

107^e session

Jugement n° 2833

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. T. D. V. C. le 6 mars 2008, la réponse de l'Organisation datée du 27 mai, la réplique du requérant du 8 juillet et la duplique de l'OIT du 18 septembre 2008;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 et les allégations suivants :

A. L'annexe I au Statut du personnel du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, traite de la procédure de recrutement. Elle dispose notamment ce qui suit :

«6. Sous réserve du paragraphe 10 ci-après, les candidats à un concours ouvert pour pourvoir un poste doivent être jugés suffisamment qualifiés pour être nommés au niveau de compétence et de responsabilité que cet emploi exige. Cette évaluation est faite dans le cadre du Centre d'évaluation [...].

[...]

10. Les candidats externes dont le nom figure sur une liste sélective établie par le chef responsable, en accord avec le Département du développement des ressources humaines, ainsi que, le cas échéant,

les candidats internes sont invités à participer à l'évaluation visée au paragraphe 6 ci-dessus. [...]

11. 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.»

Le requérant, ressortissant de Sao Tomé-et-Principe, est né en 1954. Il fut recruté par le BIT en 1991, au grade P.3, et affecté au Service du matériel et des contrats de sous-traitance pour la coopération technique (EQUIPRO) au Siège de l'Organisation à Genève. Il fut par la suite promu au grade P.4. Il exerce actuellement les fonctions d'administrateur principal de programmes au Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique australe à Harare (Zimbabwe).

Le 30 mars 2006, il se porta candidat au poste de responsable principal des acquisitions, de grade P.4, au sein de la Section des achats et contrats — anciennement EQUIPRO; ce faisant, il présentait une demande de transfert au même grade. Ayant été informé que sa candidature n'avait pas été retenue, il sollicita, conformément au paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel, un entretien avec le chef responsable — le chef de la section en question —, mais celui-ci ne put avoir lieu qu'avec son représentant; il en ressortit que son nom n'avait pas été inscrit sur la liste sélective. N'étant pas satisfait du résultat de cet entretien, l'intéressé demanda à recevoir une réponse écrite en application du paragraphe 14 de ladite annexe. Par une note datée du 17 novembre 2006, le chef de la section susmentionnée lui indiqua que, s'il n'avait pas été présélectionné, c'est parce qu'il ne satisfaisait pas à trois des exigences essentielles prévues dans l'avis de vacance.

Le requérant saisit alors la Commission consultative paritaire de recours. Celle-ci rendit son rapport le 7 novembre 2007. Considérant que la procédure de concours était viciée, elle recommanda au Directeur général de l'annuler et d'en ordonner la reprise. Elle estimait en effet que le principe d'égalité de traitement avait été violé. Par une lettre du 21 décembre 2007, qui constitue la décision attaquée, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa le requérant que sa réclamation était rejetée.

B. Le requérant développe cinq moyens. Il affirme tout d'abord que l'avis de vacance du poste qu'il brigait prévoyait que les demandes de transfert présentées par les candidats internes du même grade seraient prises en considération «en premier lieu». En outre, il relève qu'en vertu de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut il devait être tenu compte, dans un premier temps, des candidatures d'anciens fonctionnaires dont l'engagement avait été résilié par suite d'une réduction de personnel, puis, dans un deuxième temps, des demandes de mutation. Selon lui, la défenderesse n'a respecté les termes ni de l'avis de vacance ni de l'alinéa susmentionné car elle n'a pas prouvé que sa candidature avait été prise en considération en premier lieu du fait qu'il postulait en tant que candidat interne sollicitant un transfert au même grade. Il lui demande donc de «démontrer de quelle manière elle a considéré [s]a candidature [...] en "premier lieu"».

Deuxièmement, le requérant invoque l'illégalité commise par la défenderesse en ce qu'elle n'a pas respecté la circulaire n° 479, série 6, datée du 15 avril 1992 et relative à la mobilité des fonctionnaires entre le Siège et le terrain. Il se réfère en particulier aux mesures spécifiques énoncées dans cette circulaire visant à favoriser la mise en œuvre de la politique de rotation du personnel du BIT.

