

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

**P.
c.
OIT**

129^e session

Jugement n° 4251

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} P. P. le 17 août 2018 et régularisée le 14 septembre, la réponse de l'OIT du 19 octobre, la réplique de la requérante du 23 novembre, régularisée le 29 novembre 2018, et la duplique de l'OIT du 3 janvier 2019;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 d'une procédure de sélection à laquelle elle a participé et la nomination prononcée à l'issue de celle-ci.

Au moment des faits, la requérante, entrée au service de l'OIT en avril 2000, occupait les fonctions d'adjointe du chargé de liaison au grade P.4 au sein du Bureau de liaison de l'OIT au Myanmar. Elle était employée au titre d'un contrat sans limitation de durée. Le 25 mai 2015, l'Organisation publia un appel à manifestation d'intérêt pour le poste de chargé de liaison (Myanmar) au grade P.5. La requérante postula, fut inscrite sur la liste restreinte et passa les tests d'un centre d'évaluation de haut niveau (ci-après le «centre d'évaluation») le 24 août 2015, mais ne fut pas convoquée par la suite à un entretien.

À partir du 1^{er} octobre 2015, la requérante assura les fonctions de chargé de liaison par intérim en attendant l'issue de la procédure de sélection. Par une minute du 22 mars 2016, elle fut informée de la décision du Directeur général de nommer un candidat externe au poste litigieux. Celui-ci devant prendre ses fonctions en août 2016, la requérante assuma les fonctions de chargé de liaison par intérim jusqu'au 31 juillet.

Le 21 avril 2016, la requérante déposa une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais). Elle se plaignait de ne pas avoir été invitée à passer un entretien final et alléguait que la décision de «ne plus retenir [sa] candidature pour le poste»^{*} était contradictoire puisqu'elle occupait par intérim le poste de chargé de liaison, ce qui, à ses yeux, montrait qu'elle possédait les capacités requises pour le poste. Par une lettre du 26 juillet, le directeur de HRD expliqua que seuls les trois candidats ayant obtenu les meilleurs résultats à l'évaluation des compétences avaient été invités à l'entretien et qu'il n'était pas inhabituel que des fonctionnaires affectés, à titre intérimaire, à des fonctions d'un grade plus élevé, ne soient finalement pas nommés aux postes concernés.

Le 22 août, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours. Dans son rapport daté du 18 avril 2018, la Commission conclut que la procédure de sélection n'était ni transparente, ni équitable, ni objective dans la mesure où la requérante avait été exclue de l'étape des entretiens sur la seule base de ses résultats aux tests du centre d'évaluation, et que des écarts importants avaient été constatés dans la notation et le classement des candidats. Selon la Commission, la requérante avait été privée de la possibilité de concourir à chances égales au poste litigieux. La Commission estima en outre qu'«il serait justifié de recommander l'annulation du concours»^{*}. Elle recommanda d'accorder à la requérante une indemnité en réparation du préjudice moral subi et une indemnité de 2 500 francs suisses en raison du retard pris dans la procédure de recours.

^{*} Traduction du greffe.

Le 22 mai 2018, la requérante fut informée que le Directeur général était d'avis que les conclusions de la Commission selon lesquelles la procédure de sélection n'était ni transparente, ni équitable, ni objective et l'intéressée avait été privée de la possibilité de concourir à chances égales étaient «totalement dénuées de fondement»* et reposaient sur «des suppositions erronées»*. Le Directeur général était convaincu que les procédures applicables avaient été dûment suivies et, malgré la déception compréhensible de la requérante, il estimait que cette dernière avait été traitée avec respect et dignité. Par conséquent, il n'était pas en mesure d'accepter la recommandation de la Commission tendant à l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral. Néanmoins, il avait décidé de lui accorder une indemnité de 2 500 francs suisses en raison du retard pris dans la procédure de recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler cette décision et d'ordonner à l'OIT de verser ses contributions à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) afin de lui permettre de prendre immédiatement une retraite anticipée, et ce, comme si elle avait accompli vingt-cinq années de service continu. Dans sa réplique, elle affirme ne plus pouvoir envisager de travailler au service de l'OIT et demande au Tribunal d'ordonner la résiliation de son engagement par consentement mutuel. Elle réclame en outre une indemnité de 200 000 euros pour tort moral.

