le réexamen de la décision de ne pas retenir sa candidature au poste en question. L'IOE effectua une enquête préliminaire et conclut que le candidat retenu satisfaisait aux exigences du poste et que rien ne prouvait que le processus de recrutement était entaché d'une faute ou de favoritisme.

Par un mémorandum du 23 février 2017, le requérant fut informé des conclusions de l'IOE et du rejet de sa demande de réexamen. Le 21 mars 2017, il forma un recours contre cette décision, sollicitant une promotion rétroactive à un poste P-2 approprié et l'octroi de dépens. Dans son rapport du 27 avril 2018, la Commission paritaire de recours conclut que le processus de recrutement n'était pas vicié. Elle recommanda toutefois d'octroyer au requérant une indemnité pour tort moral en raison de «l'absence de reconnaissance de ses mérites par l'Organisation»*.

Par un mémorandum du 22 mai 2018, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter son recours interne. Il était d'avis que la recommandation de la Commission paritaire de recours dépassait le cadre du recours, qui ne concernait que le processus de recrutement pour le poste visé. De plus, rien ne garantissait que les exercices d'avancement au mérite ou de promotion au mérite concerneraient tous les fonctionnaires particulièrement performants, ou que ces derniers bénéficieraient d'un tel avancement ou d'une telle promotion. Telle est la décision attaquée.

* Traduction du greffe.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'ONUDI de produire tous les rapports pertinents concernant le processus de sélection. Puisque sa demande initiale d'être nommé à un poste P-2 approprié ne peut être maintenue en raison de son départ à la retraite en avril 2019, il réclame une indemnité d'un montant égal à la perte de traitement qu'il a subie pour la période comprise entre février 2015 et son départ à la retraite, qu'il évalue à 25 552 euros, et à la perte en matière de prestations de retraite pour les vingt années suivant son départ à la retraite, qui s'élève à 96 600 euros. Il réclame 10 000 euros à titre d'indemnité pour tort moral et 7 000 euros à titre de dépens.

L'ONUDI soutient que les conclusions du requérant concernant la production de documents et les dommages-intérêts pour tort matériel et moral sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. En outre, en ce qui concerne les conclusions du requérant ayant trait à la décision de publier l'avis de vacance à la fois en interne et en externe, elle soutient qu'il s'agit là d'une question distincte qui aurait dû faire l'objet d'un recours lorsque l'avis de vacance a été publié, et qu'elles sont donc frappées de forclusion. Elle considère que la demande de dépens formulée par le requérant est excessive.

L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. L'ONUDI soulève d'emblée la question de la recevabilité. Elle soutient que les «conclusions»* suivantes ne sont pas recevables : la conclusion tendant à la production de documents concernant la décision relative au recrutement; les conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral; et les conclusions relatives à l'inégalité de traitement et à l'abus de pouvoir s'agissant de la décision de publier l'avis de vacance non seulement au plan interne mais aussi au plan externe.

* Traduction du greffe.

2. Le 13 juin 2018, après que la décision attaquée a été prise, le requérant a demandé une copie de tous les documents examinés par la Commission paritaire de recours, y compris les documents portant sur la sélection en vue de la nomination, les fiches de notation des entretiens et la liste des candidats recommandés pour la nomination. Il a été informé, dans une réponse qui lui a été transmise au nom de la Commission paritaire de recours, que ces documents n'étaient pas en la possession de la Commission. L'administration lui a fait savoir que les documents étaient confidentiels et ne pouvaient lui être communiqués. Devant le Tribunal, le requérant réitère sa demande de production de documents.

3. L'ONUDI fait valoir que la «conclusion» tendant à la production de documents se rapportant à la décision relative au recrutement est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal pour non-épuisement des voies de recours interne, au motif que le requérant n'a pas réclamé les documents en question dans le cadre de son recours interne. Elle soutient, en outre, que le requérant n'a pas demandé le réexamen de la décision administrative portant rejet de sa demande. L'ONUDI fait observer qu'en vertu de l'alinéa a) de la disposition 112.02 du Règlement du personnel tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui souhaite former un recours contre une décision administrative doit demander que ladite décision fasse l'objet d'un nouvel examen dans les soixante jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

4. Toutefois, une demande de production de documents n'est pas une conclusion. Elle se rapporte à la consultation d'éléments de preuve. La recevabilité d'une telle demande ne saurait donc être contestée. En outre, le Tribunal a énoncé les principes de base applicables à la consultation de documents au considérant 5 du jugement 4023 :

«Selon la jurisprudence, 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 tierces parties la confidentialité à laquelle elles ont droit (voir le jugement 3272, aux considérants 14 et 15, et la jurisprudence citée, ainsi que le jugement 3077, au considérant 4).»