Troisièmement, il prétend qu'il faut interpréter le paragraphe 10 de l'annexe I au Statut comme signifiant que les candidats internes doivent systématiquement être invités à participer à l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation. Néanmoins, dans son cas, cette «étape obligatoire» n'a pas eu lieu. En outre, bien qu'il ressorte de la note du 17 novembre 2006 que sa candidature a fait l'objet d'une évaluation technique, l'Organisation a également enfreint son «obligation statutaire» d'organiser une telle évaluation pour tous les candidats internes.

Quatrièmement, le requérant s'applique à démontrer qu'il avait le profil requis pour être nommé au poste qu'il brigait. Il considère que son expérience et ses qualifications n'ont pas fait l'objet d'un examen minutieux.

Cinquièmement, le requérant dénonce l'absence d'un représentant du Comité du Syndicat du personnel dans la procédure de sélection. Il indique que l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, conclu entre le BIT et le Syndicat le 6 octobre 2000, prévoyait que des directives concernant l'évaluation technique seraient adoptées avant l'entrée en vigueur dudit accord. Or, à ce jour, aucune directive visant à garantir un processus de sélection transparent et objectif n'a été adoptée.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et de la procédure de concours litigieuse, la réparation du préjudice subi et 3 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT affirme qu'elle a suivi une procédure parfaitement objective, impartiale, équitable et transparente, et que les dispositions de l'article 4.2 du Statut ont été respectées. Elle explique que les critères figurant à l'alinéa g) de cet article doivent être replacés dans leur contexte car, aux termes de l'alinéa a), c'est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité qui est «la considération primordiale» aux fins de pourvoir un emploi quelconque. Ce même alinéa prévoit aussi qu'il doit être dûment tenu compte de considérations liées à la répartition géographique, au sexe et à l'âge. L'Organisation ajoute que, conformément à la jurisprudence, il ne peut être donné priorité à un candidat interne que si ses aptitudes se révèlent au moins égales à celles des candidats externes. Etant donné que le requérant ne satisfaisait pas à trois des exigences essentielles prévues dans l'avis de vacance, il n'y avait pas lieu de lui donner la priorité du fait de son statut de candidat interne.

La défenderesse indique qu'à l'époque où le concours litigieux a été organisé la circulaire n° 479, série 6, n'était plus en vigueur car elle avait été remplacée par la circulaire n° 658, série 6, du 9 novembre 2005, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

D'après l'OIT, l'intéressé fait une interprétation erronée du paragraphe 10 de l'annexe I au Statut. Elle souligne que la circulaire n° 652, série 6, en date du 12 janvier 2005, a introduit

des changements intérimaires dans les procédures de recrutement et de sélection, en précisant que, depuis novembre 2003, «les centres d'évaluation servent exclusivement pour le recrutement des candidats externes et pour les candidats internes de la catégorie des services généraux ou de la catégorie des services nationaux, qui figurent sur la liste des candidats présélectionnés pour pourvoir des postes de la catégorie des services organiques internationaux financés par le budget ordinaire». L'argument du requérant selon lequel tout candidat interne devrait être automatiquement admis à l'étape de l'évaluation technique ne saurait prospérer eu égard aux exigences d'un recrutement en termes de délais et de coûts.

L'OIT rappelle que, selon la jurisprudence, la décision de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Elle estime que le chef de la Section des achats et contrats n'a commis aucune erreur en considérant que le requérant ne satisfaisait pas à trois des exigences essentielles prévues dans l'avis de vacance. Elle précise que, pour établir la liste sélective, le chef responsable procède à une évaluation technique, même s'il ne s'agit pas de celle visée au paragraphe 11 de l'annexe I au Statut.

Enfin, la défenderesse fait observer qu'au considérant 8 de son jugement 2648 le Tribunal a déclaré que, même si les directives prévues par l'accord du 6 octobre 2000 n'avaient 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».

