

B.-W. (n° 3)

c.

OIT

120^e session

Jugement n° 3543

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} B. B.-W. le 13 mars 2013 et régularisée le 3 avril, la réponse de l'OIT du 25 juin et la lettre du 4 août 2013 par laquelle la requérante a informé la greffière du Tribunal qu'elle ne souhaitait pas déposer de réplique;

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 suivants :

La requérante conteste le rejet de sa candidature à un poste de grade P.4.

La carrière de la requérante et des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3032, prononcé le 6 juillet 2011. Dans ce jugement, le Tribunal, ayant constaté qu'en ne respectant pas la chronologie établie pour le déroulement de la procédure de concours — l'évaluation par le Centre d'évaluation avant l'évaluation technique — l'OIT avait violé les règles qu'elle avait elle-même édictées, décida notamment d'annuler les décisions du 26 mai 2009 rejetant les réclamations par lesquelles la requérante et une de ses collègues avaient contesté les résultats d'un concours ouvert, le 7 février 2008, en vue de

pourvoir un poste de traducteur principal/réviseur de grade P.4 au sein de l'unité française de traduction du Service des documents officiels. Le Tribunal annula également les décisions issues du concours litigieux et ordonna que la procédure de concours fût reprise au stade où elle avait été viciée.

En exécution du jugement précité, les deux candidates sélectionnées à l'issue du concours annulé furent informées que leur nomination était annulée mais qu'elles étaient maintenues en fonction en attendant les résultats de la nouvelle procédure de sélection. Le 24 novembre 2011, les candidats qui avaient été placés sur la liste sélective lors du concours initial furent invités à manifester leur intérêt pour le poste qui avait fait l'objet de l'avis de vacance publié le 7 février 2008. La requérante se porta candidate, tandis que la candidate interne initialement sélectionnée renonça à postuler de nouveau.

L'épreuve écrite de l'évaluation technique eut lieu le 9 janvier 2012 et l'épreuve orale le 16 janvier 2012. Dans son rapport, en date du 1^{er} février 2012, le jury de sélection recommanda que la candidate externe qui avait été sélectionnée à l'issue du premier concours fût confirmée au poste auquel elle avait été nommée et que, pour le second poste, auquel avait été nommée la candidate interne ayant renoncé à participer au nouveau concours, le concours fût déclaré infructueux.

Le 20 mars 2012, la requérante fut informée que sa candidature n'avait pas été retenue. Elle demanda, en vertu du paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel — qui concerne la procédure de recrutement —, un entretien avec la chef responsable «afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique». Au cours de cet entretien, qui eut lieu le 27 mars 2012, l'intéressée apprit, notamment, qu'elle avait obtenu les notes de 4,25 sur 7 à l'écrit et de 4 sur 5 à l'oral, que cette dernière note comptait pour 20 pour cent et celle de l'épreuve écrite pour 80 pour cent, et qu'il fallait avoir obtenu au moins 4,75 à l'épreuve écrite pour pouvoir être recommandé. Il lui fut également indiqué que, le concours ayant été repris au stade de l'évaluation technique, il n'y avait pas lieu d'établir un classement des candidats étant donné «[q]u'une seule candidate avait rempli "les critères nécessaires déterminés par le panel"». Ainsi, seule la candidate

externe sélectionnée à l'issue du premier concours avait été retenue et la candidate interne qui n'avait pas souhaité participer à la reprise du concours avait été maintenue, par intérim, sur le second poste resté vacant.

La réclamation de la requérante, que celle-ci introduisit après avoir obtenu, à sa demande, une réponse écrite, fut définitivement rejetée par le Directeur général, conformément à la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours, par une lettre du 13 décembre 2012, qui constitue la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de céans d'annuler ladite décision, les décisions issues du concours ainsi que la «nomination» de la candidate interne, d'ordonner la reprise du concours ainsi que la réparation du préjudice qui lui aurait été causé et de condamner l'OIT à lui verser la somme de 6 000 euros à titre de dépens.

L'OIT conclut au rejet de la requête et des prétentions de la requérante comme étant partiellement irrecevables — une partie des conclusions de cette dernière étant, de son point de vue, devenues sans objet — et totalement dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante défère devant le Tribunal de céans la décision du Directeur général du 13 décembre 2012 rejetant la réclamation par laquelle elle avait contesté les résultats d'un concours organisé afin de pourvoir un poste de traducteur principal/réviseur de grade P.4.

2. La requérante soulève un premier moyen tiré d'un vice qui aurait entaché la procédure en ce que l'exécution du jugement 3032 impliquait que la procédure du concours fût reprise au stade de l'étape du Centre d'évaluation, alors que l'Organisation, omettant cette étape, s'est contentée de reprendre le concours au stade de l'évaluation technique.

3. Mais le Tribunal constate, à l'examen des pièces du dossier, que les candidates externes, seules astreintes à passer l'étape du Centre

d'évaluation, avaient déjà satisfait cette exigence à l'occasion du premier concours, comme l'a relevé la Commission consultative paritaire de recours dans son rapport du 18 octobre 2012, que le Tribunal n'a aucune raison de mettre en doute. Il estime dès lors qu'il n'était pas indispensable d'imposer à ces candidates, à l'occasion de la reprise du concours annulé, un nouveau passage au Centre d'évaluation, alors qu'elles avaient déjà franchi ce passage avec succès.

Comme le soutient la défenderesse, la reprise du concours au stade de l'évaluation technique a permis de rétablir formellement la chronologie établie pour le déroulement de la procédure.

Ce premier moyen ne saurait, en conséquence, être accueilli.

4. La requérante soutient ensuite que la procédure de concours était entachée d'un vice tenant à l'absence d'évaluation technique par le chef responsable. Elle fait valoir que, selon les textes régissant la procédure de concours, c'est le chef responsable qui doit entreprendre une évaluation technique des candidats admis à passer cet examen. Or, selon elle, en l'espèce, «les pouvoirs attribués au chef responsable ont été délégués et délayés». Elle se plaint en effet de ce que l'évaluation technique a été réalisée au moyen, d'une part, d'une épreuve écrite évaluée par deux examinateurs et, d'autre part, d'un examen oral effectué par un organe collégial ad hoc.

5. Au moment des faits, le paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel se lisait ainsi qu'il suit :

«Le chef responsable entreprend et garantit une évaluation technique rigoureuse de tous les candidats dont la candidature a été évaluée, de façon positive par le Centre d'évaluation, et prépare un rapport.»

6. Ces dispositions n'interdisent pas formellement au chef responsable de s'entourer d'experts pour mener l'évaluation technique. Et dans son jugement 3182, au considérant 6, le Tribunal a indiqué, s'agissant de la procédure de recrutement à l'OIT, que le Statut du personnel instaure en fait un mécanisme permettant l'évaluation des candidats dans le cadre d'une structure indépendante assurant rigueur technique et expertise et que le recours à des jurys techniques offre,

précisément, les garanties d'une totale transparence et d'une parfaite impartialité aux fins d'une évaluation objective (voir également le jugement 2083, aux considérants 9 et 10).

L'on ne saurait dès lors reprocher au chef responsable de s'être, en l'espèce, entouré d'experts et de fonctionnaires pour mener l'évaluation technique dans la transparence et avec une parfaite impartialité.

Ce moyen n'est donc pas fondé.

7. La requérante invoque un vice de procédure tenant à l'absence de directives définissant les conditions de l'évaluation technique. Elle indique que le paragraphe 5.1 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs du 6 octobre 2000 prévoit que des directives relatives à l'évaluation technique devaient être formulées avant le 31 décembre 2000 par le Syndicat du personnel et l'administration, mais qu'à sa connaissance de telles directives n'ont jamais été élaborées et publiées. Or, selon elle, «[l']absence de ces directives prive les fonctionnaires d'une information de nature à accroître substantiellement la transparence et l'équité des procédures de concours et donc d'une garantie qui leur est expressément octroyée par les textes».

Pour conforter son argumentation, elle cite le considérant 36 du jugement 2868 du Tribunal, qui se lit ainsi qu'il suit :

«Les directives n'ont certes pas l'autorité de règlements ou de règles adoptés officiellement, mais elles visent à favoriser l'application d'une procédure de sélection transparente permettant aux candidats d'être évalués équitablement d'après des critères de sélection établis. [...]»

8. Mais le Tribunal a déjà indiqué au considérant 8 du jugement 2648 que, même si les directives prévues par l'Accord collectif 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.

Ce moyen n'est donc pas davantage fondé.

9. La requérante soulève un moyen tiré d'un vice de procédure tenant au non-respect des compétences respectives des organes du concours. Elle soutient en effet que la procédure suivie lors du déroulement du concours a violé les règles relatives à la répartition des rôles entre le Centre d'évaluation et le chef responsable. Selon elle, «à l'appréciation des compétences "de base" des candidats présélectionnés au regard d'un grade ou d'un groupe de grades déterminé, réalisée par le Centre d'évaluation, succède l'appréciation comparative des compétences "techniques" des candidats admissibles au regard d'un poste spécifique, effectuée par le chef responsable». La violation des règles de répartition des compétences entre ces deux organes «emporte le risque d'induire en erreur l'autorité investie du pouvoir de nomination dès lors que celle-ci doit s'appuyer sur les appréciations portées par ces organes et présumées circonscrites aux seules appréciations relevant de leur compétence respective». Or, en l'espèce, indique-t-elle, «les pièces versées au dossier établissent incontestablement l'excès de pouvoir commis par le "jury technique", dont l'appréciation sur [s]es compétences [...] et vraisemblablement [sur celles] de tous les candidats empiète sur les attributions du Centre d'évaluation». En effet, soutient-elle, le comportement et la motivation des candidats figurent expressément parmi les compétences qui doivent être évaluées par le Centre d'évaluation.

10. Mais le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence concernant l'interprétation de l'article 1.1 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs du 6 octobre 2000 (voir notamment le jugement 3110, au considérant 11), si un poste mis au concours exige des «compétences comportementales» particulières, cette question doit être examinée par l'organe responsable de l'évaluation technique, en l'occurrence le jury de sélection, et non par le Centre d'évaluation.

En l'espèce, la défenderesse soutenant, sans être démentie, que le poste mis au concours exigeait de telles compétences comportementales particulières, lesquelles figurent dans l'avis de vacance d'emploi, le moyen analysé ci-dessus ne peut qu'être rejeté.

11. La requérante soutient que la décision attaquée est illégale en ce qu'il a été fait application, au cours de la procédure du concours, de «règles secrètes» introduites unilatéralement par le chef de l'unité française de traduction, sans avoir été préalablement portées à la connaissance des candidats par le biais de l'avis de vacance et alors même que cette autorité n'était pas membre du jury de sélection. La requérante se réfère ainsi à la pondération des épreuves écrites (80 pour cent) et orale (20 pour cent) de l'évaluation technique et au seuil fixé à 4,75 points en deçà duquel le candidat était considéré comme ne remplissant pas les critères d'excellence attendus pour le poste mis au concours.

12. Le Tribunal estime que ce moyen n'est pas davantage fondé. En effet, comme le relève avec pertinence la défenderesse, aucun texte statutaire ou réglementaire n'oblige l'Organisation à informer les candidats à un concours de la façon dont les épreuves auxquelles ils participent sont évaluées; l'annexe I au Statut du personnel décrit ce que doit contenir un avis de vacance d'emploi et il n'est fait mention nulle part des méthodes de correction des épreuves, ni de la façon dont celles-ci vont être sanctionnées.

Dans la mesure où la fixation des coefficients attribués à chaque épreuve et d'une note éliminatoire était raisonnable au regard des exigences énumérées dans l'avis de vacance, on ne peut reprocher à l'Organisation d'avoir procédé comme elle l'a fait en l'absence de toute disposition statutaire y faisant obstacle.

13. Par ailleurs, la requérante reproche à l'Organisation d'avoir violé l'annexe I au Statut du personnel et l'avis de vacance en ce que l'évaluation technique n'a pas été rigoureuse à défaut de l'examen des connaissances linguistiques des candidats dans deux langues de travail en plus de la langue française.

14. Mais, dans son jugement 3032, le Tribunal a déjà écarté un tel moyen en répondant aux requérantes intéressées, qui faisaient valoir que les candidats figurant sur la liste sélective n'avaient à aucun moment pu faire la preuve qu'ils maîtrisaient deux langues en plus du

français, qu'il ne pouvait retenir ce grief dès lors qu'elles n'apportaient pas la preuve d'une erreur commise par le jury de sélection dans l'évaluation des qualifications et connaissances des candidats.

En l'espèce, la requérante ne fournit pas de nouveaux éléments de nature à prouver une erreur commise ou à contredire les éléments contenus dans les dossiers examinés *in camera*. Ce moyen ne peut dès lors être accueilli.

15. La requérante soutient que la «nomination» de la candidate interne initialement sélectionnée à l'issue du premier concours est illégale.

16. Le Tribunal estime que ce moyen manque en fait. En effet, comme l'indique la défenderesse, il n'y a pas eu de nomination au poste en question à l'issue du concours déclaré infructueux. L'affectation de la personne occupant encore ce poste a été prolongée en attendant que celui-ci soit pourvu par voie de concours. La défenderesse affirme, sans être contredite, que ce poste a été remis au concours en septembre 2012.

17. La requérante demande la réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la «tentative d'infraction» qu'aurait commise sa supérieure qui, selon elle, avait l'intention de violer la confidentialité de l'entretien du 27 mars 2012 par la présence injustifiée du chef de l'unité allemande de traduction.

18. Mais, étant donné que ce dernier n'a pas participé à l'entretien, de l'aveu de la requérante elle-même, le Tribunal ne peut que rejeter cette demande faute de préjudice subi.

19. Dans le développement d'un de ses moyens, la requérante affirme que la décision contestée est entachée d'un détournement de pouvoir en ce que, selon elle, «[l]a fixation de la note minimale à l'épreuve écrite ne procède pas d'un jugement de valeur sincère sur les aptitudes exigées mais plutôt de la volonté d'aboutir au maintien aux postes vacants des deux personnes précédemment nommées».

20. Mais le Tribunal rappelle qu'il a toujours dit que le détournement de pouvoir ne se présume pas et qu'il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir le jugement 2116, au considérant 4). En l'espèce, la requérante n'apporte aucune preuve au soutien de son moyen.

21. Aucun des moyens de la requête ne pouvant être accueilli, celle-ci doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 mai 2015, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

CLAUDE ROUILLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN

DRAŽEN PETROVIĆ