5. L'ONUDI produit le rapport d'évaluation du requérant ainsi que le rapport de l'IOE, dans lequel figurent aussi des informations anonymisées sur le classement des autres candidats inscrits sur la liste restreinte dans le cadre du processus de sélection. Elle produit également, avec sa réponse, des rapports concernant les résultats de ce processus de sélection qui ont été expurgés de manière à assurer aux tierces parties la confidentialité à laquelle elles ont droit. Par conséquent, le Tribunal considère qu'il a été satisfait à la demande de production de documents du requérant, ce que ce dernier semble reconnaître dans sa réplique.

6. L'ONUDI soulève également d'emblée la question de la recevabilité des demandes de dommages-intérêts pour tort matériel et moral formulées par le requérant. Pour des raisons qui apparaîtront plus loin, il n'est pas nécessaire que le Tribunal examine à ce stade la recevabilité de ces demandes.

7. Le requérant soutient qu'il y a eu inégalité de traitement et abus de pouvoir s'agissant de la décision de publier l'avis de vacance à la fois aux plans interne et externe, plutôt que seulement au plan interne. Le requérant a soulevé cette question pour la première fois dans la procédure de recours interne, dans le cadre de laquelle il prétendait, essentiellement, avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement du fait que l'avis de vacance du poste P-2 litigieux avait été publié à la fois aux plans interne et externe, alors que l'avis de vacance d'un poste P-5 publié au même moment ne l'avait été qu'au plan interne. Il soutenait que la publication au plan externe de l'avis de vacance du poste litigieux n'était pas nécessaire et que, si elle n'avait pas eu lieu, il aurait eu la possibilité de bénéficier d'un avancement automatique au poste litigieux. Il soutenait également qu'en publiant au plan externe l'avis de vacance du poste litigieux le Directeur général avait abusé du pouvoir que lui

conférait les règles applicables. Il reprend l'essentiel de ces arguments dans le cadre de la présente requête.

8. L'ONUDI fait valoir que la contestation par le requérant de la décision de publier l'avis de vacance du poste P-2 au plan externe est irrecevable. Elle soutient que cette décision était une décision distincte contre laquelle le requérant aurait dû introduire un recours lorsque l'avis de vacance a été publié. Cet argument ne saurait prospérer. Le Tribunal a déclaré, au considérant 17 du jugement 4008, que, d'ordinaire, un avis de vacance de poste ne constitue ni une décision administrative définitive ni une décision faisant grief à un fonctionnaire précis. Le requérant a donc dûment contesté l'avis de vacance au moment où il l'a fait.

9. Sur le fond, selon un principe bien établi, par exemple au considérant 4 du jugement 4001, une personne qui conteste la sélection d'un candidat à un poste donné doit démontrer que la procédure de sélection est entachée d'un vice substantiel. La sélection des candidats à une promotion est nécessairement basée sur le mérite et exige d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection. Ceux qui souhaiteraient que le Tribunal interfère dans le processus doivent prouver que celui-ci présentait de graves imperfections; il ne suffit pas d'affirmer que quelqu'un était mieux qualifié que le candidat retenu. Cependant, lorsqu'une organisation organise un concours pour pourvoir un poste, la procédure doit être conforme aux règles applicables et à la jurisprudence. En effet, la procédure de mise au concours est destinée à permettre à toutes les personnes intéressées d'offrir leurs services pour le poste à pourvoir, dans le respect de l'égalité des chances. Aussi la jurisprudence du Tribunal exige-t-elle une stricte observation des règles d'un concours qui ne sauraient être modifiées après que le processus de sélection a commencé, l'organisation étant tenue au respect des règles qu'elle s'est elle-même données (*tu patere legem quam ipse fecisti*).

10. Pour contester la décision attaquée, le requérant invoque les moyens suivants :

- 1) La décision de publier au plan externe l'avis de vacance du poste de fonctionnaire des finances (adjoint de première classe) de classe P-2 a été prise en violation des règles applicables, dont le Cadre de gestion des ressources humaines, UNIDO/AI/2010/01, du 25 mai 2010.
- 2) Ses qualifications, son travail et la description de poste faisaient de lui un candidat idéal pour le poste.
- 3) Le candidat retenu ne satisfaisait pas aux exigences minimales en matière d'expérience figurant dans l'avis de vacance.
- 4) La répartition géographique équitable n'a pas été prise en compte et n'a pas été examinée dans le contexte pour justifier le recrutement d'un ressortissant d'un pays surreprésenté.
- 5) La décision du jury d'entretien était entachée de partialité et n'a pu être prise de manière indépendante.
- 6) L'ONUDI a enfreint ses règles en matière de confidentialité en envoyant une copie du recours et des réponses à diverses personnes dont le lien avec l'affaire n'est pas établi.
- 7) Un retard excessif a été pris dans le traitement de l'affaire.