D. Dans sa réplique, le requérant ajoute, en se fondant sur le jugement 2558, que, puisque la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration n'a pas fourni de délégation de la part du Directeur général, la décision attaquée n'a pas été prise par l'autorité compétente et doit donc être annulée. Selon lui, c'est «le Directeur général et son Cabinet» qui auraient dû prendre cette décision car la directrice était «déjà impliquée à plusieurs égards dans la procédure interne». Il en déduit que l'esprit de l'Accord collectif

sur la prévention et le règlement des différends, conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel le 24 février 2004, n'a pas été respecté.

Le requérant relève que la circulaire n° 652, série 6, n'a pas été approuvée par le Conseil d'administration et que les amendements au Statut qu'elle envisageait n'ont pas été adoptés.

Rappelant que la Commission consultative paritaire de recours a considéré que le principe d'égalité de traitement avait été violé, le requérant estime que l'Organisation a posé à son égard des exigences de qualifications qu'elle n'a pas posées à l'égard du candidat retenu, et il met en doute les qualifications de celui-ci. Il prétend que le poste mis au concours était en fait celui qu'il occupait précédemment à EQUIPRO. Lorsqu'il a été transféré au Zimbabwe en 1996, la circulaire n° 479, série 6, prévoyait que la durée normale d'une affectation sur le terrain était de trois à cinq ans et énumérait un certain nombre de mesures tendant à faciliter le retour au Siège. La suppression des garanties prévues par cette circulaire a selon lui bouleversé l'économie de son contrat car il n'est pas certain qu'il aurait accepté de quitter le Siège, pour travailler dans l'un des lieux d'affectation les plus difficiles, s'il n'avait pas eu la certitude de pouvoir y revenir un jour.

E. Dans sa duplique, l'OIT réitère sa position. Elle considère qu'une simple lecture de la décision attaquée fait apparaître que celle-ci a bien été prise par le Directeur général, qui a autorisé la directrice exécutive à la communiquer au requérant. Une telle pratique est suivie depuis l'entrée en vigueur de l'accord du 24 février 2004. La référence au jugement 2558 n'est donc pas pertinente. En conséquence, outre que ce nouveau moyen du requérant est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, il est dénué de fondement.

Sur le fond, la défenderesse reconnaît que les aménagements prévus par la circulaire n° 652, série 6, ont été soumis au Conseil d'administration, lors de sa session de mars 2005, à seule fin d'information. Elle indique que, puisque le poste précédemment occupé par l'intéressé au Siège était de grade P.3 et que celui qu'il

briguait était de grade P.4, il ne s'agissait pas du même poste. Elle ajoute que, pendant les douze années qu'il a passées sur le terrain, les tâches du poste de responsable des achats ont considérablement évolué du fait, notamment, de l'introduction de progiciels de gestion intégrée. Elle rappelle la jurisprudence selon laquelle ceux qui souhaiteraient que le Tribunal interfère dans un processus de sélection doivent prouver que celui-ci présentait de graves imperfections car il ne suffit pas d'affirmer qu'un candidat était mieux qualifié que celui qui a été retenu. Sur ce point, elle prétend que le rapport de la Commission consultative paritaire de recours repose sur une compréhension erronée de certains éléments du dossier.

CONSIDÈRE :

1. Le 30 mars 2006, le requérant, alors en poste à Harare (Zimbabwe), demanda son transfert au même grade au Siège de l'OIT à Genève pour y occuper le poste, alors mis au concours, de responsable principal des acquisitions au sein de la Section des achats et contrats. Sa candidature fut écartée après un examen initial, son nom n'ayant pas été inscrit sur la liste sélective des candidats invités à participer à l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation. Les raisons de sa mise à l'écart furent exposées par le chef de la section susmentionnée au cours d'un entretien que celui-ci eut, le 31 octobre 2006, avec le représentant du requérant.

Le requérant ayant demandé une réponse écrite, le chef de la Section des achats et contrats lui précisa, le 17 novembre 2006, que sa candidature n'avait pas été retenue au motif qu'il ne satisfaisait pas à trois des exigences essentielles prévues dans l'avis de vacance.

2. Le 15 décembre 2006, le requérant déposa une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours qui, dans son rapport du 7 novembre 2007, recommanda à l'unanimité au Directeur général d'annuler le concours. Elle considérait que le principe d'égalité de traitement avait été violé dès lors que les noms des candidats externes ne satisfaisaient pas aux exigences prévues dans

l'avis de vacance avaient été inscrits sur la liste sélective, alors que ceux des candidats internes y satisfaisant en avaient été exclus.

