

M.

c.

UIT

132^e session

Jugement n° 4408

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M^{me} N. M. le 15 mai 2018 et régularisée le 7 juin, la réponse de l'UIT du 18 septembre 2018, la réplique de la requérante du 22 janvier 2019 et la duplique de l'UIT du 6 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:

La requérante conteste la régularité et l'issue de la procédure de concours à laquelle elle a participé.

Le 8 février 2016, le poste de chef de la Division de la comptabilité au sein du Département de la gestion des ressources financières fut mis au concours. L'avis de vacance exigeait au titre de la formation «un diplôme supérieur en comptabilité, finance, gestion d'entreprise ou dans un domaine connexe ou [une] formation reçue dans un établissement d'enseignement supérieur de réputation établie, sanctionnée par un diplôme de niveau équivalent à un titre universitaire dans l'un des domaines précités». Pour les candidats internes, il était précisé qu'un titre universitaire de premier cycle dans l'un des domaines précités, associé à quinze années d'expérience professionnelle pertinente, pouvait

remplacer le titre universitaire supérieur à des fins de promotion. La requérante se porta candidate à ce poste et fut invitée à passer un examen écrit en mai 2016.

Ayant appris que son nom ne figurait pas sur la liste restreinte dressée par le Comité des nominations et des promotions, la requérante s'adressa au chef par intérim du Département de la gestion des ressources humaines pour se plaindre du sort de sa candidature, obtenir les résultats de son examen écrit en vue de recueillir l'avis d'un expert des Nations Unies et solliciter des informations quant à la nomination de M^{me} E. au poste brigué alors que celle-ci ne possédait pas le diplôme requis. Il lui fut répondu que la procédure de sélection était toujours en cours et qu'il n'était dès lors pas possible de donner suite à ses demandes. Le 12 août 2016, la requérante présenta une demande de réexamen, qui fut déclarée irrecevable.

Le 31 octobre 2016, la requérante fut informée de la décision de rejet de sa candidature. Ayant sollicité la communication des motifs de celle-ci ainsi que de sa copie d'examen avec les corrections et les notes de l'évaluateur – dont elle demanda à connaître l'identité –, elle eut une entrevue avec le chef par intérim du Département de la gestion des ressources humaines. Suite à cette entrevue, elle reçut des explications écrites quant aux modalités de correction de l'examen par M. B., chef du département concerné et superviseur du poste mis au concours.

Le 15 décembre 2016, la requérante présenta une demande de réexamen contre la décision du 31 octobre. Elle demanda au Secrétaire général d'examiner le déroulement de la procédure de concours, de la renseigner précisément à ce sujet et de contrôler si la candidature de la personne sélectionnée, M^{me} E., satisfaisait aux qualifications requises, notamment en ce qui concerne la formation. Le 24 janvier 2017, le chef par intérim du Département de la gestion des ressources humaines lui expliqua que sa copie avait fait l'objet d'une nouvelle évaluation par un expert indépendant externe à l'UIT et que la note qui lui avait été attribuée s'écartait notablement de celle de M. B. Eu égard à la différence de notation, le Secrétaire général avait estimé devoir demander une troisième évaluation indépendante externe et il était demandé à la

requérante de bien vouloir accepter un report du délai de réponse à sa demande de réexamen, ce à quoi elle consentit.

Suite au rejet de sa demande de réexamen le 9 mars, la requérante introduisit, le 8 mai, un recours auprès du Comité d'appel. Elle sollicita le retrait des décisions litigieuses, la reprise de la procédure de concours, la réparation de l'intégralité du préjudice qu'elle estimait avoir subi et l'octroi de dépens.

Dans son rapport du 16 août 2017, le Comité d'appel conclut que la procédure suivie lors de l'examen écrit manquait de rigueur et que les résultats obtenus n'étaient pas fiables et ne pouvaient servir de fondement à l'opinion donnée au Comité des nominations et des promotions, et que, même si le Secrétaire général et M. B. maintenaient leur choix quant à la candidate nommée, la possibilité devait être accordée à la requérante de lever tout doute quant à l'évaluation de son examen écrit. Le Comité d'appel recommanda qu'une version anonyme de cet examen soit évaluée par un collège de trois experts indépendants, que le Comité des nominations et des promotions soit à nouveau convoqué si le seuil de notation requis était atteint, que la requérante soit informée du résultat de la nouvelle évaluation et, pour le cas où la liste restreinte serait modifiée, que le Secrétaire général revoie l'issue de la procédure. Le Comité d'appel formula également des recommandations d'ordre général en matière de concours. Le 27 septembre 2017, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de soumettre l'ensemble des copies à un collège de trois experts indépendants.

