

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

G.
c.
ONUDI

122^e session

Jugement n° 3669

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. A. G. le 8 juillet 2013 et régularisée le 31 juillet, la réponse de l'ONUDI du 12 novembre 2013, la réplique du requérant du 19 février 2014 et la duplique de l'ONUDI du 29 mai 2014;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

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

Le requérant conteste la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste de directeur des Services de soutien des opérations au sein de la Division de l'appui au programme et de la gestion générale (PSM/OSS).

Le requérant est entré au service de l'ONUDI en 1997 au grade P-4 et a été affecté au Service des bâtiments (BMS). En juillet 2003, il fut promu au grade P-5 au poste de chef du Service des bâtiments, Services généraux. Suite à plusieurs restructurations, le requérant fut réaffecté au poste de chef d'unité, Unité des services d'appui généraux (PSM/OSS/GES), également de grade P-5, avec effet au 10 janvier 2011.

En août 2011, le requérant se porta candidat au poste de grade D-1 de directeur de PSM/OSS. Il figurait parmi les trois candidats éligibles

invités à un entretien individuel d'évaluation par le groupe de sélection. Le 19 octobre, il fut informé qu'un autre candidat avait été retenu pour le poste.

Le 19 novembre 2011, le requérant demanda le réexamen de la décision de ne pas le nommer au poste en question, faisant valoir qu'il était le seul des trois candidats invités à un entretien qui satisfaisait à toutes les exigences de l'avis de vacance. Le 10 janvier 2012, le Directeur général rejeta sa demande au motif que le candidat retenu, M. A., avait été considéré par le groupe de sélection, le Comité des nominations et des promotions et lui-même comme étant le candidat le plus qualifié pour le poste.

Le requérant déposa, le 9 mars 2012, un recours devant la Commission paritaire de recours contre la décision de ne pas retenir sa candidature. Dans son rapport du 14 mars 2013, la Commission conclut que le requérant n'avait pas fourni de preuves à l'appui de ses allégations et recommanda que le recours soit rejeté dans son intégralité. Le 2 avril 2013, le Directeur général décida de faire sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours. Telle est la décision attaquée.

À la demande du Tribunal, l'ONUDI a écrit au candidat retenu pour le poste, M. A., pour lui faire part de la requête dans laquelle sa nomination était contestée et l'inviter à s'exprimer à ce sujet. M. A. a fourni ses commentaires par lettre du 22 septembre 2013.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la nomination de M. A. et d'ordonner qu'un nouvel avis de vacance soit publié et qu'une nouvelle procédure de sélection soit organisée afin de pourvoir le poste. Il demande également qu'une enquête soit diligentée sur les circonstances entourant la nomination de M. A. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant d'au moins 200 000 francs suisses, ainsi que les dépens, toutes ces sommes devant être assorties d'un intérêt au taux de 8 pour cent l'an. Dans sa réplique, le requérant demande en outre que le Tribunal annule la nomination de M. B. au poste de directeur de PSM/OSS intervenue suite au départ à la retraite de M. A. et que lui-même soit nommé à ce poste en tant que seul candidat qualifié. Par ailleurs, il sollicite

du Tribunal qu'il ordonne à l'ONUDI de produire des pièces supplémentaires.

L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter les conclusions du requérant comme étant partiellement irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne et dénuées de fondement dans leur intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'ONUDI en 1997. En juillet 2011 a été publié un avis de vacance pour le poste de directeur de PSM/OSS. Le requérant s'est porté candidat, sans succès, et M. A. a été nommé au poste en question. Le recours interne introduit par le requérant contre la décision de ne pas le nommer a été rejeté par le Directeur général le 2 avril 2013. La décision de ce dernier indiquait qu'il faisait sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours de rejeter le recours. C'est cette décision du Directeur général en date du 2 avril 2013 qui constitue la décision attaquée.

2. Dans ses écritures, le requérant réclame une indemnisation pour l'atteinte à sa dignité et, ce faisant, semble attaquer d'autres décisions prises par l'ONUDI touchant à sa carrière, notamment son transfert de BMS à GES avec effet au 10 janvier 2011. L'ONUDI fait valoir, à juste titre, que cette conclusion est irrecevable dans la mesure où elle dépasse le cadre de sa demande de réparation et d'indemnisation au titre du préjudice lié à sa non-sélection au poste de directeur de PSM/OSS. En effet, la seule décision contestée dans le cadre du recours interne était cette nomination, c'est-à-dire la nomination de M. A. au poste de directeur de PSM/OSS. La requête formée par le requérant devant le Tribunal concerne donc cette décision. Cela ne signifie pas que des faits qui se sont produits au cours de sa carrière ne pourraient pas être retenus comme des éléments de preuve à l'appui d'allégations selon lesquelles l'examen de sa candidature au poste de directeur de PSM/OSS était entaché de parti pris ou de préjugé. Si ces faits constituent des éléments de preuve convaincants, ils pourront être retenus.

3. La contestation par le requérant de la décision de nommer M. A. comporte quatre éléments principaux. Le premier est que M. A. n'était pas qualifié pour être nommé eu égard aux principales fonctions du poste, aux compétences requises et aux exigences minimales énoncées dans l'avis de vacance. Le deuxième est que le requérant était parfaitement apte à occuper le poste et était bien plus qualifié que M. A. Le troisième est que la sélection de M. A. et le rejet de la candidature du requérant étaient entachés de parti pris et de malveillance à l'égard de ce dernier, en particulier de la part des membres du groupe de sélection. Le quatrième est que la décision de nommer M. A. était viciée car entachée de favoritisme, en violation du principe d'égalité.

4. Il y a lieu, d'emblée, de rappeler le cadre juridique général dans lequel la requête sera examinée. Premièrement et fondamentalement, le Tribunal reconnaît que la nomination par une organisation internationale d'un candidat à un poste est une décision qui relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Cette formulation, que l'on retrouve dans de nombreux jugements du Tribunal, notamment dans le jugement 3209, au considérant 11, souligne la nécessité pour un requérant d'établir que le processus de sélection contesté est entaché d'un vice fondamental. Ce vice pourrait consister en la nomination d'un candidat qui ne remplit pas l'une des conditions exigées par l'avis de vacance (voir le jugement 2712, au considérant 8). Toutefois, le Tribunal a fait observer ce qui suit dans le jugement 1827, au considérant 6 : «La sélection des candidats à une promotion est nécessairement basée sur le mérite et exige d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection. Ceux qui souhaiteraient que le Tribunal interfère dans le processus doivent prouver que celui-ci présentait de graves imperfections; il ne suffit pas d'affirmer que quelqu'un était mieux qualifié que le candidat retenu.»

5. Dans son mémoire, le requérant fait valoir que M. A. ne remplissait pas les exigences minimales énoncées dans l'avis de vacance. Sur ce point, l'ONUDI fournit dans sa réponse une analyse détaillée du processus d'évaluation mis en œuvre et des documents établis durant ce processus. L'ONUDI relève en particulier que, dans le rapport d'évaluation, le requérant a obtenu la note de 2,8 au titre de l'appréciation globale, la note maximale étant de 5. Afin d'être recommandés pour le poste, les candidats devaient obtenir une note égale ou supérieure à 3 au titre de l'appréciation globale. Le groupe de sélection a conclu en définitive qu'un seul candidat, M. A., était apte à occuper le poste.

6. Dans sa réplique, le requérant oppose à cet argument que l'évaluation était le résultat d'«une manipulation évidente des facteurs de pondération appliqués à chacun des éléments ainsi que des notes qui [lui] ont été attribuées». Il met ensuite en avant les évaluations auxquelles il a été soumis durant sa carrière à l'ONUDI, soulignant le contraste avec une évaluation réalisée suite à un «entretien d'une heure», même si des entretiens de cette durée sont courants dans le cadre des processus de sélection destinés aux fonctionnaires internationaux.

Il n'y a rien d'inhabituel ou de déraisonnable à procéder à une évaluation au terme de ce type d'entretien, quelles que soient les autres évaluations qui auraient pu être faites d'un candidat par d'autres processus et à d'autres fins. Le requérant prétend en définitive que la faible note qu'il a obtenue avait pour but de faire en sorte qu'il reste en dessous du seuil nécessaire pour figurer sur la liste restreinte, et ce, «par crainte qu'une fois sur cette liste il serait difficile d'écarter sa candidature». À moins que le requérant ne puisse démontrer, comme il est tenu de le faire, un parti pris à son encontre ou un favoritisme à l'égard de M. A., voire les deux, ou, comme il le dit, qu'il y a eu des «interventions extérieures irrégulières», l'analyse fournie par l'ONUDI du processus de sélection démontre que le choix de retenir la candidature de M. A. était le fruit d'une évaluation rationnelle et raisonnée. L'opinion, apparemment ferme, du requérant quant aux mérites respectifs de sa candidature et de celle de M. A. est sans pertinence à cet égard. Par ailleurs, le Tribunal ne saurait procéder lui-même à une évaluation

des candidats (voir le jugement 3372, au considérant 12); or c'est en substance ce que visent de nombreux arguments du requérant.

7. L'argument du requérant concernant le parti pris dont il aurait fait l'objet est fondé principalement sur la présence au sein du groupe de sélection de M. L., en tant que président, et de la directrice du Service de la gestion des ressources humaines, en tant que membre, deux personnes dont le requérant conteste l'impartialité. S'agissant de M. L., il invoque en particulier le compte rendu d'une réunion tenue le 29 janvier 2008. Le Tribunal écartera d'emblée comme étant non étayé l'argument invoqué par le requérant à l'appui de ses allégations, selon lequel le compte rendu de cette réunion était «frauduleux» ou avait été «falsifié». Étaient présents à cette réunion, entre autres, M. L. et des responsables de l'Office des Nations Unies de Vienne. Lors de cette réunion, il a été fait état au nom de l'Office des Nations Unies de Vienne, comme cela ressort du compte rendu, des obstacles que l'Office rencontrait de la part du Service des bâtiments de l'ONUDI (dont le requérant était le chef) dans la mise en œuvre de ses projets. Des responsables se plaignaient, en substance, du rôle du Service des bâtiments. Il apparaît dans le compte rendu que M. L. a remercié les responsables de l'Office des Nations Unies de Vienne d'avoir porté cette question à son attention et a déclaré que «l'Organisation entendait porter une attention immédiate et de haut niveau aux plaintes concernant le mode de gestion [du requérant] et examinerait les mesures à prendre». Dans sa réponse, l'ONUDI qualifie ces propos de mesurés et adaptés et estime qu'ils ne peuvent être interprétés comme une preuve de parti pris ou de préjugé de la part de M. L. Dans sa réplique, le requérant ne se prononce pas vraiment sur cette affirmation. De même, le requérant invoque d'autres griefs à l'égard de M. L. qui ne constituent pas des éléments de preuve convaincants que celui-ci n'était pas en mesure d'évaluer sa candidature de manière impartiale.

8. L'allégation du requérant concernant la directrice du Service de la gestion des ressources humaines était que celle-ci nourrissait un parti pris à son encontre depuis plusieurs années et avait activement participé à des décisions qui avaient pour objectif de le rétrograder par

le biais de «restructurations illogiques, lui retirant ses responsabilités et son autorité et par plusieurs actions, déclarations et manipulations visant à le discréditer auprès de la direction». Mais le requérant, une fois encore, n'est pas parvenu à démontrer par des éléments de preuve convaincants que ces allégations sont fondées. En effet, l'allégation selon laquelle le processus de restructuration entamé en 2006, auquel a participé la directrice du Service de la gestion des ressources humaines, relevait d'un harcèlement systématique n'est pas étayée. Les explications données par l'ONUDI dans ses écritures sur ces restructurations sont plausibles et le Tribunal rejette l'allégation selon laquelle le requérant aurait subi un tel harcèlement, de même que l'allégation selon laquelle la directrice du Service de la gestion des ressources humaines aurait en particulier fait preuve de parti pris à son encontre en raison de sa participation à ces restructurations. Est également rejetée l'allégation selon laquelle les liens personnels entre la directrice du Service de la gestion des ressources humaines et M. A., le candidat retenu pour le poste, étaient tels que la préférence de celle-ci pour la candidature de M. A. relevait du favoritisme. Cette allégation n'est pas étayée par des éléments de preuve convaincants.

9. De la même manière, l'allégation du requérant selon laquelle le processus de décision ayant abouti à la sélection et à la nomination de M. A. avait été influencé par «une intervention et des pressions extérieures injustifiées et illégales» ne repose sur aucun élément de preuve convaincant.

10. Il résulte de ce qui précède que le requérant n'a pas démontré que la nomination de M. A. et le rejet de sa propre candidature étaient viciés. Sa requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

ANDREW BUTLER