Par lettre du 21 décembre 2007, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de rejeter la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours car il estimait notamment que la décision d'écarter sa candidature reposait sur des raisons objectives. Telle est la décision déferée devant le Tribunal de céans.

3. Le requérant conteste la compétence du signataire de cette décision, qui ne porte pas la signature du Directeur général mais celle de la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration. Or cette dernière ne serait pas au bénéfice d'une délégation du Directeur général et serait par ailleurs «impliquée à plusieurs égards dans la procédure interne».

Sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée à ce moyen par la défenderesse, le Tribunal considère que celui-ci est manifestement mal fondé, car la décision attaquée n'a pas été prise par la directrice exécutive, celle-ci n'ayant fait que transmettre au requérant la décision du Directeur général.

4. En prenant sa décision du 21 décembre 2007, le Directeur général s'est écarté de la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours, ce qu'il était en droit de faire à la condition d'indiquer avec précision les raisons de sa divergence d'opinions. C'est ce qu'il a fait. Il a constaté qu'avant d'arriver à la conclusion que le requérant ne possédait pas les qualifications requises dans l'avis de vacance, il avait été procédé à une évaluation technique de sa candidature, que la décision de ne pas inscrire son nom sur la liste sélective reposait sur des raisons objectives et qu'elle ne résultait d'aucun traitement inéquitable. Du point de vue formel, la décision attaquée échappe donc à toute critique.

5. Le requérant soutient que la défenderesse n'a pas tenu compte du «caractère prioritaire» de sa demande de transfert au même

grade et a violé les termes de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut du personnel. Par ailleurs, il lui reproche d'avoir ignoré les dispositions de la circulaire n° 479, série 6, sur la mobilité des fonctionnaires entre le Siège et le terrain, et d'avoir enfreint celles du paragraphe 10 de l'annexe I au Statut, qui, selon lui, prévoient que les candidats internes doivent systématiquement être invités à participer à l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation. En outre, le requérant fait grief à la défenderesse d'avoir méconnu la circonstance qu'il remplissait les conditions requises dans l'avis de vacance. Enfin, il dénonce l'absence d'un représentant du Comité du Syndicat du personnel dans la procédure de sélection.

6. L'article 4.2 du Statut, qui figure dans le chapitre IV intitulé «Recrutement et nomination», pose les règles à suivre pour pourvoir les emplois. Dans sa partie pertinente, son alinéa g) a la teneur suivante :

«En vue de pourvoir un emploi quelconque, il sera tenu compte, dans l'ordre suivant:

- 1) des candidatures d'anciens fonctionnaires dont l'engagement a été résilié conformément aux dispositions de l'article 11.5 (Cessation de service par suite de réduction du personnel);
 - 2) des demandes de mutation;
- [...].»

L'avis de vacance auquel le requérant a répondu le 30 mars 2006 précisait notamment ce qui suit :

«Les demandes de transfert présentées par des fonctionnaires du même grade seront prises en considération en premier lieu.»

Ces dispositions doivent être lues en relation avec celles du sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut, qui se lit en partie comme suit :

«Pour pourvoir un emploi 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. Il doit être dûment tenu compte de l'importance que présente la constitution d'un personnel choisi sur une base géographique étendue, tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de considérations liées au sexe et à l'âge.»

L'objectif que doivent atteindre les organes compétents pour pourvoir un emploi quelconque est donc de garantir le fonctionnement optimal de l'Organisation. Si elles sont de nature à compromettre cet objectif premier, les priorités énoncées à l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut ne sauraient entrer en ligne de compte.

7. La circulaire n° 479, série 6, à laquelle se réfère le requérant a cessé d'être en vigueur le 31 décembre 2005. Elle n'était donc plus applicable le 22 mars 2006 lorsqu'a été publié l'avis de vacance auquel ce dernier a répondu, et il est par ailleurs manifeste que, dans les circonstances de l'espèce, elle n'a pas créé de droits acquis dont le requérant pourrait exiger le respect.