L'OIT soutient que la conclusion tendant au versement des contributions à la CCPPNU est irrecevable, étant donné que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne à cet égard et que cette conclusion n'entre pas dans le champ de compétence du Tribunal. L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable et totalement dénuée de fondement.

À la demande du Tribunal, l'OIT a transmis une copie de la requête au candidat nommé à l'issue de la procédure de recrutement litigieuse et l'a invité à formuler ses observations par écrit, ce qu'il a fait dans une minute datée du 1^{er} octobre 2018.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Directeur général, communiquée par lettre du 22 mai 2018, de rejeter les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours figurant dans son rapport du 18 avril 2018. Pour le Directeur général, les conclusions de la Commission selon lesquelles «la procédure de sélection n'était ni transparente, ni équitable, ni objective»* et la requérante «avait été indiscutablement privée de la possibilité de concourir à chances égales»* étaient «totalement dénuées de fondement [...] et reposaient sur des suppositions erronées»*. Le Directeur général a réfuté les allégations selon lesquelles la procédure de sélection était entachée de «plusieurs vices et lacunes»* et la requérante n'avait pas été traitée avec respect et dignité, et il a estimé que le «paragraphe 83 du rapport [était] dénué de fondement»*. Il a par conséquent décidé de ne pas accepter la recommandation tendant à l'octroi d'une indemnité pour tort moral à la requérante et a relevé que la Commission «n'[avait] d'ailleurs pas recommandé»* l'annulation de la procédure de sélection litigieuse. Il a en outre été souligné, à l'appui de cette décision, que la requérante avait été «pleinement informée à l'avance des étapes de la procédure, et en particulier du fait que, à l'issue des tests du centre d'évaluation, seul un nombre limité de candidats seraient retenus pour être soumis à l'évaluation d'un jury technique»* et que, partant, rien ne donnait à penser que la décision de ne pas convoquer la requérante à un entretien était viciée. Il a également été souligné que les observations de la Commission concernant la notation et le classement des candidats, ainsi que les affirmations selon lesquelles un candidat diplômé en droit devait obtenir une note supérieure et un candidat maîtrisant moins de langues une note inférieure, même si tous deux remplissaient parfaitement les exigences linguistiques du poste vacant, étaient erronées. Il a en outre été précisé que «le fait pour un fonctionnaire d'exercer par intérim les fonctions d'un poste de grade plus élevé ne saurait créer aucune attente de traitement préférentiel en ce qui concerne la nomination éventuelle au poste en question»*. Le Directeur général a décidé d'accorder à la

* Traduction du greffe.

requérante une indemnité de 2 500 francs suisses en raison du retard pris dans la procédure de recours devant la Commission.

2. Le 25 mai 2015, l'Organisation a publié un appel à manifestation d'intérêt pour le poste de chargé de liaison au Myanmar au grade P.5. Il y était spécifié, entre autres, que, «[c]onformément à l'article 4.2 e) du Statut du personnel, tous les emplois vacants de la catégorie des directeurs D.1 et D.2, ainsi que de la catégorie P.5, dans les bureaux extérieurs ne relèvent pas de l'annexe I du Statut du personnel et sont pourvus par choix direct du Directeur général»*. L'appel à manifestation d'intérêt s'adressait aussi bien aux candidats internes qu'aux candidats externes et précisait également ce qui suit : «Les fonctionnaires ayant accompli au moins cinq années de service continu au sein du Bureau sont encouragés à postuler. Une attention particulière leur sera accordée au moment de la sélection et de l'évaluation.»* La requérante s'est portée candidate au poste en question. HRD a ensuite présélectionné 160 candidatures au total, dont celles de 147 candidats externes et de 13 candidats internes. Les 42 candidats présélectionnés ont été évalués en fonction de neuf critères pondérés et se sont vu attribuer des notes allant de 80 à 58. Deux candidats ont obtenu une note de 80 points chacun et la requérante s'est classée troisième avec une note de 78 points. Ces derniers ont été présélectionnés, ainsi que deux autres candidats, pour passer les tests du centre d'évaluation en août 2015. À l'issue de cette évaluation des compétences, trois des candidats présélectionnés ont été recommandés en vue d'un entretien final, mais le nom de la requérante ne figurait pas sur la liste restreinte. À l'issue des entretiens menés en septembre 2015 avec les deux candidats restants (l'un des trois s'étant retiré), le Directeur général a choisi de nommer M. R. M. au poste de chargé de liaison le 3 mars 2016.

3. La requérante assumait les fonctions de fonctionnaire responsable et de chargé de liaison par intérim du Bureau de liaison de l'OIT au Myanmar depuis le 1^{er} octobre 2015. Elle a été informée par

* Traduction du greffe.

une note du 22 mars 2016 que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste. Le 21 avril 2016, la requérante a déposé une réclamation contre la décision de ne pas la convoquer à un entretien et d'écartier sa candidature sur la base de ses résultats aux tests du centre d'évaluation, sans aucune considération pour son expérience, son travail, son dévouement et ses résultats positifs. Elle a en outre critiqué le délai qui s'était écoulé entre la présentation de sa candidature et la notification de sa non-sélection, d'autant qu'elle occupait, par intérim, le poste de chargé de liaison concerné. Sa réclamation a été rejetée par le directeur de HRD dans une lettre du 26 juillet 2016. La requérante a saisi la Commission le 22 août 2016.

4. Dans son rapport, daté du 18 avril 2018, la Commission consultative paritaire de recours a estimé que la réclamation était, en tous points, recevable. La Commission a noté qu'il lui incombait «d'examiner attentivement la procédure de sélection contestée afin de déterminer si [l'Organisation] s'[était] efforcé d'appliquer une procédure fondée sur tous les éléments nécessaires, s'il [avait] examiné toutes les candidatures dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats»*. Au vu de ce qui précède, «la [Commission] s'est interrogée sur les raisons de la présélection [de deux des candidats], compte tenu de leurs notes respectives de 72 et 68, et du fait qu'ils étaient classés en 10^e et 26^e position, ce qui signifie qu'un certain nombre de candidats mieux classés ne figuraient pas sur la liste restreinte. [...] De plus, et dans la mesure où rien dans le dossier n'explique pourquoi les candidats classés en 10^e et 26^e position ont été présélectionnés par rapport à des candidats mieux notés, la décision de les maintenir sur la liste restreinte manque de transparence et d'objectivité.»*

5. Après examen des qualifications des candidats, la Commission «a relevé que la [requérante] était la seule candidate diplômée en droit. Sachant que le droit figurait en premier [sur la liste des qualifications requises en matière de formation dans l'appel à manifestation d'intérêt],

* Traduction du greffe.

la [Commission] a présumé, au regard de [l'avis de] vacance, que toute qualification dans ce domaine était valorisée. La [Commission] s'est donc demandé pourquoi la [requérante] n'[avait] pas obtenu une note plus élevée à cet égard.»* En examinant les critères pondérés relatifs à l'expérience acquise au sein du système des Nations Unies et celle acquise au BIT, la Commission a constaté que la requérante s'était vu attribuer huit points pour ses quinze années d'expérience au BIT et six points pour ses dix-huit années d'expérience dans le système des Nations Unies, alors que le candidat retenu avait obtenu quatre points pour zéro année d'expérience au BIT et huit points pour onze années d'expérience dans le système des Nations Unies. La Commission a donc conclu qu'il existait «des écarts importants dans le système de notation»*. Pour ce qui est des compétences linguistiques, elle a relevé, une fois encore, «des écarts importants dans le système de notation»*, le candidat retenu ayant obtenu huit points pour sa maîtrise de l'anglais, sa connaissance pratique du français et sa connaissance élémentaire de l'ourdou, et la requérante huit points également alors qu'elle maîtrise l'anglais, le thaï et le lao, et possède une connaissance élémentaire du français et une connaissance pratique du birman. Selon la Commission, ces écarts «ont montré que [l'Organisation] n'avait pas “suivi une procédure fondée sur le plus grand nombre d'éléments”, comme elle était tenu de le faire»*. La Commission a conclu que ces considérations, qui témoignaient d'un «grave manque de rigueur, n'[avaient] fait qu'accentuer les lacunes de la procédure de sélection litigieuse en raison du manque de transparence, d'équité et d'objectivité»*.

6. En examinant les tests du centre d'évaluation, qui font partie intégrante de la procédure de sélection, la Commission consultative paritaire de recours a noté que la requérante semblait avoir été exclue de l'étape des entretiens uniquement sur la base de ses résultats à ces tests, alors que le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme avait expressément déclaré qu'ils «ne constituent pas une étape éliminatoire», ce qui signifie, selon la Commission, que «nul candidat ne devrait voir sa candidature écartée sur la seule base des résultats aux

* Traduction du greffe.

tests du centre d'évaluation»*. La Commission a estimé que «la décision de convoquer les candidats à un entretien aurait dû être prise sur la base d'une évaluation globale comportant à la fois i) une évaluation objective de leurs performances passées et ii) une évaluation de leurs résultats aux tests du centre d'évaluation»*. Or, la requérante ayant obtenu, avant les tests du centre d'évaluation, une note et un classement beaucoup plus élevés qu'un autre candidat convoqué à un entretien, la Commission est parvenue à la conclusion que l'intéressée «avait été privée de la possibilité de concourir à chances égales au poste litigieux»*. Selon la Commission, les états de service de la requérante en tant qu'adjointe du chargé de liaison et chargée de liaison par intérim «auraient dû être pris en considération par [l'Organisation] lors de l'évaluation [sa candidature]», et l'OIT, en ne tenant pas compte des précédentes évaluations de son travail, «[avait] annulé toute tentative de garantir un traitement préférentiel aux candidats internes»* et ainsi «omis de respecter l'engagement qu'elle [avait] elle-même pris dans l'[appel à manifestations d'intérêt], à savoir : “Les candidats ayant plus de cinq années de service continu au sein du Bureau sont encouragés à postuler. Une attention particulière leur sera accordée au moment de la sélection et de l'évaluation des candidatures” (soulignement ajouté [par la Commission]).»*

7. Pour la Commission, «il y avait des raisons de croire que la procédure de sélection contestée manquait de transparence, était injuste et ne tenait pas compte des états de service de la [requérante] au sein du Bureau, comme en témoignait son [...] classement initial»*. La Commission s'est donc rangée à l'avis de la requérante, selon lequel la procédure de sélection était viciée, «[l'Organisation] ayant décidé de l'exclure de l'étape des entretiens sur la seule base de ses résultats aux tests du centre d'évaluation»*.

Par conséquent, la Commission a conclu que la requérante «a[va]it été indiscutablement privée de la possibilité de concourir à chances égales»*. Elle a en outre conclu que, par souci de courtoisie et par respect pour la requérante, l'OIT aurait pu l'informer dès août 2015 que

* Traduction du greffe.

sa candidature n'avait pas été retenue, sans enfreindre la moindre règle de confidentialité concernant la situation des autres candidats. La Commission «a estimé que rien ne donnait à penser que la [requérante] avait fait l'objet d'une discrimination manifeste en raison de son sexe ou de son origine ethnique»*, mais que «rien n'indiquait que [l'Organisation] avait prêté une attention particulière aux buts et objectifs qui sont les siens en matière de diversité et de parité hommes-femmes»*, alors que ces buts et objectifs figuraient en bonne place dans l'appel à manifestation d'intérêt.

8. En conclusion, la Commission a estimé que la réclamation était recevable et fondée et qu'il était justifié de recommander l'annulation du concours litigieux*. Elle a explicitement recommandé au Directeur général d'accorder à la requérante «une indemnité [...] en réparation du préjudice moral subi par cette dernière, étant donné les vices considérables observés dans la procédure de sélection litigieuse»*, d'un montant conforme aux sommes accordées par le Tribunal dans des affaires similaires et en tenant compte du fait que la requérante n'avait pas été traitée avec le respect et la dignité qui lui étaient dus. La Commission a aussi recommandé l'octroi d'une somme de 2 500 francs suisses en raison du retard pris dans la procédure de recours interne.

9. La requérante fonde sa requête sur les moyens suivants : le non-respect par l'OIT de la procédure de sélection établie pour identifier les candidats en vue du choix définitif par le Directeur général, en violation de l'article 4.2 a) i) du Statut du personnel; l'injustice et le manque de transparence de la procédure de sélection; le non-respect de la procédure proposée et des engagements pris dans l'appel à manifestation d'intérêt; l'incohérence et le manque de transparence des procédures de présélection; le non-respect de l'objectif de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence dans la procédure de sélection, ce qui a empêché le Directeur général de se conformer à l'article 4.2 a) i) du Statut du personnel; le manque d'équité lié à l'absence de communication et de transparence de la part de l'OIT et le

* Traduction du greffe.

non-respect de la dignité de la requérante; la discrimination; et le refus d'accepter les constatations, conclusions et recommandations formulées par la Commission.

