

## QUATRE-VINGTIEME SESSION

### Affaire NACER-CHERIF

#### Jugement No 1477

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Ahmed Nacer-Cherif le 7 février 1995, la réponse du Centre en date du 12 avril, la réplique du requérant du 13 juin et la duplique du Centre du 17 août 1995;

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. Le requérant, ressortissant algérien né en 1945, est entré au service du Centre international de formation de l'OIT, qui a son siège à Turin, le 1er juillet 1975 en qualité de chef de l'unité de la comptabilité, au grade P.2. Sa nomination faisait suite à un transfert du Bureau de l'OIT à Alger, où il avait exercé, depuis 1970, des fonctions d'assistant administratif et financier, au grade G.7. En mars 1981, le Centre l'a promu au poste de chef du Bureau des contrôles de gestion, au grade P.3, puis, le 1er février 1982, l'a nommé chef de la Section de planification et de l'administration. Depuis 1988, il occupe le poste de chef de la Section du budget et du contrôle, au grade P.4. En 1992, le Centre a créé un Service des finances et du budget regroupant la Section du budget et du contrôle et le Service des finances.

Le 22 mars 1994, le Centre a publié, sous le numéro 5/1994, un avis de concours à l'intention de candidats internes et externes pour le poste, de grade P.5, de chef du Service des finances et du budget. L'avis précisait que les candidatures émanant de postulants internes seraient examinées en priorité. Trois fonctionnaires du Centre, dont le requérant, ainsi que cent trente-quatre candidats externes présentèrent leur candidature.

Le 24 mars, le Comité de sélection, agissant conformément aux instructions du Directeur du Centre, proposa à ce dernier la liste des membres d'un jury ad hoc chargé de faire une première évaluation des candidatures.

Le 8 juin 1994, ce jury convoqua le requérant à un entretien. Par note du 19 septembre, le Directeur l'informa que l'un des candidats externes avait été désigné pour occuper le poste mis au concours. Par note du 7 octobre, le requérant demanda au Directeur de lui communiquer les motifs ayant conduit à écarter sa candidature au profit de celle d'un postulant externe. Le 24 octobre, il eut un entretien avec le Directeur, qui lui annonça que le Comité de sélection l'avait placé en cinquième position parmi les six candidats retenus. Le Directeur lui fit observer que, contrairement au candidat sélectionné, il ne possédait ni le diplôme universitaire supérieur dans le domaine de l'économie et des affaires ni la qualification professionnelle équivalente qu'exigeait l'avis de concours. Le Directeur confirma ces propos au requérant dans une note également du 24 octobre.

Par note du 21 novembre 1994, le requérant introduisit une réclamation auprès du Directeur, en vertu de l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre. Il émettait des "doutes quant à l'objectivité des critères ayant conduit à placer [sa] candidature en cinquième position" et estimait que sa candidature, n'ayant, d'après lui, pas été examinée par le Comité de sélection, "n'a[vait] pas été traitée de façon équitable". Par note du 18 janvier 1995, le Directeur répondit au requérant qu'il avait demandé des explications au Comité; celui-ci lui avait indiqué que la candidature du requérant n'avait fait l'objet d'aucune discrimination par rapport aux autres postulants; en outre, le Comité avait certifié, d'une part, être conscient de son devoir de parvenir à ses propres conclusions, indépendamment du jury, et, d'autre part, que ses membres avaient disposé de dossiers complets relatifs à tous les candidats. Le Directeur conclut que la procédure de sélection "a[vait] été effectuée d'une manière tout à fait sérieuse et exhaustive", et informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter sa réclamation. Telle est la décision entreprise.

B. Le requérant invoque la violation des paragraphes 3, 4 et 10 b) de l'annexe H au Statut du personnel du Centre, intitulée "Règles pour le pourvoi des postes", qui prévoit l'équivalence entre un diplôme universitaire approprié et

une expérience professionnelle correspondante. Certes, le Directeur, dans sa note du 18 janvier 1995, a assuré au requérant que l'absence de diplôme universitaire approprié n'avait pas été décisive dans le rejet de sa candidature. Mais il n'en a pas moins allégué que les qualifications et le "profil" du candidat externe étaient supérieurs à ceux du requérant, sans toutefois fournir la moindre indication sur les critères l'ayant conduit à cette conclusion.

Le Directeur n'a pas non plus tenu compte de la priorité accordée aux candidats internes par l'avis de concours et par l'article 1.2 d) 2) du Statut du personnel.

Le requérant affirme que la désignation d'un jury ad hoc n'est prévue ni par le Statut du personnel ni par les "Règles de procédure du Comité de sélection" et contrevient par conséquent à l'article 0.8 du Statut, en vertu duquel aucune dérogation ne peut être faite à ce texte sans l'assentiment du fonctionnaire intéressé.

Il met en cause l'impartialité d'un membre du jury qui aurait proféré des menaces à son égard suite à une décision qu'il prit en sa qualité de chef de la Section du budget et du contrôle. Il conteste le classement de sa candidature par le jury en cinquième position, derrière notamment un collègue de grade P.2.

Il prétend que le Comité de sélection était le seul organe compétent pour évaluer les candidatures. Or il s'est borné à entériner les conclusions du jury. Seuls deux des quatre membres du Comité ont examiné sa candidature, bien que tous aient disposé des formulaires de candidature et des dossiers personnels des postulants.

Il demande l'annulation de la décision rejetant sa candidature au poste annoncé par l'avis de concours et de celle de nommer un candidat externe à ce poste, le versement d'une indemnité symbolique d'un dollar des Etats-Unis en réparation du tort moral et professionnel subi, et 1 300 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre soutient que la procédure de sélection a été régulière.

Il relève tout d'abord que les allégations du requérant selon lesquelles un membre du jury aurait proféré des menaces à son endroit ne figuraient pas dans sa réclamation du 21 novembre 1994, ce qui démontre que cette "altercation" n'a pas revêtu l'importance qu'il prétend lui donner devant le Tribunal.

Le requérant n'a jamais exprimé de réserves à l'égard de la convocation d'un jury, que ce soit au cours de la procédure de sélection ou dans sa réclamation. La création d'un tel jury se justifie par le fait que les membres du Comité de sélection étaient tous - sauf son président - de grade inférieur à celui du poste mis au concours, et qu'aucun d'entre eux ne possédait de connaissances particulières dans les domaines financier et budgétaire. Quant au jury, il s'est limité à un examen préliminaire des candidatures sur une base purement technique. Les conclusions qu'il a remises au Comité de sélection étaient suffisamment claires pour que certains de ses membres aient estimé inutile de réexaminer les dossiers des candidats.

L'absence d'un diplôme universitaire approprié n'a pas conduit en tant que telle au rejet de la candidature du requérant, mais a constitué un élément essentiel lors du classement de celle-ci. Le jury a en effet considéré que, malgré leur "longue expérience au Centre", aucun des trois candidats internes "ne posséd[ait] les qualifications universitaires appropriées". Le diplôme détenu par le candidat sélectionné constitue le gage de sa supériorité selon les critères de formation et d'expérience professionnelles. Quant à la priorité accordée aux candidats internes, il s'agit là d'un critère qui n'intervient qu'en cas de compétence égale. Comme le prévoit l'article 1.2 a) du Statut du personnel, "pour pourvoir un poste quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité".

Le Centre estime enfin que, de toute façon, la candidature du requérant aurait dû être d'emblée éliminée, car il ne possédait ni de diplôme universitaire approprié ni de qualification professionnelle équivalente.

D. Dans sa réplique, le requérant prétend que, si la création d'un jury ad hoc pouvait à la rigueur se justifier par la nécessité d'opérer une présélection des candidatures, il aurait dû en tout état de cause se limiter à l'examen des candidatures externes. En effet, seul le Comité de sélection est compétent à l'égard des candidats internes.

S'il n'a pas contesté la convocation d'un jury ad hoc dans son recours interne, c'est parce qu'à ce stade il ignorait encore que cet organe avait été le seul à évaluer et à classer sa candidature. Les raisons avancées par le Centre pour justifier la création d'un jury ad hoc ne sont d'ailleurs guère convaincantes dès lors que ses membres étaient peu experts dans le domaine de spécialisation du poste à pourvoir.

Il reconnaît qu'il n'a pas mentionné de façon explicite dans son recours interne les menaces proférées par un des membres du jury ad hoc - il ne s'agissait pas d'une simple "altercation" -, mais prétend que c'était par souci de ne pas donner trop de publicité à cette affaire.

Il réévalue ses dépens à 2 000 dollars.

E. Dans sa duplique, le Centre fait observer que la création du jury lui a permis d'atteindre le but fixé par l'article 1.2 a) du Statut. Il constate que, dans sa réplique, le requérant ne prétend pas que l'examen par le jury lui ait porté préjudice de quelque manière que ce soit ni ne conteste aucun des arguments soulevés dans la réponse ayant trait à la supériorité des qualifications du candidat retenu.

#### CONSIDERE :

1. Le requérant est entré au bureau de l'OIT à Alger en 1970 à titre d'assistant administratif et financier, et a été muté en 1975 au Centre international de formation de l'OIT à Turin, où il a exercé diverses fonctions, d'abord au grade P.2, puis à partir de mars 1981 au grade P.3, et enfin, à compter du 1er novembre 1988, au grade P.4. En 1992, alors qu'il exerçait les fonctions, qui sont toujours les siennes, de chef de la Section du budget et du contrôle, le Centre décida de créer un Service des finances et du budget, et il présenta sa candidature au concours ouvert pour pourvoir le poste, classé au grade P.5, de chef du nouveau service. C'est en mars 1994 que le concours fut enfin ouvert, après deux tentatives qui n'avaient pas abouti. Se présentèrent ainsi au concours, ouvert non seulement aux fonctionnaires du Centre mais également à d'autres personnes, cent trente-quatre candidats externes et trois internes, dont le requérant. Le Comité de sélection estima, sur avis d'un jury ad hoc, que les trois candidats externes retenus par ledit jury étaient les meilleurs. Le 19 septembre 1994, le Directeur du Centre informa le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue et que le poste serait confié à l'un des candidats externes, M. Peter Jones. Le requérant défère au Tribunal une décision du 18 janvier 1995 rejetant la réclamation qu'il avait formée pour que sa candidature fût reconsidérée ou, à défaut, qu'il bénéficiât d'une promotion au grade P.5.

2. Le requérant, dont l'intérêt à agir ne fait pas de doute, estime que la procédure de sélection mise en oeuvre a été entachée d'un grand nombre d'irrégularités : la possession d'un titre académique a été considérée comme une condition nécessaire pour pouvoir prétendre au poste dont il s'agit; le Comité de sélection a délégué au jury ad hoc, dont la constitution était irrégulière et dont l'un des membres était partial à son égard, la charge de faire une présélection; il n'a été entendu que douze minutes par ce jury, et le Comité de sélection n'a, quant à lui, pas même examiné son dossier; enfin, le Directeur a fait naître de faux espoirs de promotion parmi le personnel du Centre en publiant la vacance de poste et en organisant le concours, alors qu'il entendait en réalité dès le début faire appel à un candidat externe.

3. Certains de ces arguments ne peuvent être pris en considération. C'est ainsi que les pièces du dossier permettent d'établir que la possession d'un diplôme universitaire approprié n'a pas été considérée par les autorités chargées de la sélection des candidats comme une condition déterminante, en dépit d'une certaine ambiguïté des termes de l'avis de concours. De même, le requérant n'apporte aucun élément permettant de conclure que le Directeur avait dès l'origine l'intention de recourir à un candidat extérieur.

4. En revanche, les moyens tirés de l'irrégularité de la procédure suivie sont des plus sérieux. Il résulte des dispositions combinées de l'article 1.2 du Statut du personnel du Centre et de l'annexe H au même Statut à laquelle il est renvoyé par cet article que, lorsqu'un concours est organisé pour pourvoir à un poste, le Comité de sélection prévu par l'article 10.4 du Statut examine les candidatures selon une procédure minutieusement réglementée. Dans la présente affaire, le Comité de sélection a chargé un jury ad hoc, qualifié dans les documents en langue anglaise figurant au dossier d'"examining panel" ou de "selection panel", de faire une première sélection. Les six membres du jury avaient été nommés par le Directeur sur recommandation du Comité de sélection, et deux d'entre eux, dont le président, étaient membres de ce dernier Comité. Il s'agissait donc d'un organe distinct du Comité de sélection, composé, quant à lui, de quatre membres nommés respectivement par le Directeur au sein du Bureau du personnel, par le comité du Syndicat du personnel, et, pour les deux derniers, par le Directeur sur recommandation conjointe du Bureau du personnel et du comité du Syndicat du personnel.

5. Il résulte des pièces du dossier que c'est le jury qui a procédé aux différentes phases de sélection prévues par l'annexe H au Statut pour les concours internes (en vertu du paragraphe 10 de l'annexe) et externes (en vertu du paragraphe 12). Il a d'abord examiné sur dossiers les cent trentequatre candidatures externes et en a retenu vingt-neuf; puis, au vu du curriculum vitae de chacun d'entre eux, a choisi les trois meilleurs et a décidé de les soumettre

à un entretien, en même temps que les trois candidats internes, qui n'avaient pas fait l'objet de cette présélection. A l'issue d'une entrevue avec chaque candidat - qui, pour le requérant, n'a pas excédé douze minutes -, le jury a classé les six candidats restant en lice, plaçant les trois candidats externes en tête et le requérant en cinquième position. Son rapport, établi le 23 juin 1994, fut transmis au Comité de sélection, qui, dès le lendemain, exprima son accord unanime à la conclusion du jury, en précisant que les trois candidats externes étaient "les meilleurs" et "pleinement qualifiés pour exercer les fonctions en question".

6. Or le Comité de sélection est parvenu à cette conclusion sans avoir entendu les candidats ni examiné les formulaires de candidature et les dossiers personnels des candidats internes. C'est à la suite d'informations qui lui ont été données par deux des membres du Comité - c'est-à-dire à la faveur d'une indiscretion dont le caractère regrettable ne saurait empêcher l'intéressé d'en tirer argument - que le requérant a appris que le Comité, en tant que tel, n'avait pas examiné les dossiers. Il en a immédiatement informé le Directeur qui, par une note du 18 janvier 1995, lui a répondu que, après avoir demandé des explications au Comité sur ce point, il estimait qu'aucune irrégularité n'avait été commise : d'une part, il lui avait été répondu "qu'il avait été clairement entendu au sein du Comité que celui-ci devait parvenir à ses propres conclusions, indépendamment du jury"; d'autre part, les formulaires et dossiers personnels avaient "été mis à la disposition des membres" du Comité, qui avaient tous examiné soigneusement le rapport du jury.

7. Il résulte bien du déroulement de la procédure que le Comité de sélection, même s'il a effectivement entériné le rapport du jury, n'a ni fait un examen individuel des candidatures ni entendu les intéressés, mais a délégué ces tâches au jury. Or, s'il n'est pas en soi inconcevable que l'autorité chargée de la sélection désigne un jury composé d'experts qu'elle estime plus qualifiés pour examiner les compétences techniques des candidats - notamment venant de l'extérieur -, elle ne peut toutefois purement et simplement déléguer à ce jury les pouvoirs qui lui incombent statutairement : les compétences doivent être exercées et ne sauraient être déléguées sans qu'un texte statutaire ne le prévoie.

8. Cette règle est d'autant plus importante à observer dans le cas où la composition de l'organisme qui prétend déléguer ses pouvoirs, comme c'est le cas du Comité de sélection, donne des garanties particulières au personnel. Dans la présente affaire, le jury était principalement formé de membres de l'administration et ne pouvait en aucune manière être considéré comme une émanation du Comité de sélection, même si ce dernier avait été appelé par le Directeur à faire connaître ses vues sur sa composition et même si, comme il est indiqué au considérant 4 ci-dessus, deux de ses six membres en faisaient partie.

9. En déléguant au jury le soin de mener les opérations de présélection et de classement et en adoptant ses conclusions sans avoir au moins entendu les candidats présélectionnés ou consulté leurs dossiers, le Comité n'a pas respecté les obligations qui sont les siennes en vertu des règles statutaires mentionnées ci-dessus. La procédure de sélection doit, dans ces conditions, être regardée comme irrégulière, sans qu'il soit besoin d'examiner le bien-fondé des affirmations du requérant selon lesquelles l'un des membres communs au jury et au Comité de sélection aurait tenu des propos révélant une animosité à son égard.

10. Il reste à examiner quelles conséquences il convient de tirer des irrégularités commises. Comme le déclarait le Tribunal dans son jugement 1359 (affaire Cassaignau No 4), les conditions de sélection et de nomination prévues par les dispositions statutaires doivent être scrupuleusement respectées. Lorsqu'un processus de sélection a été irrégulier, les décisions qui en sont issues doivent être annulées et la procédure doit être reprise dans des conditions régulières, étant entendu que l'organisation en cause doit "tenir indemne" le bénéficiaire de la désignation du préjudice que pourrait lui causer l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi. Le Tribunal estime qu'il convient de faire application en l'espèce des principes dégagés par le jugement 1359, et qu'il n'est pas opportun dans ces circonstances de remplacer l'annulation sollicitée par l'allocation de dommages-intérêts, ainsi que le suggère à titre subsidiaire la défenderesse.

11. Le Tribunal annulera donc la décision rejetant la candidature du requérant au poste de chef du Service des finances et du budget et celle nommant à ce poste M. Peter Jones, qui devra être tenu indemne des conséquences défavorables que pourrait avoir pour lui cette annulation.

12. Bien que le requérant demande le paiement symbolique d'une indemnité pour préjudice moral, ce préjudice est suffisamment réparé par le présent jugement.

13. Le requérant, ayant eu gain de cause, a droit au remboursement du montant qu'il réclame au titre de ses dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Centre international de formation de l'OIT rejetant la candidature du requérant au poste de chef du Service des finances et du budget et celle nommant M. Peter Jones à ce poste sont annulées.
2. L'affaire est renvoyée devant le Centre.
3. Le Centre paiera au requérant une somme de 2 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 1996.

William Douglas  
Michel Gentot  
Egli  
A.B. Gardner