11. Le cinquième moyen est dénué de fondement dans la mesure où il repose sur des allégations spéculatives, non étayées et scandaleuses. De plus, l'argument avancé par le requérant, selon lequel l'absence de motivation du choix du jury d'entretien de sélectionner moins de trois candidats pour la liste restreinte, contrairement à ce qui est prévu à l'alinéa c) du paragraphe 31 du Cadre de gestion des ressources humaines, montre également que la procédure n'a pas été respectée pour un motif caché, ne saurait prospérer dans la mesure où le requérant n'apporte pas la preuve de l'existence d'un tel motif.

12. Le sixième moyen est également dénué de fondement. Le Tribunal relève que les personnes à qui les documents en question ont été envoyés en copie étaient des fonctionnaires du Service de la gestion des ressources humaines et un membre du groupe des présidents de la Commission paritaire de recours qui, au moment des faits, était le

président de la Commission paritaire de recours. L'ONUDI explique à juste titre, en faisant référence à la circulaire du Directeur général sur la structure du Secrétariat de l'ONUDI de 2016 (UNIDO/DGB/2016/01/Amend. 1) et à la circulaire d'information sur la Commission paritaire de recours de l'ONUDI (IC/2016/05), que les personnes à qui les documents en question ont été envoyés en copie étaient des fonctionnaires chargés des recours internes. Il n'y a donc pas eu manquement au devoir de confidentialité.

13. Le septième moyen, dans lequel le requérant affirme que l'ONUDI lui a causé un préjudice en multipliant les retards excessifs dans la transmission de ses réponses et dans la procédure de recours interne, est également dénué de fondement. Le requérant affirme qu'il a attendu deux ans avant d'être informé des résultats de l'entretien, puis plus d'un an avant que la Commission paritaire de recours ne rende son rapport. Selon lui, l'ONUDI a intentionnellement retardé la réponse à sa réplique et a pris un temps démesurément long pour répondre à ses correspondances. Or le requérant fait là référence à deux procédures différentes : le processus de sélection et la procédure de recours interne. En ce qui concerne le processus de sélection, il ressort du dossier que l'avis de vacance du poste litigieux a été publié le 22 août 2014. L'entretien et l'évaluation du requérant ont eu lieu les 18 et 19 novembre 2014. Le requérant s'est enquis des résultats les 20 et 28 avril 2015. Des excuses lui ont été présentées pour la réponse tardive, et il a été informé que le Service de la gestion des ressources humaines n'avait fourni aucune information aux candidats internes concernant les avis de vacance de poste publiés au plan externe. Il est regrettable que le Service de la gestion des ressources humaines ne l'ait pas fait. Le requérant a également été informé que, dans l'attente de l'approbation du budget 2016-2017, tous les recrutements externes étaient suspendus et que, par conséquent, aucune décision n'avait été prise en vue de pourvoir le poste litigieux. Le requérant s'est enquis de nouveau à ce sujet en août 2015 et a été informé que les décisions relatives aux recrutements à l'ONUDI avaient été mises en attente en raison des graves contraintes budgétaires auxquelles l'Organisation était confrontée. Le 30 novembre 2016, il a finalement été informé qu'il n'avait pas été sélectionné pour le

poste en cause. Dans ces circonstances, le Tribunal accepte l'explication donnée par l'ONUDI, selon laquelle la durée du processus de sélection était justifiée. La procédure de recours interne a été engagée par le requérant lorsqu'il a présenté sa demande de réexamen du processus de sélection le 16 janvier 2017. Elle a pris fin lorsque la décision attaquée a été rendue le 22 mai 2018. La durée de cette procédure de recours n'était pas déraisonnable, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'octroyer une indemnité à ce titre.

14. S'agissant du premier moyen, le requérant affirme que la décision de publier l'avis de vacance du poste litigieux au plan externe enfreignait les règles applicables, notamment le Cadre de gestion des ressources humaines qui prévoit que, dans la mesure du possible, l'ONUDI doit trouver des postes qui pourraient permettre à des agents des services généraux d'accéder à la catégorie des administrateurs. Il soutient que l'ONUDI n'a pas suivi la procédure établie en ne procédant pas à un examen visant à trouver une possibilité d'avancement permettant à un agent des services généraux de passer à la catégorie des administrateurs au sein du Département de la gestion financière, conformément au Cadre de gestion des ressources humaines. Il ajoute que rien ne justifiait de publier l'avis de vacance du poste au plan externe pendant une période de gel des recrutements, mais il n'a pas apporté la preuve que l'avis de vacance a été publié au cours d'une telle période. L'ONUDI affirme qu'il n'y avait pas de gel des recrutements externes au moment des faits et que, de surcroît, le poste a été mis au concours dans le cadre d'un plan de recrutement qui a été exécuté conformément aux dispositions relatives au recrutement et à l'affectation du Cadre de gestion des ressources humaines.

15. Les paragraphes 12 à 18 du Cadre de gestion des ressources humaines prévoient la procédure que doit suivre le Service de la gestion des ressources humaines, en consultation avec les directeurs principaux, pour établir la liste des postes susceptibles de devenir vacants au cours d'un cycle de planification; dresser les profils de poste; préparer une liste des postes à pourvoir par voie d'affectation, dont les postes destinés à l'avancement des agents des services généraux à la catégorie des

administrateurs; et préparer une liste des postes à pourvoir par voie de recrutement. Le Service de la gestion des ressources humaines est ensuite tenu de soumettre ces listes au Directeur général pour approbation. En application du paragraphe 28 du Cadre de gestion des ressources humaines, les postes figurant sur la liste des recrutements approuvée par le Directeur général doivent faire l'objet d'un avis de vacance aux plans interne et externe. Le Directeur général a approuvé la liste des recrutements sur laquelle figurait le poste litigieux. Le requérant ne conteste pas l'affirmation de l'ONUDI selon laquelle cette procédure a été suivie pour le recrutement en question et ne présente aucun élément de preuve pour contester la procédure par laquelle la décision de publier l'avis de vacance du poste au plan externe a été prise. Par conséquent, l'argument qu'il avance avec insistance qu'il aurait dû bénéficier d'un avancement automatique au mérite au poste litigieux, sans publication d'un avis de vacance au plan externe, ne saurait prospérer et est dénué de fondement. En outre, le requérant n'apporte aucune preuve pour étayer ses allégations selon lesquelles la décision de publier l'avis de vacance du poste en question était arbitraire, contraire au principe d'égalité de traitement ou constituait un abus de pouvoir.

16. S'agissant du deuxième moyen, l'argument du requérant selon lequel ses qualifications, sa description de poste et son travail faisaient de lui un candidat idéal pour le poste est l'affirmation d'une conviction personnelle. Il est sans rapport avec le processus de recrutement et témoigne également de son idée erronée selon laquelle il aurait dû bénéficier d'un avancement automatique au poste litigieux. Selon un principe bien établi, énoncé par exemple au considérant 5 du jugement 4100, un fonctionnaire d'une organisation internationale ne jouit d'aucun droit d'être sélectionné pour occuper un poste. Toutefois, le requérant fait référence aux paragraphes 67 et 68 du Cadre de gestion des ressources humaines qui, selon lui, énoncent la politique de l'ONUDI et l'objectif organisationnel qui consistent à promouvoir les agents des services généraux à des postes d'administrateurs et à favoriser le développement de leur carrière. Il soutient, plus précisément, qu'il aurait dû être nommé au poste en question en vertu de l'article 4.2 du Statut du personnel de l'ONUDI, car il exerçait au moins 80 pour

cent des sept principales fonctions du poste faisant l'objet de l'avis de vacance. L'article 4.2 du Statut du personnel dispose notamment ce qui suit : «Sous réserve des dispositions de l'article 3.2 [...], et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder les personnes qui sont déjà au service de l'Organisation.»* L'article 3.2 du Statut du personnel dispose notamment ce qui suit : «La considération dominante en matière de recrutement des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité [...]»*. Autrement dit, si ces dispositions exigeaient qu'il soit pleinement tenu compte des aptitudes requises et de l'expérience du requérant, cela ne devait pas entraver le recrutement de nouveaux talents au plan externe, ce qu'a finalement fait l'ONUDI dans le cadre du processus en cause. Rien ne prouve qu'il y a eu violation de l'article 4.2 du Statut du personnel pendant le processus de sélection visant à pourvoir le poste litigieux.

17. De plus, c'est à tort que le requérant s'appuie, au soutien de son deuxième moyen, sur les commentaires positifs écrits formulés par ses premier et second notateurs au sujet de son travail avant le début du processus de sélection, dont un mémorandum intérieur recommandant sa réaffectation temporaire à un poste P-2. Ces considérations ne démontrent pas, en soi, qu'il aurait dû être retenu pour occuper le poste litigieux. Par ailleurs, l'allégation du requérant, selon laquelle le fait que son second notateur ait recommandé sa réaffectation temporaire à un poste P-2 puis refusé de le nommer au poste litigieux lorsqu'il siégeait en tant que directeur du recrutement dans le cadre du processus de sélection constituait un acte de mauvaise foi, est dénuée de fondement juridique. Le requérant n'apporte aucune preuve pour étayer son allégation selon laquelle le jury d'entretien l'aurait pénalisé parce qu'il n'était pas titulaire d'un diplôme universitaire supérieur, en violation du principe d'égalité de traitement. Au vu de ce qui précède, le deuxième moyen de la requête est infondé.

* Traduction du greffe.

18. S'agissant du troisième moyen, le requérant soutient que l'ONUDI a fait preuve de mauvaise foi lorsqu'elle a pourvu le poste litigieux, car le candidat retenu ne satisfaisait pas aux exigences minimales en matière d'expérience figurant dans l'avis de vacance. Le Tribunal rappelle qu'en vertu d'une jurisprudence constante, énoncée par exemple au considérant 12 du jugement 3652, 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. L'avis de vacance exigeait un minimum de trois années «d'expérience professionnelle pertinente, notamment dans le domaine de la comptabilité, du traitement des opérations, de la gestion financière ou de l'audit. Une expérience pratique pertinente devrait avoir été acquise, du moins en partie, au niveau international. Une bonne connaissance des normes de comptabilité internationales [...]»*

19. Le requérant affirme que, alors que l'avis de vacance exigeait des connaissances techniques purement financières, avant d'être sélectionné pour occuper le poste litigieux, le candidat retenu était employé au sein de l'ONUDI depuis six ans en tant que consultant en applications de traitement des ressources électroniques et qu'avant cela, selon son profil LinkedIn, il avait travaillé de juillet 2008 à janvier 2010 en tant qu'analyste des systèmes de gestion pour un logiciel de traitement des ressources électroniques. Il convient toutefois de noter que le requérant a déposé une plainte auprès de l'IOE le 9 décembre 2016 pour dénoncer une faute dans processus de sélection. Il soutenait plus particulièrement que le candidat «présélectionné»* ne satisfaisait pas aux exigences requises pour le poste litigieux en matière de compétences techniques et d'expérience et que processus de sélection avait été manipulé. L'IOE a fait remarquer que le candidat retenu était titulaire d'une maîtrise en économie, les finances étant son principal domaine d'études. Au terme de son enquête, l'IOE est parvenu à la conclusion que le candidat externe concerné satisfaisait à l'exigence relative à l'expérience professionnelle minimale, car il a confirmé que, lorsqu'il a présenté sa demande, ce

* Traduction du greffe.

candidat travaillait depuis au moins trois ans et que 75 pour cent des fonctions qu'il exerçait au sein de l'ONUDI étaient liées à la comptabilité financière. Le requérant ne fournissant aucune preuve (et n'émettant que des suppositions) pour démontrer que le candidat retenu ne possédait pas l'expérience minimale requise dans l'avis de vacance, le troisième moyen de la requête est infondé.

20. Dans son quatrième moyen, le requérant soutient que l'administration n'a pas dûment tenu compte de la répartition géographique équitable car, au moment de l'entretien et de la sélection, le candidat retenu était ressortissant d'un pays surreprésenté. Pour sa part, l'ONUDI fait valoir que la nationalité des candidats recommandés a bien été prise en compte par le Comité des nominations et des promotions et qu'en tout état de cause la nationalité du requérant n'était pas une considération pertinente, sa candidature n'ayant pas été soumise à ce comité en raison des résultats de son évaluation personnelle. Sur ce dernier point, l'ONUDI a raison. De plus, au considérant 25 de son jugement 3652 par exemple, le Tribunal a rappelé le principe selon lequel le fait qu'un candidat soit ressortissant d'un pays non représenté ou sous-représenté au regard de la répartition géographique du personnel de l'organisation ne doit être pris en compte que lorsque les candidats sont à égalité de mérites. Ce principe est conforme au paragraphe 5 de l'article 11 de l'Acte constitutif de l'ONUDI, ainsi qu'à l'article 3.2 du Statut du personnel, qui se lit comme suit : «La considération dominante en matière de recrutement des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, et il sera dûment tenu compte de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique large et équitable.»* Puisqu'il a été conclu que le requérant et le candidat retenu n'étaient pas à égalité de mérites, le quatrième moyen est infondé.

21. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 26 juin 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