10. Dans sa réclamation du 21 avril 2016 adressée au directeur de HRD et dans son recours introduit le 22 août auprès de la Commission consultative paritaire de recours, la requérante a essentiellement contesté la procédure de sélection en ce qu'elle a eu un effet préjudiciable sur sa candidature, faisant valoir que l'OIT semblait s'être fondée exclusivement sur ses résultats aux tests du centre d'évaluation pour décider qu'elle ne pouvait pas être convoquée à un entretien. La Commission était habilitée à examiner l'ensemble de la procédure administrative, mais le Tribunal doit limiter son examen de la procédure de sélection aux vices allégués qui, pris isolément ou collectivement, peuvent avoir porté préjudice à la requérante.

11. L'évaluation des compétences d'encadrement par le centre d'évaluation puis l'évaluation par la haute direction ont été menées conformément à l'appel à manifestation d'intérêt, qui précisait sous la rubrique «Informations supplémentaires»^{*} que, «[d]ans le cadre du processus de recrutement, les candidats devront passer les tests du centre d'évaluation de haut niveau du BIT avant d'être pris en considération pour un entretien»^{*}, et aux principes d'un concours équitable. La requérante ne semble pas remettre en cause le déroulement du concours, mais conteste le non-respect de la procédure prévue dans l'appel à manifestation d'intérêt. Le concours litigieux s'est inscrit dans le cadre d'une procédure de sélection visant à pourvoir des emplois vacants dans la catégorie des directeurs, alors que le poste en question pouvait être pourvu par choix direct du Directeur général. En suivant cette procédure, le Directeur général a lui-même restreint le pouvoir qui était le sien, en vertu de l'article 4.2 e) du Statut du personnel, de pourvoir l'emploi par choix direct. La requérante fait valoir que les tests du centre d'évaluation n'ont pas pris en compte les caractéristiques du poste par rapport aux aptitudes et à l'expérience spécifiques des candidats.

^{*} Traduction du greffe.

Plus précisément, la requérante affirme, en ce qui la concerne, que les très bons résultats qu'elle a obtenus dans la situation difficile qui prévalait au Myanmar n'ont pas été pris en considération. Cependant, il n'est pas inhabituel, dans un concours pour un poste de direction, de procéder à une première phase d'évaluation sommaire de la capacité générale des candidats en matière d'encadrement. Il convient en outre d'observer que ni la requérante ni la Commission consultative paritaire de recours n'ont démontré le caractère déraisonnable de ce choix administratif. De plus, ce sont les membres de la direction qui, compte tenu des rapports du centre d'évaluation sur les candidats présélectionnés, devaient communiquer les noms des candidats devant être convoqués à un entretien, comme le précisait la lettre du 26 juillet 2016 du directeur de HRD adressée à la requérante. Cela explique également le sens du passage mentionné par la Commission et cité par les deux parties où il est dit que les tests du centre d'évaluation «ne constituent pas une étape éliminatoire»*, figurant dans le courriel du 24 mars 2016 envoyé par le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme à la requérante.

12. La requérante affirme que sa dignité n'a pas été respectée, puisque la décision de ne plus retenir sa candidature pour le poste en question ne lui a été communiquée que le 22 mars 2016, alors que la direction de l'Organisation avait décidé qu'elle ne ferait plus partie des candidats en lice dès le 27 août 2015. La requérante fait valoir qu'il s'agit d'une manière de procéder particulièrement irrespectueuse compte tenu du fait que, pendant cette période, on lui avait demandé (et elle avait accepté) d'assumer les fonctions de chargé de liaison par intérim parallèlement à ses fonctions d'adjointe au chargé de liaison. Le Tribunal considère que la pratique établie de longue date de l'Organisation, qui consiste à ne communiquer des informations substantielles sur la procédure de sélection que lorsque celle-ci prend officiellement fin, est judicieuse, dans la mesure où jusqu'à la fin, il n'existe aucune certitude quant à l'issue définitive de cette procédure.

* Traduction du greffe.

13. Au vu de ce qui précède, la procédure de sélection, en tant qu'elle concernait la requérante, n'était pas entachée d'irrégularités et la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