La circulaire susmentionnée a été remplacée, à partir du 1^{er} janvier 2006, par la circulaire n° 658, série 6, intitulée «Mobilité du personnel», qui met en exergue la nécessité d'une bonne politique de mobilité pour que les fonctionnaires puissent «élargir leurs connaissances et compréhension collectives du travail de l'Organisation dans son ensemble» et pour que le Bureau soit en mesure de déployer le personnel «au moment et à l'endroit où l'on a le plus besoin de ses compétences». Elle précise que la mobilité constitue un moyen important d'améliorer la rapidité et la qualité des services fournis aux mandants. En son paragraphe 13, elle indique que le Bureau doit veiller notamment à ce que «la priorité en matière de mobilité soit accordée aux fonctionnaires qui ont mené à terme leur tour de service», ce par quoi on entend la durée d'une affectation dans un lieu donné.

Il n'est pas contesté que le requérant puisse bénéficier des règles de mobilité qui lui permettraient, le cas échéant, de revenir au Siège de l'Organisation. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'il bénéficie d'un droit à revenir au Siège pour occuper un poste quelconque, sans que l'on se soit au préalable posé la question de savoir si l'emploi qu'il convoite correspond à ses aptitudes.

8. En vertu du paragraphe 6 de l'annexe I au Statut du personnel, les candidats à un concours ouvert en vue de pourvoir

un poste font l'objet d'une évaluation par le Centre d'évaluation visant à déterminer s'ils sont suffisamment qualifiés pour être nommés au niveau de compétence et de responsabilité que cet emploi exige. Cette disposition se réfère expressément au paragraphe 10 de la même annexe, dont la teneur est la suivante :

«10. Les candidats externes dont le nom figure sur une liste sélective établie par le chef responsable, en accord avec le Département du développement des ressources humaines, **ainsi que, le cas échéant, les candidats internes sont invités à participer à l'évaluation visée au paragraphe 6 ci-dessus.** Une information en retour sur l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation est fournie aux candidats intéressés.»
[Caractères gras ajoutés.]

Selon le requérant, cette disposition signifie que les candidats internes sont dispensés de la procédure de présélection à laquelle sont soumis les candidats externes. La défenderesse estime quant à elle que, dans sa version française, cette disposition manque de clarté et que, pour clarifier son sens, il convient de se référer à la version anglaise. Mis en relation avec le paragraphe 6 de l'annexe I et avec l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel le 6 octobre 2000, le paragraphe 10 de l'annexe I signifierait sans équivoque que les candidats internes sont, eux aussi, soumis à une présélection et ne sont évalués par le Centre d'évaluation que si leur nom figure sur la liste sélective.

Cette interprétation littérale est confirmée par une interprétation téléologique et systématique de ce paragraphe 10.

La procédure de sélection instituée aux paragraphes 6 et 10 de l'annexe I au Statut ne tend en effet qu'à atteindre l'objectif poursuivi par le sous-alinéa i) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut. Or cet objectif, de même que la célérité avec laquelle doivent être conduites les procédures de sélection, serait fortement compromis si, dans chaque cas, tous les candidats internes devaient être automatiquement inscrits sur la liste sélective et, partant, appelés à participer à la procédure d'évaluation par le Centre d'évaluation, quelles que soient leurs aptitudes et compétences au regard de celles requises pour le poste à pourvoir.

Ce n'est que si un candidat interne remplit manifestement les conditions requises pour pourvoir le poste mis au concours qu'il peut voir son nom inscrit sur la liste sélective. Il reste à déterminer si tel était le cas du requérant.

9. Ainsi qu'il a été dit plus haut, en réponse à la demande du requérant, l'Organisation a précisé dans la note du 17 novembre 2006 que sa candidature avait été écartée au motif qu'il ne satisfaisait pas à trois des exigences essentielles prévues dans l'avis de vacance.

