

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> M. P. V. N.-d.-S. le 29 mai 2006, la réponse de l'Organisation datée du 28 août, la réplique de la requérante du 29 novembre 2006 et la duplique de l'OIT en date du 17 janvier 2007;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

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

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

A. La requérante est une ancienne fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 2287, prononcé le 4 février 2004, relatif à sa première requête. Il convient de rappeler que le concours qui avait été ouvert en mai 2001 afin de pourvoir au sein du Service des documents officiels le poste de traducteur/réviseur principal (chef de l'unité espagnole) de grade P.5 et avait conduit à la nomination de M. P. a été annulé par l'administration en avril 2003 au motif, notamment, qu'il n'avait pas offert «la transparence et l'objectivité» que tout candidat est en droit d'escompter.

En avril 2004, le poste susmentionné fut remis au concours grâce à la publication de l'avis de vacance n<sup>o</sup> 2004/27. La requérante, qui avait été promue au grade P.5 le 1<sup>er</sup> octobre 2003, posa sa candidature le 6 mai 2004. Elle fut admise à participer à l'évaluation technique mais, par lettre du 10 mai 2005, elle fut informée qu'un autre candidat avait été sélectionné pour le poste. En application du paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel, elle demanda un entretien avec son chef responsable afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique; cet entretien eut lieu le 24 mai. N'étant pas satisfaite du résultat de celui-ci, l'intéressée réclama, en vertu du paragraphe 14 de l'annexe I, une réponse écrite audit chef responsable. Par un courrier daté du 23 juin, il lui fut indiqué que le Comité de sélection avait certes reconnu sa solide expérience en tant que traductrice et réviseur mais, considérant qu'elle ne possédait pas les compétences requises en matière de gestion du personnel, s'était prononcé en faveur d'un candidat dont le profil général correspondait mieux au poste.

Estimant que la réponse du 23 juin était «insatisfaisante et insuffisamment motivée» et se déclarant victime d'un traitement inéquitable, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours le 14 juillet 2005. Elle lui demanda de recommander au Directeur général de lui faire parvenir tous les documents concernant la procédure de concours pour qu'elle puisse prendre connaissance des motivations essentielles justifiant le rejet de sa candidature, de la nommer à un «poste de grade et de fonctions équivalents et qui soit également compatible avec sa capacité visuelle», et de lui allouer une réparation au titre du préjudice moral subi. Dans son rapport du 6 février 2006, la Commission recommanda le rejet de la réclamation pour défaut de fondement. Par une lettre du 2 mars 2006, qui constitue la décision attaquée, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa la requérante que le Directeur général avait fait sien l'avis de la Commission et que sa réclamation était donc rejetée.

B. La requérante maintient que la réponse du 23 juin 2005 était «insatisfaisante et insuffisamment motivée» et qu'elle a été victime d'un traitement inéquitable. Elle prétend que, vu l'absence de motivation circonstanciée concernant le résultat du concours, les dispositions de l'avis de vacance n<sup>o</sup> 2004/27 selon lesquelles «[I]es demandes de transfert présentées par des fonctionnaires du même grade seront prises en considération en premier lieu» n'ont certainement pas été respectées. Par ailleurs, elle déplore que la Commission consultative paritaire de recours ait accepté de prendre en compte le mémoire en réponse de l'administration dans la mesure où celui-ci a manifestement été envoyé hors délai.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée, la production de tous les documents concernant

l'évaluation technique des candidats au concours, ainsi qu'une réparation au titre du préjudice moral subi.

C. Dans sa réponse, l'OIT affirme qu'en raison de «la nécessité de protéger des intérêts très importants vis à vis du bon fonctionnement de l'Organisation», et notamment la position des autres fonctionnaires participant à la procédure de sélection, l'accès au dossier d'un concours est exceptionnel. Se fondant sur la jurisprudence du Tribunal, elle précise que ce dernier n'intervient pas dans la comparaison des candidats à un concours et ne considère l'opportunité d'ordonner la production du dossier que lorsque le choix du candidat est susceptible d'être entaché d'une quelconque irrégularité. En l'espèce, la requérante n'a pas fourni le moindre élément tendant à prouver l'existence d'une irrégularité.

L'OIT estime que le courrier du 23 juin 2005 contient «tous les éléments pertinents» — en particulier les motifs du rejet de la candidature de l'intéressée — et ne révèle aucun parti pris. Elle ajoute que, selon la jurisprudence, une organisation doit faire preuve de retenue lorsqu'elle annonce à un candidat interne le rejet de sa candidature, et ce, afin de ne pas compromettre ses chances ultérieures.

