

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

G.
c.
ONUDI

127^e session

Jugement n° 4061

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. M. G. le 5 juillet 2016 et régularisée le 18 août, la réponse de l'ONUDI du 15 décembre 2016, la réplique du requérant du 13 février 2017, la duplique de l'ONUDI du 22 mai, les écritures supplémentaires de l'ONUDI du 27 septembre 2017 et le courriel du requérant du 11 janvier 2018 informant le Greffier qu'il ne souhaitait pas formuler d'observations à leur sujet;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste les décisions de ne pas annuler la nomination d'un candidat externe à l'issue d'une procédure de recrutement et de ne pas organiser une nouvelle procédure ouverte uniquement aux candidats internes.

Le requérant fut promu à la classe G-5 le 1^{er} juillet 2010. L'ONUDI publia en juin 2012 un avis de vacance concernant le poste de chef de l'atelier électronique et des services de conférence, à la classe G-6, et le rediffusa en septembre 2012. Le requérant se porta candidat, mais il fut informé en octobre 2013 qu'un candidat externe avait été sélectionné et que sa candidature ne pouvait pas être étudiée étant donné qu'au

moment où il l'avait déposée il ne remplissait pas les conditions requises en matière d'ancienneté dans la classe. Conformément aux paragraphes 18 et 78 du Cadre de gestion des ressources humaines du 25 mai 2010, les candidatures à des postes de classe supérieure ne sont recevables que si le fonctionnaire remplit les conditions d'ancienneté dans la classe (quatre ans pour une promotion de la classe G-5 à la classe G-6), moins un an, et compte au moins deux années de service à son poste actuel.

En octobre et novembre 2013, le requérant envoya plusieurs courriels au Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) et au Directeur général, indiquant que le recrutement du candidat retenu mettrait les intérêts de l'ONUDI en danger, que le candidat retenu était employé par un entrepreneur qui faisait l'objet d'une enquête menée par l'IOS et que, s'il était nommé, le candidat retenu compromettrait l'enquête en dissimulant les irrégularités commises par l'entrepreneur. L'IOS communiqua les allégations de conflit d'intérêts au Service de la gestion des ressources humaines, qui informa l'IOS qu'il avait décidé de poursuivre le recrutement du candidat retenu.

Entre-temps, le 29 novembre 2013, le requérant avait demandé au Directeur général d'annuler la décision de nommer un candidat externe au poste auquel il s'était porté candidat et d'ordonner que soit organisée une nouvelle procédure de sélection de candidats internes. La demande de réexamen du requérant fut rejetée par un mémorandum daté du 27 janvier 2014, au motif qu'il ne remplissait pas les conditions pour se porter candidat au moment où l'avis de vacance avait été publié, conformément au critère énoncé dans le Cadre de gestion des ressources humaines. Compte tenu des allégations du requérant concernant la procédure de recrutement et son issue, la question avait été renvoyée pour examen au directeur de l'IOS. L'IOS remit son rapport d'enquête en janvier 2014, indiquant que le candidat retenu n'avait pas pris part au projet visé par l'enquête de l'IOS.

Le requérant forma un recours contre la décision du 27 janvier 2014 devant la Commission paritaire de recours, qui recommanda, dans son rapport du 10 mars 2016, que le recours soit rejeté dans son intégralité. Étant donné que le recrutement avait duré plus d'un an et neuf mois,

la Commission paritaire de recours recommanda qu'à l'avenir tout soit mis en œuvre pour raccourcir la durée des procédures de recrutement.

Par mémorandum du 7 avril 2016, le Directeur général décida de faire sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au rejet du recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la nomination du candidat externe au poste de chef de l'atelier électronique et des services de conférence, et d'ordonner qu'une nouvelle procédure de recrutement soit engagée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel du fait qu'en 2013 l'ONUDI ne l'avait pas promu au poste en question, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 80 000 euros, ainsi que les dépens, toutes les sommes allouées devant être assorties d'intérêts. Il réclame également des dommages-intérêts pour le retard enregistré dans la procédure de recours interne et demande au Tribunal d'ordonner une enquête sur les circonstances dans lesquelles le candidat retenu, ancien employé d'une entreprise faisant l'objet d'une enquête, a été nommé au poste litigieux.

L'ONUDI soutient que la requête est manifestement dénuée de fondement.

Dans ses écritures supplémentaires, l'ONUDI a informé le Tribunal que le Directeur général avait accordé au requérant la somme de 3 750 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, en raison du retard enregistré dans le traitement de son recours interne.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 7 avril 2016 d'approuver la conclusion de la Commission paritaire de recours, selon laquelle la sélection du candidat retenu pour le poste de chef de l'atelier électronique et des services de conférence, de classe G-6, n'avait violé aucun droit contractuel du requérant et était conforme aux dispositions statutaires applicables.

2. La présente requête découle de la décision selon laquelle, étant donné que le requérant ne remplissait pas les conditions d'ancienneté dans la classe requises par le Cadre de gestion des ressources humaines, sa candidature au poste litigieux n'était pas recevable selon les dispositions du Cadre et, par conséquent, n'avait pas été prise en considération. Le requérant affirme que des motifs «formalistes» ont été utilisés pour rejeter sa candidature, en dépit du fait qu'il avait exercé les fonctions attachées à ce poste pendant six mois et qu'il aurait rempli les conditions d'ancienneté au moment où le candidat retenu est entré en fonctions en décembre 2013. Il soutient que les responsables de la Section de gestion des bâtiments ont programmé les entretiens avec les candidats au poste de sorte à les terminer avant qu'il n'atteigne l'ancienneté dans la classe requise. Le requérant soutient également que le libellé du Cadre de gestion des ressources humaines ne justifie pas l'exclusion de sa candidature.

3. Le paragraphe 18 du Cadre de gestion des ressources humaines indique notamment ce qui suit :

«Les candidatures à des postes de classe supérieure, autres que des postes sur le terrain, ne sont recevables que si le fonctionnaire remplit les conditions d'ancienneté dans la classe, moins un an, conformément au paragraphe 78, et compte au moins deux années de service à son poste actuel. [...]»*

Le paragraphe 78 prévoit qu'outre d'excellentes performances l'ancienneté dans la classe visée dans la même disposition est l'«une des conditions nécessaires à l'obtention d'une promotion»*. S'agissant du requérant, l'ancienneté dans la classe requise était de quatre ans, moins un an, conformément aux dispositions du paragraphe 18.

4. Pour le poste de chef, les deux avis de vacance diffusés indiquaient respectivement comme date limite de dépôt des candidatures le 4 juillet 2012 et le 15 octobre 2012. Le requérant ne conteste pas le fait qu'il n'a répondu aux conditions requises qu'à partir de juillet 2013, c'est-à-dire quelques mois après la dernière date limite de dépôt des candidatures. Par conséquent, les deux candidatures qu'il a présentées

* Traduction du greffe.

en 2012 pour le poste de chef étaient clairement irrecevables, en application du paragraphe 18, et l'administration n'a pas commis d'erreur en rejetant ses candidatures pour ce motif. En effet, si l'administration les avait acceptées, elle aurait violé ses propres règles.

5. Conformément à l'article II, paragraphe 5, de son Statut, le Tribunal ne peut connaître que de requêtes qui «invoqu[ent] l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du statut du personnel» (voir les jugements 3426, au considérant 16, et 3136, au considérant 11). Selon une jurisprudence constante du Tribunal, le droit d'un membre du personnel de contester la nomination d'un autre membre du personnel à un poste donné ne dépend pas des chances plus ou moins sérieuses qu'il aurait eues d'être le candidat retenu (voir le jugement 2832, au considérant 8, et la jurisprudence citée). Toutefois, la même jurisprudence établit par ailleurs que la personne concernée doit avoir vocation à occuper le poste, faute de quoi la nomination contestée ne pourrait être considérée comme ayant un effet juridique à son égard. Étant donné qu'au moment des faits le requérant ne remplissait pas les conditions pour se porter candidat au poste, il n'a pas d'intérêt à agir et sa requête doit être rejetée.

6. Le requérant formule également un certain nombre d'allégations qui sont sans rapport avec son droit de se porter candidat au poste de chef. Le requérant ayant sollicité la tenue d'un débat oral dans le but de prouver ces allégations sans pertinence, sa demande est rejetée. Enfin, étant donné que la demande de dommages-intérêts formulée par le requérant au titre du retard enregistré dans la procédure de recours interne a déjà donné lieu au versement d'une indemnité appropriée par l'ONUDI, elle sera rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, 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 6 février 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