10. Pour sa part, le requérant estime qu'il avait les qualifications requises pour être nommé au poste qu'il briguait.

a) Il affirme qu'il lui a tout d'abord été reproché de ne pas être titulaire d'un «diplôme en approvisionnement et en achats». Or, souligne-t-il, l'avis de vacance indiquait que le candidat devait être titulaire d'un diplôme universitaire supérieur en gestion d'entreprise, commerce, droit ou dans tout autre domaine pertinent, et que tel est son cas. Dans sa réponse, l'Organisation fait valoir que cette argumentation repose sur un malentendu puisque, dans sa note du 17 novembre 2006 qui est rédigée en anglais, le chef responsable faisait en réalité référence à l'exigence de «[p]articipation au programme de certification de l'[Organisation des Nations Unies] destiné aux responsables des achats ou à d'autres systèmes similaires reconnus» qui figure dans la rubrique de l'avis de vacance énumérant les compétences requises.

Pour le Tribunal, il apparaît clairement que ce malentendu résulte de la formulation lapidaire choisie par le chef responsable, qui a simplement parlé de «*Procurement Certification*». Cette concision ne conduit cependant pas le Tribunal à douter que ce motif de rejet de la candidature du requérant se rapportait bien à la participation au programme de certification susmentionné, qui est l'une des exigences prévues par l'avis de vacance.

Dans sa réplique, le requérant fait valoir que, pas plus que le candidat retenu, il ne pouvait être titulaire du certificat en question, étant donné que le projet y relatif n'a pas encore abouti. Or

la défenderesse produit, en annexe à sa duplique, un document qui lui donne tort.

La première critique du requérant est donc dénuée de fondement.

b) Le requérant soutient ensuite qu'il lui a aussi été reproché de n'avoir aucune «expérience» en ce qui concerne les progiciels de gestion intégrée, et notamment le système IRIS qui a été mis en place au BIT. Or, fait-il observer, c'est la «connaissance» de ces progiciels qui figurait parmi les compétences requises dans l'avis de vacance. Il prétend que, de par ses fonctions, il connaissait bien les progiciels en question, et IRIS en particulier, et qu'il était «injuste et illégal» d'écarter sa candidature sur la base d'un «critère qui n'a pas été vérifié». La défenderesse répond que le requérant ne pouvait connaître le système IRIS puisque les premiers modules de celui-ci n'ont été déployés sur le terrain qu'en 2005. Elle ajoute que le candidat retenu — un ancien fonctionnaire de l'Union internationale des télécommunications (UIT) — avait, pour sa part, acquis l'expérience requise dans ce domaine en travaillant sur des systèmes équivalents au sein de l'UIT.

Sur ce point, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle de l'Organisation et la seconde critique du requérant doit donc être rejetée.

c) Revenant sur l'expérience qu'il a acquise en tant que formateur, le requérant indique enfin que c'est à tort qu'il lui a été reproché de n'avoir aucune expérience dans le domaine de la formation en matière d'acquisition et de passation de marchés.

Force est de constater que, ni dans sa réponse ni dans sa duplique, l'Organisation ne s'exprime clairement sur l'argumentation ainsi développée. Cela ne saurait cependant conduire le Tribunal à estimer que la défenderesse a abusé du pouvoir d'appréciation qu'il doit lui reconnaître, puisque, comme indiqué précédemment, elle pouvait déjà écarter la candidature du requérant au motif qu'il ne satisfaisait pas à deux des exigences prévues dans l'avis de vacance.

La défenderesse ajoute que, si la candidature du requérant a été rejetée, c'est aussi en raison de l'évolution considérable des tâches

du fonctionnaire responsable des achats au cours des douze années qui se sont écoulées depuis le moment où le requérant a quitté le Siège.

Dans ces circonstances, il ne saurait être reproché à l'Organisation de ne pas avoir procédé à une vérification suffisante des connaissances du requérant.

11. Enfin, le requérant se plaint qu'aucun représentant du Comité du Syndicat du personnel n'ait participé à la procédure de sélection. Cela résulterait de ce que les directives prévues par l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, qui devraient tendre à garantir un processus transparent et objectif de sélection des candidats au stade de l'évaluation technique, n'auraient pas été adoptées. Ce moyen est, en tout état de cause, inopérant dès lors que, comme il a été dit ci-dessus, le requérant n'a pas été retenu parmi les candidats présélectionnés.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET