

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.
c.
OMC

136^e session

Jugement n° 4677

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. G. C. le 27 avril 2020 et régularisée le 29 mai, la réponse de l'OMC du 31 août 2020, la réplique du requérant du 12 novembre 2020, régularisée le 19 novembre, et la duplique de l'OMC du 29 janvier 2021;

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

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

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

Le requérant conteste la décision de ne pas retenir sa candidature à des postes ayant fait l'objet d'une mise au concours interne.

Le 12 juillet 2019, l'OMC publia l'avis de vacance INT/F/19-45 en vue de pourvoir deux postes de classe 10 de conseiller, juriste principal chargé du règlement des différends, à la Division des règles. Cet avis de vacance était publié en vue d'un concours interne.

Le requérant, conseiller de classe 9 à la Division des affaires juridiques, présenta sa candidature auxdits postes et fut informé le 20 août 2019 que son profil ne satisfaisait pas aux exigences des postes mis au concours et que l'avis de vacance serait prochainement publié en externe en raison du nombre limité de candidats répondant aux

exigences minimales. Le même jour, le requérant demanda, en application de la disposition 114.1bis du Règlement du personnel, un exposé des raisons motivant une telle décision et précisant les exigences minimales auxquelles il ne répondait pas.

Le lendemain, le 21 août 2019, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision du 20 août. Il demandait notamment que l'avis de vacance soit retiré et qu'un nouvel appel à candidatures soit publié. Il ajoutait qu'il «pourrait être souhaitable pour le Directeur général»* de suspendre la procédure de recrutement en attendant le règlement des «plaintes déclenchées par les exigences minimales en question»*, compte tenu du fait que la Division des ressources humaines avait fait part de son intention de publier rapidement un avis de vacance externe.

Le 22 août 2019, l'OMC publia l'avis de vacance EXT/F/19-55 qui annonçait la tenue d'un concours externe pour les mêmes postes. Toutefois, certaines des exigences énoncées dans l'avis de vacance INT/F/19-45 avaient été modifiées. Le requérant ne se porta pas candidat.

Le 4 septembre 2019, la Division des ressources humaines répondit à la demande d'exposé des raisons présentée par le requérant le 20 août 2019 en indiquant que celui-ci ne satisfaisait pas aux exigences de «longue expérience en matière de supervision»* et de «véritable expérience pratique récente dans la conduite de procédures nationales en matière de mesures correctives commerciales ou dans la participation à de telles procédures»*.

La demande de réexamen du requérant fut rejetée fin septembre 2019. Peu après, le 26 septembre 2019, il introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 20 août 2019 et demander, en particulier, que l'avis de vacance litigieux soit retiré et qu'un nouvel appel à candidatures soit publié avec une liste d'exigences minimales correspondant aux exigences «neutres»* énoncées dans les avis de vacance précédents. Si les postes devaient

* Traduction du greffe.

rester vacants, il conviendrait de publier un avis de vacance révisé et de procéder à un recrutement interne approprié. Il ajoutait qu'il «pourrait être souhaitable pour le Directeur général»* de suspendre la procédure de recrutement litigieuse en attendant le règlement des «plaintes déclenchées par les exigences minimales en question»*, compte tenu du fait que la Division des ressources humaines avait indiqué qu'un avis de vacance en vue d'un concours externe serait rapidement publié. Le requérant contesta la décision du 20 août 2019 de rejeter sa candidature au motif que les exigences minimales appliquées violaient les règles en vigueur en matière de recrutement. Il ajoutait néanmoins que l'affaire «concern[ait] réellement»* les exigences minimales qui étaient mentionnées dans l'avis de vacance et qui avaient servi de fondement pour rejeter sa candidature. Selon lui, ces exigences minimales ne correspondaient pas à des critères d'évaluation objectifs; elles étaient inéquitables et contraires à l'esprit des politiques de l'OMC sur l'évolution professionnelle. Il donnait des exemples précis d'exigences qui, de son point de vue, violaient les normes de référence pour un poste de juriste de classe 10, y compris celui de juriste principal chargé du règlement des différends.

Dans son rapport du 18 décembre 2019, la Commission paritaire de recours conclut que l'avis de vacance INT/F/19-45 était vicié, car des éléments essentiels de la norme de référence pour des postes de classe 10 de juriste principal chargé du règlement des différends avaient été omis dans les exigences minimales énumérées. En conséquence, la décision du 20 août 2019 de rejeter la candidature du requérant était également viciée. La Commission paritaire de recours rappelait que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, lorsqu'une procédure de recrutement est viciée, le concours doit reprendre au stade où la procédure a été viciée.

Le 29 janvier 2020, le requérant reçut notification de la décision du Directeur général de rejeter son recours. Le Directeur général rejetait la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle l'avis de vacance était vicié. Il estimait que l'avis de vacance litigieux énonçait

* Traduction du greffe.

toutes les exigences minimales prévues dans la norme de référence applicable pour des postes de classe 10 de juriste principal chargé du règlement des différends. Il décida donc de maintenir la décision du 20 août 2019 et de poursuivre la procédure de recrutement pour les deux postes vacants, qui devaient être pourvus de toute urgence. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel. Il réclame un versement unique «modéré»* de 10 000 francs suisses, expliquant que, s'il avait été promu à la classe 10, son traitement annuel aurait augmenté de plus de 7 000 francs par an. À titre subsidiaire, il réclame une indemnité de 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts punitifs.

L'OMC demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant sans objet dès lors que, dans sa réplique, le requérant entend contester l'issue du concours qui a été mené sur la base de l'avis de vacance EXT/F/19-55. Elle soutient que la requête est dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. Dans son recours interne, le requérant a affirmé que deux des exigences minimales énoncées dans l'avis de vacance INT/F/19-45 visant à pourvoir deux postes de classe 10 de conseiller, juriste principal chargé du règlement des différends, à la Division des règles étaient illégales, à savoir l'exigence d'une expérience récente et pratique en matière de procédures judiciaires nationales («expérience récente liée aux aspects quantitatifs, juridiques et stratégiques de l'analyse du dumping et des subventions dans le contexte des enquêtes nationales sur les mesures correctives commerciales»^{*}; «[u]ne véritable expérience pratique récente dans la conduite de procédures nationales en matière de mesures correctives commerciales ou dans la participation à de telles procédures est également requise, une expérience récente au sein d'une

* Traduction du greffe.

autorité nationale chargée des mesures correctives commerciales constituant un avantage considérable»*) et l'exigence d'une «longue expérience en matière de supervision»*.

Dans son recours interne, le requérant a soutenu que ces deux exigences minimales étaient illégales, car:

- a) elles ne figuraient pas dans les avis de vacance précédents pour le même poste;
- b) elles étaient incompatibles avec la description de poste et les exigences pour les postes de classe 10 de conseiller, juriste principal chargé du règlement des différends, qui relèvent du poste générique de juriste principal décrit dans le référentiel de contrôle (norme de classement des postes);
- c) elles étaient discriminatoires à l'égard des fonctionnaires en service et avaient été conçues pour favoriser un candidat externe en particulier; en fait, étant donné qu'aucun fonctionnaire en service, à une exception près, ne remplissait ces exigences supplémentaires, l'Organisation a publié un nouvel avis de vacance ouvert aux candidats externes.

En outre, dans son recours interne, le requérant a prétendu que l'avis de vacance INT/F/19-45 n'imposait pas comme exigence minimale d'avoir des connaissances et de l'expérience concernant les procédures de règlement des différends de l'OMC.

La Commission paritaire de recours a rejeté les moyens du requérant relatifs aux deux exigences minimales d'expérience récente et importante en matière de mesures correctives commerciales à l'échelle nationale et de longue expérience en matière de supervision, et a admis le moyen relatif à l'absence d'exigence minimale imposant d'avoir des connaissances et de l'expérience concernant les procédures de règlement des différends de l'OMC.

* Traduction du greffe.

En substance, la Commission paritaire de recours a relevé que les exigences relatives aux mesures correctives commerciales à l'échelle nationale et à la longue expérience en matière de supervision n'étaient pas incompatibles avec:

- le principe d'égalité des chances pour les fonctionnaires admis à concourir pour des postes internes et le principe selon lequel les critères d'évaluation doivent être objectifs et basés sur les faits (principes énoncés aux alinéas a) et b) du paragraphe 11 du Mémoire administratif n° 976);
- le référentiel de contrôle qui recense uniquement les exigences minimales mais n'exclut pas l'imposition d'exigences supplémentaires pour répondre aux besoins changeants ou futurs de l'Organisation. La Commission paritaire de recours a relevé que la norme de classement des postes permettait une certaine flexibilité, car le référentiel indiquait: «[u]ne expérience précise dans un domaine pertinent relevant de la responsabilité d'une division opérationnelle peut être exigée pour certains postes de ce niveau»*.

Quant à l'avis de vacance interne qui aurait méconnu l'exigence minimale imposant d'avoir des connaissances et de l'expérience concernant les procédures de règlement des différends de l'OMC, la Commission paritaire de recours a estimé que cet avis de vacance était vicié. Selon elle, un avis de vacance ne saurait omettre les principales exigences énumérées dans la norme de classement des postes applicable aux postes de classe 10 de conseiller, juriste principal chargé du règlement des différends, et une telle omission violerait le principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à l'administration de méconnaître les règles qu'elle a elle-même définies.

La décision attaquée approuvait le rapport de la Commission paritaire de recours en ce qu'il avait jugé légales les deux exigences d'expérience récente et importante en matière de mesures correctives commerciales à l'échelle nationale et de longue expérience en matière de supervision, et ne l'approuvait pas en ce qu'il avait jugé illégale l'omission de l'exigence imposant d'avoir des connaissances et de

* Traduction du greffe.

l'expérience concernant les procédures de règlement des différends de l'OMC, qui était prévue dans la norme de référence. À cet égard, la décision attaquée indiquait que, même si l'avis de vacance n'utilisait pas les termes précis de la norme de référence, «dans ses grandes lignes»*, il tenait dûment compte de ladite exigence minimale.

2. Dans la présente requête, le requérant reprend les arguments de son recours interne dans son récit des faits et rappelle les conclusions de la Commission paritaire de recours, mais il n'avance pas de moyens spécifiques contre la décision attaquée et le rapport de la Commission paritaire de recours dans la partie relative aux deux exigences susmentionnées, à savoir une expérience récente et importante en matière de mesures correctives commerciales à l'échelle nationale et une longue expérience en matière de supervision. Il ne mentionne pas non plus dans sa requête le contenu de son recours interne pour contester la décision attaquée et le rapport de la Commission paritaire de recours à cet égard. Il se borne à contester la décision attaquée en tant qu'elle n'approuve pas la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle l'avis de vacance interne était vicié dans la mesure où il avait omis l'exigence minimale prévue par la norme de référence concernant la connaissance de la procédure de règlement des différends de l'OMC.

Ainsi, le Tribunal estime que la décision attaquée n'a pas été contestée sur la question des deux exigences supplémentaires et il n'examinera donc pas cette question.

Même si le Tribunal est d'avis que le requérant n'a pas avancé de moyens spécifiques contre la décision attaquée et le rapport de la Commission paritaire de recours dans la partie relative aux deux exigences d'expérience récente et importante en matière de mesures correctives commerciales à l'échelle nationale et de longue expérience en matière de supervision, il ajoute, pour être exhaustif, que, même si le requérant avait l'intention de contester la décision attaquée et le rapport de la Commission paritaire de recours à cet égard, ses moyens

* Traduction du greffe.

seraient infondés. Le Tribunal approuve les arguments de la Commission paritaire de recours concernant les deux exigences minimales contestées, qui sont, dans les circonstances de l'espèce, raisonnables, proportionnées, non discriminatoires et acceptables conformément à la norme de référence qui, pour les postes de classe 10 de conseiller, juriste principal chargé du règlement des différends, prévoit ce qui suit sous l'intitulé «Expérience pratique requise»*: «[u]ne expérience spécifique dans un domaine pertinent relevant de la responsabilité d'une division opérationnelle peut être exigée pour certains postes de ce niveau»*.

3. Les autres moyens du requérant contre la décision attaquée sont dénués de fondement. Le Tribunal considère que l'avis de vacance comprenait l'exigence minimale imposant d'avoir des connaissances et de l'expérience concernant les procédures de règlement des différends de l'OMC, même s'il n'employait pas les termes exacts contenus dans la norme de référence. Sous l'intitulé «[d]ifficulté du travail»*, la norme de référence pour les postes de classe 10 était notamment libellée comme suit:

«À ce niveau, les fonctions exigent [...] une connaissance détaillée des dispositions des accords applicables de l'OMC et une bonne compréhension du système de l'OMC dans son ensemble, ainsi que des principes économiques et autres sur lesquels il repose. [...] [L]e titulaire doit avoir une connaissance approfondie de la procédure de règlement des différends, de toutes les règles et procédures applicables, des lois spécifiques concernant les différends et du cadre législatif et juridique applicable au domaine commercial faisant l'objet d'un différend, et avoir une bonne connaissance de l'ensemble des règlements, dispositions juridiques et précédents pertinents de l'OMC.»*

L'avis de vacance interne se lisait comme suit: «[l]e candidat retenu [...] doit avoir une excellente connaissance des questions économiques et juridiques liées à l'OMC, y compris en particulier dans le domaine des mesures correctives commerciales. Cela inclut une connaissance approfondie des accords de l'OMC relevant des domaines de responsabilité de la Division»*. Ainsi, l'avis de vacance reprenait, dans une formulation plus concise, les exigences énoncées dans la norme de

* Traduction du greffe.

référence, imposant une connaissance du système de l'OMC dans son ensemble et du domaine particulier des mesures correctives commerciales, qui englobe également, comme expliqué par le Directeur général dans la décision attaquée, la connaissance de la procédure de règlement des différends. En tout état de cause, même s'il existait une divergence importante entre la norme de référence et l'avis de vacance, le requérant n'en a pas pour autant été lésé dans le cadre du concours interne. Personne n'a été nommé au poste en question à la suite de ce concours.

4. La décision initiale et la décision attaquée étant légales, le requérant n'a pas droit à des dommages-intérêts pour tort matériel ni à des dommages-intérêts punitifs.

5. En outre, le Tribunal estime que les observations du requérant concernant la sélection d'un autre fonctionnaire dans le cadre de la procédure de recrutement externe, engagée sur la base d'un avis de vacance externe, dépassent le cadre de la présente requête, comme l'admet le requérant lui-même.

6. Dans ces circonstances, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