Par lettre du 20 février 2018, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général fit savoir à la requérante qu'il ressortait de la nouvelle évaluation effectuée par les experts qu'elle n'avait pas atteint le seuil de notation requis pour être inscrite sur la liste restreinte et qu'il avait décidé de confirmer la nomination contestée.

Le 15 mai 2018, la requérante saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée, ainsi que «les décisions initiales» issues de la procédure de concours litigieuse, d'ordonner à l'UIT de reprendre celle-ci sans M^{me} E., s'il devait être jugé qu'elle ne possède pas les qualifications requises, de réparer le préjudice qu'elle estime avoir subi et qu'elle évalue à 19 000 euros, et, enfin, de lui octroyer 10 000 euros

au titre des frais de procédure qu'elle a exposés tant devant le Comité d'appel que devant le Tribunal.

Pour sa part, l'UIT sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme dénuée de tout fondement. À la demande de ce dernier, elle a communiqué une copie de la requête à M^{me} E. pour qu'elle fasse part de ses commentaires éventuels. Elle n'a pas souhaité en formuler, jugeant ne pas devoir justifier sa nomination à titre personnel.

CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision du Secrétaire général du 20 février 2018 rejetant implicitement son recours interne contre les résultats définitifs de la procédure de concours pour le poste de chef de la Division de la comptabilité au sein du Département de la gestion des ressources financières, pour lequel un avis de vacance avait été publié le 8 février 2016. Elle sollicite, en outre, l'annulation des «décisions initiales» issues du concours litigieux, la reprise de la procédure de concours (sans la candidate nommée s'il est jugé qu'elle ne possède pas les qualifications requises), la réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi, évalué à 19 000 euros, et l'octroi de dépens pour les recours administratif et contentieux.

2. Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle 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 (voir, par exemple, le jugement 3537, au considérant 10).

3. La requérante reproche à la défenderesse d'avoir méconnu le principe du contradictoire en ce que le Comité d'appel a procédé à l'audition du chef par intérim du Département de la gestion des ressources humaines

le 21 juillet 2017 sans l'avoir invitée à y assister et en omettant de l'informer sans délai et avec précision des propos échangés. Elle ajoute que la rétention d'informations utiles a pu fausser l'examen de son affaire.

4. Le Tribunal rappelle que le respect du principe du contradictoire et du droit d'être entendu dans le cadre de la procédure de recours interne exige que le fonctionnaire concerné soit mis à même de présenter ses observations sur toutes les questions pertinentes se rapportant à la décision contestée et, en particulier, sur tous les arguments soulevés par l'organisation (voir le jugement 2598, au considérant 6).

En l'espèce, le Tribunal note que, si les membres du Comité d'appel ont rencontré, le 21 juillet 2017, le chef par intérim du Département de la gestion des ressources humaines, c'était seulement afin de comprendre la procédure de recrutement au sein de l'UIT. Cette rencontre constituait ainsi une simple mesure d'instruction du dossier ayant pour objet de permettre au Comité de s'informer sur le recrutement des fonctionnaires en général et non un entretien portant spécifiquement sur la procédure de concours litigieuse. Dès lors, contrairement à ce que soutient la requérante, il ne s'agissait pas d'une audition exigeant la présence de l'intéressée ou la communication de la teneur des propos échangés lors de cette rencontre. Par conséquent, le moyen tiré d'une violation du principe du contradictoire et du droit d'être entendu dans le cadre de la procédure de recours interne doit être écarté.

5. La requérante fait également grief à la défenderesse d'avoir violé l'exigence de célérité de la procédure de recours interne en ce que la décision finale est intervenue plus de six mois après la remise du rapport du Comité d'appel. Elle estime que, comme il avait été décidé d'effectuer une nouvelle correction des copies par un collège de trois experts, il est admissible qu'il ait été dérogé au délai de quarante-cinq jours prévu dans la réglementation pour la notification de la décision finale mais que cela ne justifiait pas pour autant un délai de plus de six mois.

6. Le Tribunal constate qu'entre la date du rapport du Comité d'appel, établi le 16 août 2017, et celle de la décision finale du 20 février 2018, il s'est effectivement écoulé un délai de six mois. Toutefois,

contrairement à ce que soutient la requérante, cette période ne saurait être regardée comme anormalement longue eu égard aux circonstances de l'espèce. En effet, elle s'explique notamment par le fait que, pour répondre à la contestation soulevée par la requérante, il a été procédé, à la demande du Comité d'appel, à une nouvelle correction des copies de tous les candidats par un collègue de trois experts indépendants, ce qui a nécessairement allongé la procédure. Dès lors, le moyen doit être rejeté.

7. La requérante reproche à l'UIT d'avoir violé son droit à un recours interne effectif du fait que, selon elle, le Comité d'appel aurait insuffisamment motivé son rapport.

8. Le Tribunal rappelle que le rapport d'un organe de recours interne doit être motivé de telle sorte qu'il permette d'établir que cet organe a suffisamment approfondi l'examen des questions en litige (voir, par exemple, le jugement 4027, au considérant 5). En l'espèce, le Tribunal note que, dans le rapport du Comité d'appel, ce dernier s'est prononcé sur tous les griefs soulevés devant lui et, notamment, contrairement à ce qui est soutenu par la requérante, sur le respect par la candidate nommée des conditions relatives aux diplômes et à l'expérience exigées par l'avis de vacance. Ainsi, il y a lieu de rejeter ce moyen comme non fondé.

9. La requérante invoque, par ailleurs, des erreurs en lien avec les qualifications requises en ce que la candidate nommée ne possédait pas le nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente prévu dans l'avis de vacance. Elle soutient que les organes et personnes impliqués dans la procédure de concours litigieuse n'ont pas procédé à l'évaluation minutieuse des qualifications de ladite candidate.

10. Selon l'avis de vacance du 8 février 2016 relatif au poste de chef de la Division de la comptabilité, les qualifications requises quant à la formation et à l'expérience étaient les suivantes:

«Formation:

Diplôme universitaire supérieur en comptabilité, finance, gestion d'entreprise ou dans un domaine connexe OU formation reçue dans un établissement d'enseignement supérieur de réputation établie, sanctionnée par un diplôme

de niveau équivalent à un titre universitaire dans l'un des domaines précités. Pour les candidats internes, un titre universitaire de premier cycle dans l'un des domaines précités, associé à quinze années d'expérience professionnelle pertinente, peut remplacer le titre universitaire supérieur à des fins de promotion ou de rotation.

Expérience:

Au moins dix années d'expérience à des postes à responsabilité croissante dans le domaine de la comptabilité, dont au moins cinq ans au niveau international. Un doctorat dans un domaine connexe peut être considéré comme équivalant à trois années d'expérience professionnelle.»

11. Il résulte des pièces du dossier que la candidate nommée avait plus de quinze années d'expérience professionnelle pertinente et qu'elle est détentrice d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études au niveau universitaire délivré par l'École supérieure de commerce et management de Poitiers, qui équivaut, selon les données du répertoire national des certifications professionnelles et les informations fournies par le Ministère français de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, à un *Master*, un Diplôme d'Études Approfondies (DEA), un Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées (DESS) ou à un diplôme d'ingénieur. Par ailleurs, ni la mention figurant dans l'avis de vacance selon laquelle les années d'expérience requises devaient avoir été accomplies «à des postes à responsabilité croissante dans le domaine de la comptabilité», ni aucune autre disposition applicable, n'impliquaient que ces années d'expérience devaient avoir été accomplies uniquement dans des emplois relevant du niveau de responsabilité du poste mis au concours. Contrairement aux allégations de la requérante, la candidate nommée remplissait ainsi les critères fixés par cet avis de vacance. Par suite, le moyen n'est pas fondé.

12. La requérante reproche à la défenderesse d'avoir violé le Règlement intérieur du Comité des nominations et des promotions en ce que le groupe de présélection a omis d'établir la liste de candidats ne possédant pas les qualifications requises et celle des candidats devant être éliminés. Elle reproche en outre audit groupe d'avoir décidé de la tenue d'une épreuve écrite alors que cela n'entraînait pas, selon elle, dans les attributions de celui-ci.

13. Le Tribunal note cependant que, contrairement aux allégations de la requérante, un tableau des candidats présélectionnés et non présélectionnés avait été établi par le groupe de présélection. Ce tableau mentionnait clairement à côté du nom de chaque candidat s'il avait été présélectionné ou non. La circonstance qu'il ait été produit devant le Tribunal dans une version ne faisant pas apparaître le nom des candidats ne remet pas en cause la constatation de son existence. Ce moyen n'est donc pas fondé et doit ainsi être rejeté.

En outre, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'ordonner, comme le réclame la requérante, la production d'une version intégrale dudit tableau dans la mesure où une telle production serait sans utilité pour résoudre le présent litige.

14. En ce qui concerne la décision de soumettre les candidats à une épreuve écrite, le Tribunal relève qu'il ressort de la mention manuscrite figurant sur le tableau précité, «test écrit à organiser avant la réunion du [Comité des nominations et des promotions]»*, que, contrairement à ce que soutient la défenderesse, il y a bien lieu de considérer que c'est le groupe de présélection qui a pris la décision d'organiser une telle épreuve. Toutefois, le Tribunal estime qu'aucune disposition n'interdisait audit groupe de prendre une telle décision, étant observé que la tenue d'une épreuve de ce type était de nature à assurer l'objectivité de la présélection des candidats. Ce moyen doit donc être rejeté.

15. La requérante invoque une violation de l'article 4.9 du Statut du personnel tenant à ce que le Comité des nominations et des promotions aurait méconnu sa compétence consultative en se bornant à dresser une liste «brute» de candidats sans fournir d'éléments d'appréciation de nature à permettre au Secrétaire général d'opérer un choix éclairé parmi eux. Elle ajoute que l'alinéa f) de l'article 4.9 a été vidé de toute portée concrète du fait que le Comité aurait renoncé à sa mission au profit du supérieur hiérarchique du poste mis au concours qui se serait substitué à lui en fournissant un avis motivé au Secrétaire général.

* Traduction du greffe.

16. Dans une affaire similaire, opposant la même organisation à un autre fonctionnaire, le Tribunal a jugé que la procédure à suivre pour la sélection des candidats à un poste mis au concours en conformité notamment avec l'alinéa d) de l'article 4.8 du Statut du personnel est régie par l'article 4.9 de ce statut. Cette dernière disposition se lit *in parte qua* ainsi qu'il suit:

«a) Le Secrétaire général constitue un Comité des nominations et des promotions chargé de le conseiller (et, le cas échéant, de conseiller le Directeur du Bureau intéressé) dans tous les cas où un emploi a été mis au concours.

[...]

f) Le Secrétaire général fait rapport à la session ordinaire suivante du Conseil [de l'UIT] lorsqu'il se propose de prendre une décision de nomination ou de promotion contraire à l'avis du Comité des nominations et des promotions [...].»

Dans ladite affaire, l'UIT avait fait valoir qu'en se bornant à établir une liste des candidats qu'il estimait être les plus qualifiés pour occuper les emplois mis au concours, le Comité des nominations et des promotions n'avait fait que se conformer au paragraphe 16 de son Règlement intérieur, aux termes duquel «[l]e Comité établit la liste des candidats qu'il estime être les plus qualifiés pour occuper l'emploi mis au concours, assortie, le cas échéant, de conditions particulières se rapportant aux candidats qui y figurent. Cette liste (liste restreinte) ne comporte pas plus de 5 noms, à moins que le Comité n'en décide autrement.» Si le requérant soutenait que ledit règlement était entaché d'illégalité en ce qu'il restreignait la portée de l'article 4.9 du Statut du personnel, le Tribunal a estimé que «ce règlement a pu légalement disposer que l'avis prévu à l'article 4.9 du Statut prenne la forme d'une liste de fonctionnaires considérés comme les plus qualifiés pour occuper chaque poste mis au concours» (voir le jugement 4027 précité, au considérant 8). Conformément à cette jurisprudence, il y a lieu de rejeter le moyen en cause.

S'agissant de l'assertion selon laquelle le supérieur hiérarchique s'est substitué au Comité des nominations et des promotions, le Tribunal note que, contrairement aux allégations de la requérante, ledit comité a exécuté les tâches qui lui incombent, notamment par l'établissement de la liste restreinte. Le fait que les supérieurs hiérarchiques des candidats

aient été appelés à formuler une recommandation au Secrétaire général relève de la simple application de l'article 21 du Règlement intérieur du Comité, qui prévoit expressément que soient recueillies de telles recommandations. Il ne ressort en outre nullement des pièces du dossier que le supérieur hiérarchique du poste en question se serait de facto substitué en l'espèce au Comité des nominations et des promotions dans l'exécution de ses tâches. Le moyen doit donc être rejeté.

17. La requérante se plaint de l'absence de délibération collective du collège d'experts indépendants résultant de ce que chaque membre s'est livré isolément à l'évaluation des copies et du fait qu'il n'y a eu aucune autre forme de prise en compte de leurs différences d'appréciation que l'établissement par l'administration de la moyenne des notes attribuées par chacun d'eux. Il aurait ainsi été procédé, selon elle, à une triple notation individuelle au lieu d'une notation collégiale.

18. Il ressort toutefois d'un courriel du 13 février 2018 adressé au chef du Département de la gestion des ressources humaines par un membre du collège ayant assumé le rôle de coordinateur que, s'il est vrai que les trois membres ont procédé individuellement à l'évaluation des copies, ils se sont néanmoins réunis afin de confronter les notations attribuées et décider, le cas échéant, les ajustements nécessaires. Le Tribunal constate, au regard de ce qui précède, que, contrairement aux affirmations de la requérante, le collège d'experts a échangé sur les notes accordées par chacun d'eux et qu'il y a donc bien eu une délibération collégiale sur la valeur des copies. Le moyen en cause sera donc rejeté.

19. La requérante reproche au Secrétaire général d'avoir commis une erreur de fait et une erreur manifeste d'appréciation en considérant que les notes attribuées par les membres du collège d'experts indépendants étaient cohérentes avec les précédentes évaluations et que l'évaluation qui avait été faite des copies était valable.

20. Il résulte cependant des pièces du dossier que les notes attribuées à chaque candidat après l'intervention du collège d'experts indépendants se fondent sur les différentes évaluations réalisées par ces

derniers, dont il ressort que la candidate nommée faisait partie des candidats ayant obtenu une des meilleures performances. En outre, les différences constatées entre les notes attribuées par les différents évaluateurs successifs, qui n'ont rien d'anormal eu égard au caractère inévitablement subjectif de l'évaluation de telles épreuves, ne prouvent en rien l'existence d'une erreur de fait. Enfin, les approximations apparaissant à ce sujet dans la décision du Secrétaire général ne sont pas de nature à entacher en l'espèce la validité du choix de la candidate nommée. Ainsi, le Tribunal estime que la décision attaquée n'est pas fondée sur une erreur de fait et qu'elle ne procède pas davantage d'une erreur manifeste d'appréciation. Il s'ensuit que ces moyens doivent être écartés.

21. La requérante invoque une rupture du principe d'égalité de traitement entre les candidats et soutient que la candidate nommée aurait bénéficié d'un parti pris favorable de la part du supérieur hiérarchique du poste concerné. Elle fait valoir que cette candidate entretenait d'excellentes relations avec le chef du département concerné, qui a défini les questions de l'examen écrit ainsi que les réponses attendues et a évalué les copies des candidats, et que lesdites copies n'avaient pas été anonymisées, ce qui rendait ainsi possible une sélection fondée sur le favoritisme et entachée de partialité.

Dans son jugement 107, le Tribunal a jugé que, «sous peine de manquer d'efficacité, [le] droit [de participer aux concours] comprend nécessairement celui d'exiger que la procédure de concours assure la désignation des candidats réellement les plus capables. Autrement dit, à tous les stades du concours, qu'il s'agisse de son organisation, du déroulement de l'examen ou de l'appréciation des épreuves, chaque candidat doit être traité sur un pied d'égalité, soit en toute impartialité» (voir également le jugement 1071, au considérant 3). En l'espèce, il n'est pas établi que la requérante n'ait pas été traitée dans les mêmes conditions que les autres candidats et celle-ci n'apporte au dossier aucun élément de nature à démontrer que la candidate nommée a bénéficié d'un traitement de faveur. Le fait d'affirmer que cette dernière avait de bonnes relations avec le chef du département concerné, que c'est celui-ci qui a défini les épreuves et évalué les copies ne suffit pas à démontrer qu'il y ait eu une rupture du principe d'égalité de traitement. En outre, le Tribunal relève

que, lors de la nouvelle correction des copies de tous les candidats, opérée par le collège d'experts indépendants, ces copies étaient anonymisées. Dans ces conditions, le moyen ne peut qu'être écarté.

22. S'agissant du prétendu parti pris favorable du supérieur hiérarchique à l'égard de la candidate nommée, le Tribunal rappelle sa jurisprudence, illustrée notamment par le jugement 3914, au considérant 7, selon laquelle il appartient au requérant d'apporter la preuve d'une discrimination ou d'un parti pris. En l'espèce, la requérante se contente de procéder par simples affirmations, sans apporter d'éléments concrets de nature à corroborer lesdites affirmations. Par conséquent, le moyen doit être écarté.

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

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 8 juin 2021, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

GIUSEPPE BARBAGALLO

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