S'agissant du critère préférentiel relatif à l'examen prioritaire des demandes de transfert présentées par des fonctionnaires du même grade, l'Organisation souligne que, pour le Tribunal, un tel critère doit être pris en compte lorsqu'il s'agit de faire un choix entre des candidats qui, par ailleurs, sont égaux. En l'espèce, tel n'était pas le cas puisque, à la différence du candidat retenu — M. G. M. —, l'intéressée ne possédait pas les compétences requises en matière de gestion du personnel.

Selon la défenderesse, le fait que le mémoire en réponse ait été soumis par l'administration à la Commission consultative paritaire de recours avec du retard est certes regrettable mais n'a causé aucun préjudice à la requérante.

A la demande du Tribunal, l'Organisation a communiqué une copie de la requête à M. G. M. Ce dernier a fait savoir, par un courriel du 23 août 2006 que l'OIT produit en annexe à sa réponse, qu'il n'avait pas de commentaire à formuler sur cette affaire.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que certains aspects de la procédure n'ont pas été respectés. Ainsi, elle dénonce le fait que les directives qui sont mentionnées à l'article 5.1 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs du 6 octobre 2000, et qui devaient permettre «une évaluation technique rigoureuse des candidats», n'ont pas été publiées. Elle affirme que ledit accord n'aurait pas dû être mis en œuvre en l'absence de telles directives, raison pour laquelle elle a «une forte présomption» que son droit à voir sa candidature examinée en toute bonne foi a été violé. Elle ajoute qu'elle a à l'égard de M. G. M. un «profond respect tant [pour] ses qualités humaines que professionnelles» et qu'elle n'a jamais souhaité mettre en cause sa nomination.

La requérante précise ses conclusions : elle réclame désormais 10 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi et 2 000 francs au titre des dépens.

E. Dans sa duplique, l'Organisation prend acte de ce que la requérante ne conteste pas la nomination de M. G. M., mais souligne qu'une telle affirmation est en contradiction avec les arguments invoqués. S'agissant du moyen relatif à la mise en œuvre de l'Accord collectif, la défenderesse précise qu'il est non seulement irrecevable mais encore dépourvu de pertinence.

## CONSIDÈRE :

1. La requérante, ancienne fonctionnaire du BIT affectée à l'unité espagnole de traduction du Service des documents officiels, avait posé sa candidature au concours ouvert en mai 2001 afin de pourvoir le poste de chef de l'unité et avait contesté devant le Tribunal de céans la décision de nommer un autre fonctionnaire audit poste. L'administration ayant annulé en avril 2003 le concours et la nomination litigieuse, le Tribunal tira les conséquences de la situation ainsi créée en accordant à la requérante une indemnité de 5 000 francs suisses en réparation du préjudice moral qui lui avait été causé (voir le jugement 2287, prononcé le 4 février 2004).

2. En avril 2004, un nouveau concours fut ouvert afin de pourvoir le poste, ainsi resté vacant, de chef de l'unité espagnole de traduction. La requérante fit à nouveau acte de candidature le 6 mai 2004. Elle fut avisée le 25 novembre qu'elle avait été placée sur la liste restreinte et fut invitée à un entretien en vue d'une évaluation

technique, qui se déroula le 30 novembre 2004, mais fut finalement informée le 10 mai 2005 qu'un autre candidat avait été retenu. Le 18 mai, invoquant l'article 13 de l'annexe I au Statut du personnel, elle demanda des explications et un entretien avec son chef responsable concernant l'évaluation technique à laquelle il avait été procédé lors de la sélection. Cet entretien eut lieu le 24 mai 2005 et, le 23 juin, le chef du Service des documents officiels lui confirma par écrit que sa formation professionnelle et son expérience correspondaient aux exigences du poste et avaient justifié son inscription sur la liste restreinte, que le Comité de sélection avait pris ces éléments en considération et noté sa bonne connaissance du travail du BIT mais qu'il avait conclu qu'elle ne possédait pas les compétences requises en matière de gestion du personnel, ce qui l'avait conduit à retenir un candidat dont le profil général convenait mieux pour le poste à pourvoir.

3. La requérante saisit alors la Commission consultative paritaire de recours d'une réclamation dirigée contre la réponse du 23 juin 2005 qu'elle estimait «insatisfaisante et insuffisamment motivée». Elle demandait à la Commission de recommander au Directeur général de lui faire parvenir l'ensemble des documents concernant la procédure de concours pour qu'elle puisse prendre connaissance des motivations justifiant le rejet de sa candidature. S'estimant victime d'un traitement inéquitable, elle demandait que soit réparé le préjudice moral subi et que lui soit assigné un «poste de grade et de fonctions équivalents et qui soit également compatible avec sa capacité visuelle».

4. Après avoir examiné *in camera* les documents relatifs à la procédure de sélection, la Commission estima le 6 février 2006 que la réponse fournie à la requérante était «suffisamment motivée et conforme au rapport technique» et qu'il convenait de rejeter les demandes formulées par l'intéressée. Par lettre du 2 mars 2006, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration fit savoir à la requérante que le Directeur général était d'accord avec cette recommandation, tout en soulignant que la Commission avait relevé que l'examen *in camera* des documents relatifs à la procédure de sélection litigieuse n'avait pas révélé d'irrégularité.

5. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 2 mars 2006, de lui faire parvenir les documents concernant l'évaluation technique des candidats au concours et de condamner l'Organisation à l'indemniser du préjudice moral subi. Elle ne sollicite pas l'annulation des résultats du concours et indique même dans sa réplique qu'«elle n'a jamais voulu mettre en cause la décision concernant la nomination de M. [G. M.] — pour qui elle ressent un profond respect tant [pour] ses qualités humaines que professionnelles». Le litige est ainsi limité au refus qui a été opposé à sa demande de communication de documents concernant la procédure de concours, et notamment de ceux relatifs à l'évaluation technique des candidats.

6. La requérante invoque ses qualités professionnelles et estime que sa candidature aurait dû être examinée en fonction d'un critère préférentiel prévu dans l'avis de vacance et selon lequel «[l]es demandes de transfert présentées par des fonctionnaires du même grade seront prises en considération en premier lieu». Mais ces arguments, sommairement présentés, sont inopérants dès lors que la requérante prend soin de préciser qu'elle ne demande pas l'annulation des résultats du concours.

7. Pour l'essentiel, l'intéressée conteste le bien fondé des motifs qui lui ont été opposés dans la lettre du 23 juin 2005, selon laquelle ses compétences en matière de gestion du personnel avaient été jugées insuffisantes, et c'est sur ce point qu'elle estime nécessaire la production des pièces qu'elle sollicite. Mais il est de jurisprudence que le Tribunal n'intervient pas dans la comparaison des mérites respectifs des différents candidats à un concours sauf s'il apparaît possible que des irrégularités graves aient été commises, et ce n'est que dans ce cas qu'il ordonne la production et éventuellement la communication du dossier au vu duquel l'administration s'est prononcée (voir par exemple le jugement 2163, au considérant 13). En l'espèce, la requérante ne fournit aucun indice permettant de penser que la communication du dossier — examiné *in camera* par la Commission consultative paritaire de recours — lui permettrait de déceler une quelconque irrégularité. De plus, l'appréciation de ses compétences en matière de gestion du personnel ne relève évidemment pas du contrôle du Tribunal, en l'absence de tout élément de nature à faire douter de l'impartialité des personnes ayant formulé ladite appréciation. La lettre du 23 juin 2005 communiquant à l'intéressée les conclusions du Comité de sélection était certes laconique, mais elle contenait clairement les éléments justifiant la décision d'écarter sa candidature.

8. La requérante reproche à la défenderesse d'avoir méconnu dans l'évaluation technique des candidats au concours les stipulations de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs du 6 octobre 2000. Mais, sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité de ce moyen, le Tribunal ne peut que le rejeter : même si les directives prévues par cet accord n'ont pas été adoptées, leur absence ne pouvait empêcher l'administration d'effectuer les évaluations techniques objectives auxquelles est tenue de procéder l'autorité

responsable de la sélection des candidats à un concours.

9. Les conclusions de la requérante ne peuvent donc être accueillies, observation étant faite que la circonstance que le Département du développement des ressources humaines n'ait pas respecté les délais prescrits par les dispositions pertinentes du Statut du personnel pour présenter son mémoire en réponse devant la Commission consultative paritaire de recours est sans influence sur la régularité de la procédure suivie et ne devait pas nécessairement conduire la Commission à en faire abstraction.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 avril 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet