

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2474

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. F. P. le 1^{er} septembre 2003 et régularisée le 11 mars 2004, la réponse de l'OIT du 27 mai, la réplique du requérant du 19 août et la duplique de l'Organisation du 28 octobre 2004;

Vu la deuxième requête formée par le requérant contre l'OIT le 21 avril 2004, la réponse de l'Organisation du 8 septembre, la réplique du requérant du 15 octobre et la duplique de l'Organisation du 14 décembre 2004;

Vu la troisième requête formée par le requérant contre l'OIT le 7 juin 2004, la réponse de l'Organisation du 8 septembre, la réplique du requérant du 15 octobre et la duplique de l'Organisation du 14 décembre 2004;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

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

A. Le requérant, ressortissant espagnol né en 1957, a travaillé pour le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, au bénéfice d'une série de contrats de courte durée, en qualité de traducteur de grade T.2, d'octobre 1993 à octobre 1994. Un contrat spécial de courte durée en qualité d'éditeur/réviseur lui a ensuite été accordé. Dans l'intervalle, il avait été retenu à l'issue d'un concours pour un poste de traducteur à l'Unité espagnole de traduction. Il a été nommé à ce poste avec effet au 1^{er} janvier 1995, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, au grade P.3.

Aux termes de l'avis de vacance n° 2001/4 daté du 23 mai 2001 et publié en espagnol, le poste de traducteur/réviseur principal (chef de l'Unité espagnole de traduction) de grade P.5 était mis au concours, celui-ci étant ouvert aux candidats internes et externes. L'expérience requise était la suivante : «Au moins dix années d'expérience professionnelle dans le domaine de la traduction et de la révision et au moins cinq années d'expérience sur le plan international dans un poste de niveau supérieur. Expérience dans l'organisation des travaux de traduction et révision pendant les réunions et conférences.» Le requérant a posé sa candidature et le poste lui a été attribué. Il a été nommé avec effet au 1^{er} avril 2002. Dans une note du 26 mars 2002 de l'unité du recrutement adressée au supérieur hiérarchique du requérant avec copie à ce dernier, il était dit que l'intéressé serait nommé à un niveau inférieur à celui du poste, au grade P.4, mais serait «promu au grade P.5 lorsqu'il aurait obtenu un rapport d'évaluation satisfaisant après une année dans le poste».

Une des candidates internes a contesté la nomination du requérant, faisant valoir qu'il ne possédait pas les qualifications minimales requises dans l'avis de vacance. Elle a introduit une réclamation devant le Comité paritaire. N'ayant pas reçu de décision définitive dans les délais prescrits, elle a saisi le Tribunal le 3 mars 2003. L'Organisation l'a informée le 9 avril 2003 que le Directeur général avait décidé d'annuler le concours et la nomination auquel il avait abouti. Dans le jugement 2287, prononcé le 4 février 2004, le Tribunal lui a accordé une réparation pour préjudice moral.

Par une note datée du 10 avril 2003, le requérant a été officiellement informé de la décision du Directeur général d'annuler le concours 2001/4 au motif que «certains aspects de la procédure de concours n'[avaie]nt pas été de nature à garantir la transparence et l'objectivité nécessaires, notamment en ce qui concerne les qualifications minimales requises pour le poste et la manière dont elles [avaie]nt été appliquées selon les candidats». Il était précisé également que ladite décision n'aurait «aucun effet sur le grade auquel [le requérant avait été] initialement nommé à la suite du concours» et qu'un nouveau concours serait organisé. Le requérant est devenu chef par intérim de l'Unité espagnole de traduction. Un rapport d'évaluation favorable, portant sur la période allant du 2 avril 2002

au 1^{er} avril 2003, a été établi par son supérieur hiérarchique en mai 2003.

Après s'être entretenu avec le directeur du Département du développement des ressources humaines le 14 avril 2003, le requérant lui a adressé une note le 15 avril confirmant que, comme il l'avait fait au cours de l'entretien, il demandait que lui soient communiqués certains documents et éléments d'information concernant la décision du Directeur général d'annuler le concours. Le 19 mai, le requérant a déposé une demande de communication d'informations auprès de la médiatrice.

Par lettre du 2 juin 2003, le directeur du Département du développement des ressources humaines a informé le requérant des motifs de la décision du Directeur général. Il lui expliquait pourquoi son grade P.4 avait été maintenu et pourquoi certains documents ne pouvaient être divulgués. Dans le paragraphe de conclusion, il précisait que, sa lettre constituant une décision définitive au sens de l'article VII du Statut du Tribunal, le requérant pouvait saisir directement le Tribunal. Dans sa première requête, l'intéressé attaque la décision du 2 juin.

Le 5 juin 2003, le requérant a officiellement saisi la médiatrice, qui a remis un rapport sur son affaire le 10 septembre 2003.

Dans une note du 16 juin 2003 adressée au directeur du Département du développement des ressources humaines, le requérant a demandé à être promu au grade P.5 avec effet au 1^{er} avril 2003. N'ayant reçu aucune réponse, il a présenté le 15 septembre 2003 une première réclamation au Comité paritaire, demandant à être promu audit grade. Le Comité a conclu en sa faveur et recommandé qu'il soit promu au grade P.5 avec effet au 1^{er} avril 2003. Par une lettre du 23 janvier 2004 qui lui était adressée au nom du Directeur général, le requérant a été informé qu'il n'existait aucun fondement juridique lui conférant le droit de prétendre à une promotion au grade P.5. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête.

Le 28 octobre 2003, le requérant avait saisi le Comité paritaire d'une deuxième réclamation dans laquelle il demandait communication de tous les documents et de certains éléments d'information concernant la décision d'annuler le concours 2001/4. Il réclamait également une indemnité spéciale, puisqu'il assumait des tâches de niveau P.5, ainsi que les dépens. Dans le cadre de cette procédure, le 4 décembre 2003 et le 9 janvier 2004, il a demandé communication de certains documents. Le directeur du Département du développement des ressources humaines les lui a communiqués le 16 décembre 2003 et le 19 janvier 2004. Le 21 novembre 2003, le requérant s'était vu accorder une indemnité spéciale au grade P.5 avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2002. Le Comité paritaire a remis son rapport sur la deuxième réclamation de l'intéressé le 30 janvier 2004. Il recommandait que le Bureau demande l'avis de la médiatrice sur la «communication de documents encore en litige» et qu'il prenne à sa charge les dépens du requérant à hauteur de 3 000 francs suisses. Le Directeur général n'a accepté aucune de ces deux recommandations et sa décision définitive a été communiquée au requérant par une lettre du 10 mars 2004. Telle est la décision attaquée dans le cadre de la troisième requête.

Le 28 novembre 2003, le requérant avait déposé une troisième réclamation auprès du Comité paritaire pour demander que soit rapportée la décision du Directeur général d'annuler le concours 2001/4.

B. La première requête fait suite à la décision du Directeur général datée du 10 avril 2003 d'annuler le concours 2001/4. Le requérant soutient qu'il ressortait clairement de la lettre du 2 juin 2003 que cette décision était viciée et ne pouvait donc être maintenue. L'Organisation a mal évalué son expérience et a considéré, à tort, qu'il n'avait pas les qualifications requises pour le poste en cause. La décision du Directeur général d'annuler le concours reposait sur des erreurs de fait et sur la conclusion erronée que la procédure de concours était viciée. Or, selon le requérant, il n'en était rien puisqu'il possédait bel et bien les qualifications requises dans l'avis de vacance de poste. Il possédait effectivement au moins dix années d'expérience professionnelle dans le domaine de la traduction et de la révision et avait occupé pendant au moins cinq années un poste de niveau supérieur sur le plan international. Il avait également l'expérience de l'organisation des travaux de traduction au cours de réunions et de conférences. En annulant le concours et sa nomination sur la base des termes de l'avis de vacance, l'Organisation a, selon le requérant, fait preuve de préjugé et de partialité, et a abusé de son pouvoir.

L'annulation du concours lui a causé un tort moral. A l'appui de cette affirmation, il fait valoir que la fonctionnaire qui a formé la requête ayant abouti au jugement 2287 a pris contact avec diverses organisations internationales pour obtenir des informations sur son expérience. En ne lui évitant pas un tel «harcèlement», le BIT ne s'est pas acquitté de son obligation d'assurer un environnement de travail libre de tout harcèlement. En outre, le requérant

estime que c'est sa participation très active au Syndicat du personnel qui a suscité un parti pris à son encontre et a également contribué à l'annulation de sa nomination. Il soutient que la décision attaquée a eu un effet préjudiciable sur sa carrière et sa réputation professionnelle.

Le requérant se plaint également de ce que les droits de la défense n'ont pas été respectés. Il estime qu'en précisant dans la lettre du 2 juin 2003 que la seule voie de recours était la saisine du Tribunal, l'Organisation l'a illégalement privé d'un «plein accès» au Comité paritaire, ce qui lui donne droit à réparation.

Dans sa première requête, il sollicite la communication de documents bien précis ainsi que des écritures produites par la défenderesse dans l'affaire qui a abouti au jugement 2287. Il demande au Tribunal de rapporter la décision du Directeur général annulant le concours 2001/4 et d'ordonner sa réintégration au poste de chef de l'Unité espagnole de traduction au grade P.5 avec plein effet rétroactif, celui-ci couvrant notamment le paiement du traitement et des indemnités dus. Il demande 110 000 dollars des Etats Unis de dommages intérêts pour tort moral, les dépens et toute autre réparation que le Tribunal estimera équitable.

La deuxième requête du requérant est dirigée contre le refus du Bureau de le promouvoir au grade P.5. Il soutient qu'il avait reçu l'assurance qu'il serait promu de P.4 à P.5 après une année de services satisfaisants. Cette condition a, d'après lui, été réalisée puisque le rapport d'évaluation établi en mai 2003 fait clairement ressortir que son travail avait donné satisfaction. Il considère que, d'après la jurisprudence du Tribunal, puisqu'il avait accepté le poste de chef de l'Unité espagnole de traduction de bonne foi, le Bureau avait l'obligation de lui octroyer sa promotion afin de le protéger contre tout préjudice découlant de l'annulation de sa nomination, et ce, d'autant plus que l'annulation du concours n'était pas due à une faute pouvant lui être imputée et qu'elle est intervenue une fois qu'il a eu rempli toutes les conditions nécessaires à l'obtention de sa promotion. En refusant la promotion à P.5 qu'il lui avait promise, le Bureau a manqué à son devoir de le protéger de tout dommage et il estime avoir droit à une réparation pour ce qui équivaut à une rupture de contrat.

Dans sa deuxième requête également, le requérant demande que certains documents soient produits. Il réclame essentiellement l'annulation de la décision de ne pas le promouvoir, sa réintégration dans le poste de chef de l'Unité espagnole de traduction, au grade P.5, avec paiement rétroactif du traitement et des indemnités dus, des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 francs suisses et les dépens.

Sa troisième requête a pour objet d'obtenir la communication «complète» de documents. Son principal argument est que les parties n'ont pas eu un accès égal aux documents pertinents. En lui refusant l'accès à des pièces qui constituaient le «seul moyen de prouver ce qu'il avançait», l'Organisation l'a privé du droit à un «procès équitable», tel que l'entendent les instruments relatifs aux droits de l'homme. Selon lui, le Bureau a «systématiquement omis de lui communiquer des documents pertinents». Il voit un élément de malveillance dans la non communication délibérée de pièces qui étaient nécessaires dans le cadre de son affaire «principale». Il fait également appel de la décision du Directeur général de ne pas lui rembourser les dépens exposés lors de la procédure qu'il avait engagée le 28 octobre 2003 devant le Comité paritaire, faisant valoir que, finalement, il lui avait fallu s'assurer les services d'un conseil, étant donné la «réticence» de l'Organisation à fournir les documents requis.

Dans sa troisième requête, le requérant demande essentiellement l'annulation de la décision du 10 mars 2004. Il réclame 3 000 francs au titre des dépens qu'il a exposés à l'occasion de la réclamation qu'il a introduite le 28 octobre 2003 ainsi que le remboursement de ceux qu'il a encourus depuis lors. Il sollicite un accès complet aux documents, comme il n'a pas cessé de le faire depuis le 19 mai 2003 lorsqu'il a soumis sa demande de communication d'informations à la médiatrice. Il demande également des dommages intérêts pour tort moral.

C. Dans chacune des trois réponses qu'elle a déposées, l'Organisation soulève des objections à la recevabilité des requêtes. Elle considère que le requérant a abusé de son droit de recours, étant donné que tous ses recours portent sur la décision d'annuler le concours 2001/4. Estimant que la première requête est irrecevable, la défenderesse demande au Tribunal de joindre les deuxième et troisième requêtes.

S'agissant de la première requête, l'OIT fait valoir que celle-ci était prématurée et donc irrecevable car l'intéressé a en même temps formé devant le Tribunal une requête dirigée contre la décision du 2 juin 2003 et saisi le Comité paritaire de réclamations ayant pour origine cette même décision. La raison pour laquelle elle a autorisé le requérant à faire appel de la décision du 2 juin directement auprès du Tribunal tient au fait que, lorsque cette décision lui a été communiquée, le concours 2001/4 constituait l'objet même du litige qui avait déjà été soumis au

Tribunal par l'une des candidates internes. L'Organisation conteste la recevabilité de la conclusion tendant au paiement de dommages intérêts pour tort moral présentée par le requérant, au motif qu'il n'a formulé aucune demande à ce sujet ni dans sa note du 15 avril 2003 ni dans le cadre des procédures internes parallèles.

A titre subsidiaire, l'Organisation soutient que la première requête est dénuée de fondement. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, on ne peut pas dire qu'il a occupé un poste de niveau supérieur dans une organisation internationale avant de poser sa candidature au poste en litige. La défenderesse considère que la décision du Directeur général d'annuler le concours 2001/4 était justifiée et elle en énumère les raisons. Il existait de forts doutes sur «la transparence et l'objectivité de la procédure» qui mettaient en question sa légalité. Un soin particulier a été pris pour éviter qu'il soit porté atteinte à la réputation du requérant et celui-ci a été protégé de tout effet négatif qu'aurait pu avoir l'annulation du concours. En ce qui concerne la demande de communication de documents, l'Organisation estime avoir fourni au requérant les pièces les plus pertinentes en rapport avec la décision attaquée.

S'agissant de la recevabilité de la deuxième requête, l'Organisation considère également que la conclusion tendant à l'octroi de dommages intérêts pour tort moral présentée par l'intéressé est irrecevable car il n'a présenté aucune demande en ce sens dans le cadre de sa réclamation concernant le fait qu'il n'avait pas été promu.

Sur le fond, pour ce qui est de la deuxième requête, la défenderesse soutient que les conséquences éventuelles des résultats du concours 2001/4 ont perdu leurs effets en droit lorsqu'il a été décidé d'annuler celui-ci en 2003. Il résulte en effet d'une telle annulation *ab initio* de la décision de nomination du requérant que celle-ci est considérée comme n'ayant jamais eu lieu. Même si l'on pouvait voir une promesse dans la décision du 26 mars 2002, en droit, la situation du requérant a changé entre la date où la présumée promesse a été faite et celle à laquelle cette promesse était censée devoir être tenue. Le requérant a tort de considérer que, pour obtenir sa promotion, il lui suffisait d'accomplir une année de services satisfaisants. Son comportement professionnel devait également être considéré comme étant à la hauteur des responsabilités afférentes au poste et il fallait que ses supérieurs formulent une recommandation. Tout en reconnaissant que la jurisprudence lui impose des obligations lorsque la nomination d'un candidat retenu est annulée, l'OIT maintient qu'elle n'est nullement tenue de protéger un fonctionnaire contre un «préjudice hypothétique». Elle a respecté la jurisprudence en maintenant le requérant au grade P.4, à savoir le grade auquel il avait été promu le 1^{er} avril 2002 à la suite du concours. Elle nie qu'il ait subi un tort moral et fait observer qu'il n'a pas subi de préjudice matériel car une indemnité spéciale lui a été versée conformément à l'article 3.7 du Statut du personnel. L'OIT fait observer que la demande de communication de pièces présentée par le requérant est superfétatoire puisqu'elle est identique à une demande formulée dans sa première requête et est aussi au centre de la troisième requête.

S'agissant de la recevabilité de cette troisième requête, l'Organisation est d'avis qu'on ne peut juger de la pertinence d'une demande de communication de documents bien précis qu'en fonction de la décision à laquelle ces documents se rapportent. En l'espèce, la question de la communication d'informations est liée à la décision d'annuler le concours et aurait donc dû être soulevée uniquement dans le cadre de la première requête. Elle ne pouvait faire l'objet d'une requête séparée. Il en va de même de la demande de remboursement des dépens qu'il a exposés à l'occasion de sa réclamation.

S'agissant du fond de la troisième requête, l'Organisation souligne que la question centrale est de savoir si la décision du 2 juin 2003 contenait suffisamment de renseignements pour permettre au requérant de former un recours. Elle est d'avis que sa lettre du 2 juin 2003 répondait à la demande de documents contenue dans la note de l'intéressé du 15 avril 2003. Au demeurant, elle a aussi accepté de communiquer au requérant un grand nombre de documents confidentiels, à l'exception de ceux impliquant des tiers. Elle fait observer que les notes prises par le supérieur du requérant lors d'une réunion tenue le 11 avril 2002 concernaient un tiers, ce qui justifie qu'elles aient été soumises au Tribunal sous pli confidentiel.

D. Dans la réplique relative à sa première requête, le requérant considère pour sa part qu'il n'a pas été protégé contre tout préjudice. Il maintient sa conclusion tendant à l'octroi de dépens, étant donné que le Comité paritaire a fait des recommandations en sa faveur dans deux des réclamations qu'il a déposées.

Dans la réplique relative à sa deuxième requête, le requérant met en doute la bonne foi de l'Organisation. Selon lui, elle lui a reproché de sérieuses erreurs de procédure pour éviter de traiter son affaire quant au fond. Cette mauvaise foi «permanente» justifie, de l'avis du requérant, l'octroi de dommages intérêts. Il déclare de nouveau être juridiquement en droit de se voir accorder la promotion à P.5 qui lui a été promise.

Dans la réplique relative à sa troisième requête, il met de nouveau en doute la bonne foi de l'Organisation. D'après lui, sa demande de communication d'informations était justifiée parce que l'article 13.3 du Statut du personnel donne aux fonctionnaires le droit d'avoir communication de «l'ensemble des pièces ayant une incidence sur l'issue de la procédure». Aux termes de cet article, lorsque des pièces ne sont pas communiquées, il incombe clairement au Bureau, et plus particulièrement au directeur du Département du développement des ressources humaines, de solliciter l'avis du médiateur «en lui demandant si lesdits documents ou éléments d'information doivent être divulgués». En l'espèce, le Bureau ne l'a pas fait. C'est le requérant lui-même qui a adressé sa demande de documents à la médiatrice. Il s'agit donc de savoir si le Bureau a respecté les droits de la défense. Le requérant demande qu'il soit ordonné à l'Organisation de prendre entièrement à sa charge ses dépens.

E. Dans ses trois duplicques, l'Organisation maintient ses objections à la recevabilité des requêtes.

Dans sa duplique sur la première requête, elle fait valoir qu'il existait des motifs amplement suffisants pour justifier l'annulation du concours mais, le requérant ne pouvant être tenu pour responsable des carences de la procédure de concours, l'annulation a été effectuée de sorte qu'il ne subisse aucune «conséquence négative».

S'agissant de la deuxième requête, l'Organisation fait observer qu'une des conditions dont dépendait la promotion de l'intéressé était que celui-ci occupe le poste de chef de l'Unité espagnole de traduction. Ce n'était plus le cas puisque le concours 2001/4 avait été annulé *ab initio* et que l'affectation du requérant devenait une affectation temporaire à un poste vacant. Rien ne justifie donc juridiquement une promotion au grade P.5.

Dans sa duplique sur la troisième requête, l'Organisation fait valoir que ce qui est en cause c'est l'étendue de son obligation de communiquer des informations, telle que prévue à l'article 13.3 du Statut du personnel. Elle conteste l'allégation du requérant selon laquelle le Bureau ne lui a pas communiqué les pièces voulues. Elle soutient que toutes ses relations avec le requérant ont été marquées au coin de la transparence et qu'on ne peut l'accuser de mauvaise foi.

CONSIDÈRE :

1. Les trois requêtes reposant sur les mêmes faits et soulevant des points de droit analogues, le Tribunal les a jointes pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement. La décision initiale à l'origine des requêtes est une décision datée du 10 avril 2003 portant annulation d'un concours visant à pourvoir le poste de chef de l'Unité espagnole de traduction, à l'issue duquel le requérant avait été retenu, puis déclarant ce poste vacant.

2. La première requête a été déposée auprès du Tribunal le 1^{er} septembre 2003, dans un délai de quatre vingt dix jours suivant l'envoi d'une lettre datée du 2 juin 2003 confirmant la décision du 10 avril et informant le requérant, entre autres, qu'il pourrait «saisir [le Tribunal] dans un délai de quatre vingt dix jours à compter de la date de la présente lettre, laquelle doit être considérée comme une décision administrative définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal». Cette requête vise à faire rapporter la décision d'annuler le concours et à faire confirmer la nomination du requérant.

3. Bien qu'à l'origine le poste en question ait été mis au concours au grade P.5, le requérant a été nommé au grade P.4, étant entendu qu'il serait promu à P.5 après une année de services satisfaisants. Il n'est pas contesté que le travail de l'intéressé a donné satisfaction pendant cette période qui s'est achevée le 1^{er} avril 2003, dix jours avant que ne soit prise la décision d'annuler le concours et de déclarer le poste vacant.

4. Un rapport d'évaluation satisfaisant ayant été établi le 13 mai 2003, le requérant a demandé le 16 juin 2003 à être promu au grade P.5. Il ne réclamait pas à l'époque l'annulation de la décision du 10 avril 2003. N'ayant reçu aucune réponse, il a déposé une première réclamation auprès du Comité paritaire le 15 septembre 2003. A cette occasion, il n'a pas non plus sollicité l'annulation de la décision du 10 avril. Le Comité paritaire est parti du principe que la seule question à trancher était de savoir si, «compte tenu de l'annulation du concours *ab initio*, le [requérant] pouvait encore prétendre avoir droit au grade P.5 promis lors de sa nomination». Le Comité a recommandé que la promotion soit octroyée à compter du 1^{er} avril 2003, vraisemblablement à titre de promotion personnelle.

5. Le Directeur général a décidé de rejeter la recommandation du Comité paritaire tendant à ce que le

requérant soit promu au grade P.5. Cette décision, contenue dans une lettre du 23 janvier 2004, fait l'objet de la deuxième requête par laquelle le requérant demande une réparation plus importante que celle réclamée à l'origine et incluant notamment sa réintégration comme «chef de l'Unité espagnole de traduction, au grade P.5», ainsi que toutes les indemnités qu'il aurait perçues «si sa nomination et sa promotion n'avaient pas été illégalement annulées». La réparation à accorder, le cas échéant, dans le cadre de la deuxième requête, doit se limiter à celle demandée à l'origine, à savoir la promotion au grade P.5, compte tenu du fait que la décision d'annuler le concours et de déclarer vacant le poste en question reste valable. Par conséquent, le Tribunal ne se prononcera sur la deuxième requête que si l'intéressé n'obtient pas l'annulation de la décision du 10 avril 2003 qu'il sollicite dans sa première requête.

6. Dans sa troisième requête, l'intéressé conteste une décision du Directeur général, contenue dans une lettre du 10 mars 2004, de rejeter la recommandation du Comité paritaire tendant à ce que 3 000 francs suisses lui soient versés au titre des dépens encourus à l'occasion de la réclamation qu'il avait introduite pour demander la communication de documents et autres éléments d'information concernant la décision du 10 avril 2003. Le requérant avait demandé des informations dès le 14 avril 2003 puis, le 19 mai, il avait déposé une demande de communication d'informations auprès de la médiatrice. Dans son rapport daté du 10 septembre 2003, celle-ci déclarait que le requérant avait un droit à la communication d'informations en vertu du paragraphe 1 de l'article 13.3 du Statut du personnel et proposait que le supérieur hiérarchique de l'intéressé incite le Département du développement des ressources humaines à suivre la procédure prescrite dans cet article. La question n'ayant pas été réglée, le 28 octobre 2003 le requérant a saisi le Comité paritaire d'une deuxième réclamation. Certaines pièces ont été fournies au requérant en décembre 2003 et en janvier 2004. Par la suite, dans la recommandation qu'il a rendue sur la deuxième réclamation de l'intéressé, le Comité paritaire a recommandé le versement de 3 000 francs à titre de dépens.

Recevabilité et abus du droit de recours

7. L'Organisation soutient que les requêtes dont le Tribunal est actuellement saisi soit sont irrecevables soit constituent un abus du droit de recours car le requérant a agi d'une manière incompatible avec sa première requête et a formé des requêtes «contradictoires au plan de la procédure».

8. Une fonctionnaire, dont la candidature au concours qui a abouti à la nomination du requérant n'avait pas été retenue, avait déjà engagé une procédure devant le Tribunal lorsque l'intéressé a déposé sa première requête. Cette fonctionnaire soutenait que le requérant n'avait pas les qualifications minimales requises dans l'avis de vacance de poste. Sur autorisation du Tribunal, l'intéressé n'a régularisé sa requête que lorsque celui-ci s'est prononcé en février 2004 dans le jugement 2287, donnant gain de cause à la candidate non retenue. L'Organisation n'a donc eu connaissance du dépôt de la première requête qu'en mars 2004. Auparavant, le 28 novembre 2003, le requérant avait déposé auprès du Comité paritaire une troisième réclamation, dans laquelle il soulevait les mêmes questions que celles qu'il soulève dans sa première requête. Ni lui ni son conseil, qui par la suite a comparu en son nom devant le Comité paritaire, n'ont informé l'Organisation du dépôt de la requête.

9. Que le conseil du requérant n'ait pas informé l'Organisation ni, semble-t-il, le Comité paritaire du dépôt de la première requête auprès du Tribunal est, pour le moins, contraire aux règles de déontologie habituelles. En outre, le maintien de procédures internes lorsque le Tribunal a déjà été saisi d'une requête entraîne d'ordinaire un désistement implicite de celle-ci. Toutefois, cette conclusion n'a pas lieu d'être tirée lorsque, comme en l'espèce, la procédure interne est considérée comme échappant à la compétence de l'instance par suite de la conduite d'une audience préliminaire limitée à cette question et que la décision concernant la compétence n'est pas contestée. Dans un tel cas, les procédures de recours interne doivent être considérées comme nulles et non avenues, même s'il est vrai qu'elles entraînent des frais et des inconvénients pour toutes les parties concernées. La première requête est donc recevable.

10. La deuxième requête dont le Tribunal est saisi est, dans un certain sens, incompatible avec la première. Toutefois, la question sur laquelle elle porte est celle identifiée par le Comité paritaire, c'est-à-dire celle de savoir si le requérant pouvait prétendre à une promotion au grade P.5 malgré l'annulation du concours, et pourrait donc être qualifiée de manière plus exacte comme étant une conclusion subsidiaire. Elle ne constitue donc pas un abus du droit de recours. Quant à la troisième requête, elle n'est incompatible avec aucune des deux requêtes dont le Tribunal est saisi et n'est donc pas non plus constitutive d'un abus de recours. Les deuxième et troisième requêtes sont donc recevables.

*La première requête : qualifications
minimales requises pour le poste*

11. Le requérant attaque la décision d'annuler le concours en question pour divers motifs et invoque notamment un parti pris antisyndicaliste. Il n'y a pas lieu d'examiner ces motifs en détail car l'on doit considérer que l'intéressé ne possédait pas «au moins cinq années d'expérience sur le plan international dans un poste de niveau supérieur». Prise isolément, cette expression peut avoir des sens différents selon les lecteurs, et les membres du Comité de sélection semblent effectivement l'avoir comprise de diverses façons. Mais elle doit être interprétée dans le contexte des normes de classement appliquées aux traducteurs par le BIT. Dans cette acception, elle ne saurait couvrir les fonctions qu'a occupées le requérant comme secrétaire général et comme l'un des principaux représentants du Syndicat du personnel du BIT. Elle ne peut davantage viser un travail au service d'une entité commerciale ayant des activités au plan international, à moins que ce travail n'implique une liaison étroite avec un organisme international. Les tâches accomplies par le requérant pour le groupe d'entreprises Beverli à Madrid ne répondent donc pas à cette qualification. Le requérant s'appuyant essentiellement sur son emploi auprès de ces entreprises et sur ses responsabilités au sein du Syndicat du personnel du BIT, force est de conclure qu'il ne possédait pas les «cinq années d'expérience sur le plan international dans un poste de niveau supérieur» requises. Compte tenu de cette conclusion et du fait qu'il n'est pas contesté que la candidate non retenue, qui a déposé la requête ayant donné lieu au jugement 2287, possédait quant à elle l'expérience nécessaire, la décision du Directeur général d'annuler le concours ayant abouti à la nomination du requérant au poste de chef de l'Unité espagnole de traduction doit être maintenue.

*Circonstances entourant la décision
attaquée et la troisième requête*

12. Même s'il y a lieu de maintenir la décision du Directeur général d'annuler le concours et de déclarer vacant le poste auquel le requérant avait été nommé, il ne s'ensuit pas que la première requête doive être intégralement rejetée. Une organisation internationale est tenue d'agir de bonne foi à l'égard de ses employés et de protéger leur dignité. Or les circonstances entourant la décision susmentionnée font malheureusement apparaître que l'on ne s'est guère préoccupé de la dignité du requérant.

13. A l'époque du concours en question, des dissensions régnaient au sein de l'Unité espagnole de traduction par suite de conflits personnels. Le Comité de sélection a même relevé que le candidat qui serait retenu aurait une tâche ardue. Cette situation déjà difficile a sans aucun doute été exacerbée lorsque la candidate qui n'avait pas été retenue a fait savoir qu'elle ne reconnaîtrait pas la nomination du requérant et ne collaborerait pas avec lui. Etant donné qu'il y avait des doutes concernant la nature de l'expérience que les candidats devaient avoir acquise «sur le plan international dans un poste de niveau supérieur» et étant donné également la nature des dissensions au sein de l'Unité espagnole de traduction, le devoir qu'avait l'Organisation d'agir de bonne foi et de protéger la dignité du requérant l'obligeait à mener immédiatement une enquête. Au lieu de cela, elle a soutenu que le requérant possédait les qualifications nécessaires et a défendu ce point de vue dans la procédure que la candidate non retenue avait engagée devant le Comité paritaire. La défenderesse a sans doute opté pour cette position parce que les efforts déployés par le requérant dans le poste avaient apporté une amélioration notable dans son unité et qu'elle souhaitait conserver le bénéfice de ces efforts.

14. Dans sa recommandation concernant la réclamation déposée par la candidate non retenue, le Comité paritaire avait exprimé des doutes quant à la question de savoir si le requérant possédait les qualifications minimales requises, notamment en ce qui concernait l'expérience acquise sur le plan international dans un poste de niveau supérieur. Il a néanmoins recommandé le rejet de la réclamation parce que le requérant avait été nommé au grade P.4 et non au grade P.5, ce qui n'a pas davantage déclenché d'enquête sur ses qualifications. Cela ne fut fait que lorsque la candidate non retenue eut écrit au Directeur général, soutenant que le requérant avait fait de fausses déclarations dans son dossier de candidature. Une enquête, qui aurait pu aboutir à une mesure disciplinaire, a été entreprise sur ces accusations. Le Directeur général a également soumis lesdites accusations au Comité paritaire qui a exprimé des réserves sur les démarches entreprises par ladite candidate, en particulier s'agissant des contacts qu'elle avait pris avec des organisations extérieures et des renseignements qu'elle s'était procurés sur le requérant auprès de celles-ci.

15. Le 5 décembre 2002, le requérant a été invité à expliquer ce que le Département du développement des ressources humaines a qualifié d'incohérences dans son dossier de candidature. Il a répondu par écrit que les renseignements qu'il avait fournis n'étaient pas mensongers et a maintenu qu'il avait l'expérience voulue pour le

poste. Le département susmentionné a conclu que le requérant n'avait pas «donné de faux renseignements sur ses qualifications» et que, s'il y avait des inexactitudes, celles-ci n'avaient pas eu d'incidence sur sa nomination. Toutefois, il a également relevé que des opinions divergentes s'étaient exprimées quant à la question de savoir si l'intéressé possédait ou non les qualifications requises et a conclu qu'en dehors de son expérience de traducteur et de réviseur tel n'était effectivement pas le cas. Le Département du développement des ressources humaines n'a pas précisé en quoi le requérant ne possédait pas les deux autres qualifications requises en matière d'expérience. Il a néanmoins formulé d'autres observations sur la procédure de sélection, relevant notamment l'existence d'un parti pris favorable au requérant et défavorable à la candidate non retenue. En conclusion, il a recommandé que le concours soit annulé et le poste déclaré vacant.

16. Le Directeur général a accepté cette recommandation et le requérant en a été informé par une note du 10 avril 2003 où il était dit que :

«certains aspects de la procédure de concours n'[avaie]nt pas été de nature à garantir la transparence et l'objectivité nécessaires, notamment en ce qui concerne les qualifications minimales requises pour le poste et la manière dont elles [avaie]nt été appliquées selon les candidats».

Il n'est pas indiqué dans cette note que le requérant n'avait pas les qualifications nécessaires ni en quoi elles étaient éventuellement insuffisantes. Il n'était pas non plus fait mention des «incohérences» sur lesquelles l'intéressé avait été antérieurement invité à s'expliquer.

17. Le requérant a rencontré le directeur des ressources humaines le 14 avril et lui a écrit le lendemain pour confirmer qu'il demandait qu'on lui précise notamment :

«Les raisons spécifiques qui avaient abouti à [sa nomination] au grade P.4;

Les aspects particuliers du concours pour lesquels, malgré l'avis du Comité paritaire, les conditions nécessaires de transparence et d'objectivité n'avaient pas été respectées; et

Les raisons ayant conduit à la décision [du 10 avril 2003] sans qu'il [lui] ait même été donné la possibilité de faire des observations sur les allégations [...].»

Il demandait également copie du rapport rendu par le Comité paritaire sur la réclamation de la candidate non retenue et «tous les documents sur lesquels le Directeur général a[vait] pu fonder sa décision».

18. Le requérant n'a reçu une réponse à sa note du 15 avril que le 2 juin 2003 lorsqu'il a été informé que la décision d'annuler le concours «ne reposait sur aucune allégation le concernant», ne mettait pas en doute son expérience de traducteur-réviseur mais résultait du fait qu'il «ne satisfaisait pas aux deux autres exigences objectives relatives à l'expérience». Outre une expérience sur le plan international dans un poste de niveau supérieur, le poste mis au concours exigeait une «[e]xpérience dans l'organisation des travaux de traduction et révision pendant les réunions et conférences». La lettre du 2 juin ne précisait pas davantage en quoi le requérant ne satisfaisait pas à ces exigences. Toutefois, il y était dit que la conclusion selon laquelle il ne répondait pas aux exigences requises était corroborée par «le fait qu'il avait accepté une nomination à un grade inférieur» et également par «une série d'observations qu'il avait formulées au cours de l'enquête». Il y a lieu de noter que l'acceptation par le requérant d'une telle nomination s'explique par diverses raisons autres que le fait qu'il aurait pu reconnaître ne pas avoir l'expérience requise. S'agissant des observations qu'il aurait formulées au cours de l'enquête, rien n'indique la nature des propos qui auraient alors été tenus.

19. La lettre du 2 juin informait également le requérant qu'aucun autre document ne lui serait fourni car il s'agissait de documents concernant «soit des opinions internes échangées entre le Directeur général et ses conseillers soit une procédure engagée par une autre fonctionnaire». Dans l'intervalle, le 19 mai 2003, le requérant avait demandé l'aide de la médiatrice pour obtenir les documents et les éléments d'information concernant la décision du Directeur général d'annuler le concours. Pour ce faire, il s'était appuyé sur l'article 13.3 du Statut du personnel qui prévoit, sous réserve de ce qui est expliqué ci après, qu'aux fins de l'application de la procédure de règlement des différends «un fonctionnaire a le droit d'avoir communication de l'ensemble des pièces ayant une incidence sur l'issue de la procédure». La réserve concerne le fait que des documents peuvent ne pas être communiqués, auquel cas le directeur du Département du développement des ressources humaines sollicite immédiatement l'avis du médiateur et celui-ci doit le fournir dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la

date de réception de la demande. En l'espèce, l'avis de la médiatrice n'a pas été sollicité.

20. Dans son rapport daté du 10 septembre 2003, la médiatrice a recommandé au directeur du Département du développement des ressources humaines de suivre les procédures établies en ce qui concerne la communication de documents et d'éléments d'information. Aucune suite n'a été donnée à cette recommandation et, le 28 octobre, le requérant a saisi le Comité paritaire d'une réclamation sur ce point. A la suite de cela, d'autres documents lui ont été fournis et le Comité paritaire a recommandé que lui soient versés 3 000 francs suisses pour ses dépens. Cette recommandation a été rejetée par le Directeur général au motif qu'avant le 4 décembre 2003 le requérant n'avait pas précisé exactement à quels documents il voulait avoir accès et qu'il n'était pas nécessaire de se faire représenter par un conseil devant le Comité paritaire.

21. Ce qui est notable dans cet aspect des requêtes dont le Tribunal est saisi, c'est que les diverses raisons ayant amené le Directeur général à conclure qu'il y avait «de sérieux doutes» quant à la «transparence et [à l']objectivité de la procédure [de concours]» n'ont été explicitées que dans ladite réponse de l'Organisation à la première requête. Le requérant s'est donc vu privé de toute possibilité d'y répondre. En outre, contrairement à ce qui est soutenu dans la réponse, il est tout simplement impossible, compte tenu du fait que les raisons qui ont donné lieu aux doutes invoqués n'ont jamais été explicitées, de dire que «le Directeur général a donné la possibilité à toutes les parties intéressées de faire connaître leur point de vue». Par ailleurs, même si les huit points énumérés au paragraphe 44 de la réponse ont pu susciter des doutes dans l'esprit du Directeur général, ils n'établissent pas que la procédure a été inéquitable ni, comme l'a déclaré le Département du développement des ressources humaines dans l'avis qu'il a adressé au Directeur général, qu'il y a eu parti pris en faveur du requérant au détriment de la candidate non retenue.

22. En outre, les points spécifiques présentés comme prouvant que le requérant n'avait pas les qualifications requises pour le poste de chef de l'Unité espagnole de traduction n'ont pas non plus été explicités avant le dépôt de la réponse de l'Organisation à la première requête. Comme déjà indiqué, le requérant ne possédait pas les cinq années d'expérience requises sur le plan international dans un poste de niveau supérieur. Toutefois, l'Organisation a beau prétendre le contraire, l'expérience de l'intéressé en qualité de coordinateur du service de nuit de l'Unité espagnole de traduction pendant la Réunion régionale européenne de 2000 et en qualité de coordinateur de l'équipe espagnole de traduction pour la Commission des finances en 2001 satisfait manifestement à l'exigence d'une «[e]xpérience dans l'organisation des travaux de traduction et revision pendant les réunions et conférences».

23. La décision du Directeur général d'annuler le concours et de déclarer de nouveau vacant le poste auquel le requérant avait été nommé doit être maintenue pour la seule raison que l'exigence d'une expérience sur le plan international doit être interprétée de la manière indiquée ci-dessus. Manifestement, comme il ressort de la réponse de l'Organisation à la première requête, des opinions divergentes ont été exprimées quant au sens qu'il convenait de donner à cette exigence, laquelle, prise isolément, n'avait pas un sens très précis. En ne faisant pas à temps le nécessaire pour clarifier le sens de cette exigence, pour préciser en quoi le requérant n'avait pas l'expérience requise, pour fournir les documents et les éléments d'information concernant la décision susmentionnée et pour suivre les procédures prévues pour la communication de ces pièces, l'Organisation a fait preuve d'un grave mépris pour la dignité du requérant et n'a pas agi de bonne foi à son égard. L'intéressé a donc droit aux dommages intérêts pour tort moral qu'il demande dans sa première requête. Il faut rejeter l'argument de l'Organisation selon lequel cette demande de dommages intérêts est irrecevable au motif qu'elle n'a été présentée ni lorsque le requérant a demandé, le 15 avril 2003, un complément d'information et le réexamen de ladite décision ni lorsqu'il a déposé sa réclamation au sujet de celle-ci le 28 octobre de la même année. Cette demande de dommages intérêts a été formulée dès que l'occasion s'est réellement présentée, à savoir lorsque la première requête a été déposée devant le Tribunal en septembre 2003. Les dommages intérêts pour le tort moral subi doivent être évalués à 30 000 francs suisses.

24. L'Organisation n'ayant pas respecté ses propres procédures relatives à la communication de documents et d'éléments d'information concernant une décision qui affectait le requérant, celui-ci a agi tout à fait raisonnablement en demandant à être représenté par un conseil devant le Comité paritaire. En outre, faute de motif précis justifiant la décision d'annuler le concours et l'Organisation n'ayant pas suivi ses propres procédures, la décision du 10 mars 2004 de rejeter la recommandation du Comité paritaire au sujet du remboursement des frais encourus par l'intéressé pour se faire représenter par un conseil ne saurait se fonder sur le fait que le requérant n'a pas exactement indiqué à quels documents il souhaitait avoir accès. La décision du Directeur général du 10 mars 2004 de ne pas accepter la recommandation du Comité paritaire doit donc être annulée. La défenderesse se verra ordonner de prendre à sa charge les frais afférents à la procédure devant le Comité paritaire conformément à la

recommandation de ce dernier.

La deuxième requête

25. Comme déjà indiqué, le requérant a été nommé chef de l'Unité espagnole de traduction, étant entendu qu'il serait promu au grade P.5 après une année de services satisfaisants. Les termes exacts de la note du 26 mars 2002 où est consigné cet engagement sont les suivants :

«Sur la recommandation du Directeur général, [le requérant] serait promu au grade P.5 lorsqu'il aurait obtenu un rapport d'évaluation satisfaisant après une année dans le poste.»

Au 10 avril 2003, le requérant avait accompli l'année de service prescrite et son supérieur avait fait savoir qu'un rapport d'évaluation satisfaisant serait établi, ce qui fut fait le 13 mai suivant. La note du 10 avril informant le requérant que le concours était annulé et que le poste auquel il avait été nommé était déclaré vacant indiquait qu'elle n'avait aucun effet sur le grade auquel il avait été initialement nommé. Il n'était aucunement question de promotion dans cette note ni dans la lettre du 2 juin — présentée comme constituant la décision administrative définitive —, bien qu'à cette date un rapport d'évaluation satisfaisant eût été établi. Le 16 juin, le requérant a demandé une promotion au grade P.5 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2003. Le 15 septembre, il a déposé une réclamation au sujet de cette demande auprès du Comité paritaire qui, comme déjà indiqué, a recommandé qu'il soit promu.

26. La décision du Directeur général de rejeter la recommandation du Comité paritaire reposait sur le fait que le requérant était suffisamment protégé par son maintien au grade P.4 et que, du fait de l'annulation du concours, sa situation juridique avait changé entre la date de la promesse et la date à laquelle celle-ci devait être tenue. Sur ce dernier point, la décision susmentionnée renvoyait au jugement 782. Dans sa réponse à la deuxième requête, l'Organisation invoque d'autres arguments, soutenant qu'on ne pouvait parler de promesse étant donné que le mode conditionnel était employé dans la note du 26 mars 2002 et que la promotion «était subordonnée à plusieurs conditions». Ces arguments supplémentaires ne portent que sur la question de savoir s'il y avait eu promesse, chose admise dans la lettre du 23 janvier 2004 transmettant la décision du Directeur général de rejeter la recommandation du Comité paritaire, et, s'il y avait eu promesse, sur la question de savoir si les conditions auxquelles elle était subordonnée étaient satisfaites. Il ressort clairement de la correspondance relative à la nomination du requérant que tout le monde avait compris qu'une promotion au grade P.5 lui avait été promise au terme d'une année de services satisfaisants.

27. En substance, l'Organisation soutient qu'elle est dégagée de sa promesse parce que, bien que le requérant se soit acquitté de toutes les fonctions et attributions du poste en question et l'ait fait de manière satisfaisante pendant un an, il ne s'en était pas acquitté «dans le poste», et ce, parce que du fait de la décision du 10 avril 2003 il n'avait, légalement parlant, jamais été nommé à ce poste. Or c'est à l'Organisation qu'est imputable la responsabilité d'avoir nommé le requérant audit poste. C'est également elle qui est responsable des conséquences de sa décision en la matière.

28. L'annulation de la nomination du requérant étant la conséquence directe des mesures illégales prises par l'Organisation elle-même, celle-ci ne saurait prétendre maintenant que les conditions auxquelles était subordonnée sa promesse et qui ont été remplies dans leur nature et dans les faits ne l'ont pas été en droit. Le requérant a donc droit à une promotion au grade P.5 à compter du 1^{er} avril 2003 conformément à la recommandation du Comité paritaire. Bien entendu, au moment de procéder au calcul financier découlant de cette décision, il devra accepter que soit pris en compte le fait qu'à partir de cette date une indemnité spéciale lui a été versée parce qu'il occupait le poste en question. Le requérant ayant bénéficié de cette indemnité depuis le 1^{er} octobre 2002, il n'y a pas lieu d'octroyer les dommages-intérêts pour tort moral réclamés dans la deuxième requête.

Procédure orale et production de documents

29. Le requérant a sollicité une procédure orale qui lui permette de faire comparaître des témoins. Les questions devant être tranchées dans chacune des requêtes étant essentiellement des points de droit, il n'y a pas lieu de faire comparaître des témoins ou de tenir une procédure orale. Pour les mêmes raisons, il est inutile d'ordonner la production d'autres documents comme la demande en est faite dans la troisième requête.

30. Le requérant ayant obtenu en grande partie gain de cause, il doit recevoir 10 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du 23 janvier 2004 et du 10 mars 2004 par lesquelles le Directeur général a rejeté les recommandations du Comité paritaire concernant respectivement la promotion du requérant au grade P.5 et la prise en charge des dépens que celui-ci a encourus à l'occasion de sa réclamation concernant la production de documents sont annulées.
2. Le Directeur général devra promouvoir le requérant au grade P.5 avec effet au 1^{er} avril 2003.
3. L'Organisation versera au requérant 3 000 francs suisses pour les dépens qu'il a encourus à l'occasion de la réclamation qu'il a formée devant le Comité paritaire pour réclamer la production de documents.
4. L'Organisation paiera au requérant 30 000 francs à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
5. Elle devra également lui verser 10 000 francs au titre des dépens afférents à la présente procédure.
6. Les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet