

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

112^e session

Jugement n° 3103

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les première et deuxième requêtes dirigées contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formées par M^{me} R. T. le 23 février 2010 et régularisées respectivement les 10 mai et 8 juin, les réponses de l'OIT du 13 septembre, les répliques de la requérante du 14 décembre 2010 et les dupliques de l'Organisation datées respectivement du 9 et du 15 mars 2011;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante arménienne née en 1968, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en janvier 2001 après avoir été recrutée par concours dans le cadre du Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP, selon son sigle anglais), lequel est d'une durée de cinq ans. Il était stipulé dans son contrat que ce programme consistait en une affectation initiale de douze mois à Genève (Suisse) suivie de deux périodes d'affectation de dix-huit mois chacune dans deux bureaux extérieurs et qu'il se terminerait par nouvelle autre affectation de douze mois à Genève. L'intéressée se vit octroyer un contrat de durée

déterminée au grade P.2 pour une période initiale d'un an et fut d'abord affectée au Département de la stratégie en matière d'emploi, à Genève. Son contrat fut par la suite prolongé plusieurs fois, souvent pour des périodes de moins d'un an.

Le 1^{er} mai 2002, la requérante fut mutée au Bureau sous-régional de l'Organisation à Moscou (Russie) et, après qu'elle eut achevé avec succès sa période de stage, elle fut promue au grade P.3 avec effet au 1^{er} février 2003. Vers la fin de 2003, le Département du développement des ressources humaines rencontra des difficultés pour lui trouver une nouvelle affectation après Moscou. Aucune solution ne fut trouvée pendant les douze mois suivants et elle resta donc à Moscou. Dans une minute du 3 novembre 2004 adressée à la directrice exécutive du Cabinet du Directeur général, le directeur du département susmentionné fit savoir que le profil de l'intéressée convenait particulièrement soit au Département de la coopération au développement (CODEV)*, soit au Département de l'intégration des politiques (INTEGRATION), mais que ni l'un ni l'autre ne pouvaient l'accueillir si on ne leur allouait pas de ressources supplémentaires. Le directeur demandait donc l'autorisation de financer l'affectation de la requérante grâce à des excédents de trésorerie. Il soulignait également que le Département du développement des ressources humaines allait «poursuivre ses efforts pour l'affecter dès que possible à un poste intégralement financé sur le budget ordinaire». Finalement, l'intéressée fut retransférée au Siège et affectée au Département INTEGRATION avec effet au 1^{er} janvier 2005.

Le 20 novembre 2005, la requérante écrivit à la nouvelle directrice du Département du développement des ressources humaines pour attirer son attention sur le fait que son affectation à INTEGRATION dans le cadre du Programme YPCEP arrivait à son terme. Elle faisait savoir qu'elle préférerait rester ensuite à INTEGRATION mais qu'à moins qu'un poste inscrit au budget ordinaire ne soit trouvé pour elle dans ce département elle souhaitait que sa candidature soit examinée pour deux postes vacants, l'un à CODEV et l'autre au Bureau de programmation

* Peu de temps après, CODEV devint un service du Département des partenariats et de la coopération pour le développement (PARDEV).

et de gestion (PROGRAM). Environ trois semaines plus tard, n'ayant reçu aucune réponse, elle informa la directrice du Département du développement des ressources humaines qu'elle s'était portée candidate à ces deux postes. Le 2 février 2006, elle demanda qu'on lui précise si le Bureau allait respecter son «engagement» de la nommer à un poste financé sur le budget ordinaire de l'Organisation. En juin 2006, son contrat fut prolongé jusqu'au 30 avril 2007, mais elle fut informée que cette prolongation ne signifiait pas que l'on avait trouvé pour elle un poste financé sur le budget ordinaire. Elle était assurée néanmoins que le département susmentionné poursuivait ses efforts en ce sens et elle était encouragée à continuer de se porter candidate aux postes vacants correspondant à son profil. Le 15 janvier 2007, la requérante attira l'attention dudit département sur deux postes relevant du budget ordinaire qui étaient devenus vacants à INTEGRATION, exprimant l'espoir que le Bureau «saisirait cette occasion de régulariser [s]a situation». En avril 2007, elle fut avisée que son contrat serait renouvelé pour une autre période de douze mois, mais que son traitement continuerait d'être versé par le Bureau, et non par INTEGRATION, et que le Département du développement des ressources humaines allait poursuivre ses efforts pour lui trouver un poste ailleurs dans l'Organisation.

Dans un courriel du 28 janvier 2008 adressé à la directrice du Département du développement des ressources humaines, la requérante énuméra plusieurs postes vacants auxquels elle s'était portée candidate. Elle faisait notamment référence aux avis de vacance n° 2007/68 concernant un poste de chargé de programme (Mobilisation des ressources) et n° 2007/67 portant sur un poste d'administrateur de coopération technique (administrateur de programme et d'opérations), les deux postes étant à pourvoir à CODEV, et elle demandait qu'une attention particulière soit accordée à sa candidature conformément à l'article 4.2 du Statut du personnel. Le 29 mai 2008, elle fut informée que sa candidature n'avait été retenue pour aucun des deux postes.

Dans l'intervalle, par lettre du 29 février 2008, la directrice du Département du développement des ressources humaines avait informé la requérante que le Bureau ne serait pas en mesure de renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 30 avril 2008. Elle faisait

observer que, son département n'ayant pu trouver un poste inscrit au budget ordinaire qui corresponde au profil et aux compétences de l'intéressée, l'emploi de celle-ci faisait l'objet d'un financement par déficit et qu'en raison de contraintes budgétaires il n'était donc plus possible de prolonger à nouveau son contrat. Le 15 avril 2008, la requérante fournit au département susmentionné une copie d'un certificat médical attestant qu'elle était enceinte. La directrice de ce département en accusa réception le 23 avril, notant qu'aucun suivi n'était requis de son département.

La requérante écrivit à la directrice de PARDEV le 6 juin 2008 pour solliciter, conformément au paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel, un entretien qui lui permette d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique qui avait abouti aux nominations effectuées à l'issue des concours n^{os} 2007/68 et 2007/67. La directrice répondit le jour même qu'il y avait eu plus de quatre cents candidatures dans le cadre du concours n^o 2007/67, que toutes avaient été examinées soigneusement et que la sélection avait été faite sur la base des critères suivants : i) plusieurs années d'expérience dans les projets de coopération technique du BIT, non pas seulement comme membre du personnel technique ou du personnel chargé des politiques mais également en tant que chargé(e) de questions de programme et de budget, ii) expérience pratique dans des pays/régions hors du pays ou de la région de naissance, et iii) connaissance du manuel de coopération technique du BIT. La directrice faisait observer que le curriculum vitae de la requérante ne pouvait être récupéré à ce stade car il avait été détruit à la fin du processus de recrutement conformément à la pratique du BIT, et elle ajoutait qu'en raison de sa lourde charge de travail elle n'était pas en mesure de rencontrer l'intéressée. Cette dernière accusa réception de la réponse de la directrice et demanda de nouveau une information en retour concernant le concours n^o 2007/68. Cette demande resta sans réponse.

Le 22 août 2008, la requérante déposa auprès du Département du développement des ressources humaines une réclamation dirigée contre la décision de ne pas renouveler son contrat lorsqu'il était arrivé à expiration le 30 avril 2008. Des efforts furent déployés pour régler le litige de manière informelle, mais en vain. Le 9 avril 2009, le

Département du développement des ressources humaines rejeta la réclamation comme dénuée de fondement et, le 12 mai 2009, la requérante la soumit à la Commission consultative paritaire de recours. Auparavant, le 9 juillet 2008, elle avait déposé une première réclamation auprès de cette commission, en application du paragraphe 17 de l'annexe I au Statut du personnel, pour contester l'issue du concours n° 2007/68.

La Commission rendit ses rapports sur les première et deuxième réclamations de la requérante, respectivement le 23 septembre et le 17 novembre 2009, recommandant que le Directeur général les rejette comme dénuées de fondement. Par une lettre datée du 25 novembre 2009, la directrice exécutive chargée du Secteur de la gestion et de l'administration informa l'intéressée que le Directeur général avait décidé d'approuver les recommandations de la Commission. Telle est la décision attaquée dans les deux requêtes.

B. La requérante fait valoir qu'ayant été recrutée sur concours et conformément au Statut du personnel elle avait l'espoir légitime de faire carrière au BIT. Son statut était celui d'un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et le fait qu'elle avait été recrutée dans le cadre du Programme YPCEP ne donnait pas le droit au Bureau de définir autrement son statut. Se référant à divers documents que le Bureau avait soumis au Conseil d'administration, à un rapport du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies ainsi qu'à la pratique générale au sein de ce système, elle soutient que des possibilités de carrière étaient clairement envisagées pour les jeunes professionnels et que le Bureau s'était en fait engagé devant le Conseil d'administration à intégrer «dans un poste financé sur le budget ordinaire» les personnes recrutées dans le cadre dudit programme.

D'après la requérante, il n'y avait pas de motif valable pour ne pas renouveler son contrat et, en invoquant des «contraintes budgétaires» pour justifier cette décision, l'administration a commis une erreur de fait. Elle soutient que dès le début de 2006 son poste était financé par INTEGRATION et que, lorsqu'il a été décidé de ne pas renouveler son contrat, ce département disposait de suffisamment de ressources pour continuer de financer son poste assez longtemps. Or, au lieu d'utiliser

les ressources disponibles pour assurer le maintien de son emploi, le département en question a choisi de recruter de nouveaux agents temporaires. La requérante ajoute que sa mutation à INTEGRATION, bien qu'ayant pris effet en janvier 2005, n'a été officialisée dans le système intégré d'information sur les ressources (IRIS, selon son sigle anglais) qu'en mai 2007. En raison de cette erreur administrative, elle a continué d'être répertoriée comme étant affectée à Moscou alors qu'en fait elle travaillait à INTEGRATION. Selon elle, c'est ce qui explique que ce département ait refusé d'utiliser les ressources disponibles pour l'affecter à un poste inscrit au budget ordinaire et que l'administration ait failli à son obligation de justifier pourquoi on lui avait proposé des contrats d'une durée inférieure à un an et pourquoi on lui avait préféré d'autres fonctionnaires lorsqu'il avait été question de mutation. D'après la requérante, il s'agit là d'un abus de pouvoir.

La requérante soutient que le BIT n'a pas fait de véritables efforts pour l'affecter à un poste inscrit au budget ordinaire. À ses yeux, la conclusion selon laquelle le Département du développement des ressources humaines n'a pu trouver un poste correspondant à son profil et à ses compétences est contredite par le dossier et ne tient pas compte de faits essentiels. Elle affirme qu'aucun effort n'a été fait pour régulariser sa situation après sa mutation à INTEGRATION et que l'administration n'a pas mis à profit les vacances de poste qui sont apparues dans ce département entre 2005 et 2008 par suite de mouvements de personnel ou de la création de nouveaux postes. D'après la requérante, l'administration a pourvu ces postes vacants par la mutation directe d'autres fonctionnaires, violant ainsi son droit à l'égalité de traitement. Malgré ses demandes répétées de mutation à CODEV, le Bureau n'a fait aucun effort pour l'affecter dans ce service, alors qu'elle avait une expérience avérée dans le domaine de la coopération pour le développement — notamment une thèse de doctorat, une série de publications et une expérience de l'enseignement sur le terrain — et que le directeur du Département du développement des ressources humaines avait reconnu que son profil était particulièrement adapté à ce service. La requérante voit là l'expression d'un parti pris à son égard. Sa nomination à l'un quelconque des postes vacants susmentionnés aurait dû, à son avis, se faire par mutation au

même grade, comme cela a été le cas pour d'autres personnes recrutées dans le cadre du Programme YPCEP.

Selon l'intéressée, plusieurs possibilités de la transférer à CODEV ont été ignorées et, lorsqu'un poste s'est libéré en 2005, au lieu de lui accorder une mutation au même grade, l'administration a décidé de pourvoir le poste par la voie d'un concours annoncé dans l'avis de vacance n° 2005/38. Elle s'est présentée à ce concours et a été placée en deuxième position sur la liste sélective, mais, lorsqu'un poste ayant pourtant la même description d'emploi a été mis au concours en 2007 par le biais de l'avis de vacance n° 2007/68 et qu'elle s'y est portée candidate, elle n'a même pas été présélectionnée, ce qui, selon elle, était contraire aux dispositions de l'annexe I au Statut du personnel qui exigent que tous les candidats internes ayant réussi l'épreuve devant le Centre d'évaluation soient invités à passer une évaluation technique, et à celles de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut, qui exigent que, pour pourvoir un emploi vacant, priorité soit donnée aux demandes de mutation. Cela démontrerait en outre que l'administration a abusé de son pouvoir d'appréciation en dressant la liste sélective et qu'elle l'a traitée de manière discriminatoire. La requérante affirme qu'étant donné ses états de service pleinement satisfaisants et l'engagement pris par le Bureau de l'affecter à un poste inscrit au budget ordinaire, elle aurait dû être affectée au poste vacant ayant fait l'objet de l'avis n° 2007/68 sans avoir à se porter candidate.

La requérante soutient également qu'en ne répondant pas à sa demande d'information en retour sur le concours n° 2007/68 et en ne lui accordant pas d'entretien, la directrice de PARDEV a enfreint le paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel qui prévoit que le chef responsable est tenu, lorsqu'il reçoit une demande d'information en retour d'un candidat interne, d'organiser une entrevue pour fournir cette information, dans la mesure du possible dans les dix jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

Elle fait observer que, malgré son statut de candidate interne dûment qualifiée, l'Organisation ne lui a pas accordé la priorité et n'a pas non plus pris en compte des éléments pertinents tels que sa durée de service, ses états de service, son âge, son sexe et sa nationalité. Elle

affirme qu'elle a abandonné une carrière prometteuse dans la fonction publique de son pays pour entrer au service du BIT et que celui-ci, en ne mettant pas en œuvre correctement le Programme YPCEP, a porté atteinte de manière irréparable à ses perspectives de carrière. De plus, elle s'est retrouvée sans protection sociale puisque, en violation de la législation suisse sur l'emploi, il a été mis fin à son emploi alors qu'elle était enceinte.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration avec effet au 1^{er} mai 2008 ou, à défaut, de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à cinq années de traitement brut avec tous les avantages correspondants, y compris en matière de pension et d'assurance maladie. Elle demande l'annulation du concours ouvert pour pourvoir le poste de chargé de programme (Mobilisation des ressources) à CODEV (avis de vacance n° 2007/68) et elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse à la première requête, la défenderesse conteste la recevabilité du moyen de l'intéressée selon lequel le retard dans l'officialisation de sa mutation à INTEGRATION constituait une erreur administrative de la part du Bureau. Elle relève que la requérante invoque ce moyen pour la première fois dans la procédure devant le Tribunal et soutient qu'elle n'a donc pas épuisé les voies de recours interne sur ce point. S'agissant de la deuxième requête, l'OIT indique que ce que conteste la requérante, c'est la validité du concours n° 2007/68 et que, de ce fait, tous les éléments de la requête qui ne concernent pas directement ce concours sont irrecevables.

Sur le fond, la défenderesse affirme que la requérante a tort de penser que, parce qu'elle a été recrutée dans le cadre du Programme YPCEP, elle pouvait légitimement escompter faire carrière au BIT. Selon l'Organisation, l'engagement pris dans le cadre de ce programme était de procurer une formation et un développement professionnels pendant une période de cinq ans et non pas un emploi de caractère continu, d'où les références, dans la description du programme, au fait que les «jeunes» recrutés seront affectés [...] en fonction de leurs qualifications, de leurs préférences personnelles et des besoins en

personnel du Bureau». La défenderesse fait observer que la requérante n'a pas été recrutée pour un poste clairement identifié financé sur le budget ordinaire et que la poursuite de son engagement au-delà des cinq ans prévus était seulement envisagée dans son contrat de manière conditionnelle. En fait, le renvoi exprès que fait ce constat à l'alinéa *d*) de l'article 4.6 du Statut du personnel montre bien que l'intéressée pouvait escompter conserver son emploi au-delà de cette période de cinq ans. La défenderesse explique que, dès 2002, le Programme YPCEP a connu des difficultés financières qui l'ont amenée à y mettre fin et que la situation budgétaire du Bureau ne permettait pas à ce dernier de trouver une solution satisfaisante pour toutes les personnes qui y participaient.

La défenderesse soutient que l'existence de contraintes budgétaires réelles constituait un motif valable pour ne pas renouveler le contrat de la requérante. Faisant observer que ce point a été examiné en détail au cours de la procédure de recours interne, elle renvoie le Tribunal à la conclusion de la Commission consultative paritaire de recours selon laquelle il n'était pas possible de financer le poste de l'intéressée au-delà du 30 avril 2008. Elle explique que, jusqu'alors, ce poste avait été financé par le biais d'une combinaison de méthodes, notamment le financement par déficit et l'ouverture d'un crédit budgétaire temporaire, ce qui, comme le Bureau l'a indiqué au cours de la procédure de recours interne, n'était pas une solution viable à long terme. Selon l'OIT, la décision attaquée a été prise par le Directeur général dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, a été correctement motivée et n'est entachée d'aucun vice qui justifierait son réexamen.

L'Organisation estime qu'elle n'avait aucune obligation juridique d'affecter la requérante à un poste inscrit au budget ordinaire. Elle fait observer que l'article 4.2 du Statut du personnel ne prévoit pas l'affectation directe du titulaire d'un contrat de durée déterminée à un poste financé sur le budget ordinaire et qu'il n'envisage la nomination directe que dans des cas exceptionnels. De plus, aucune règle n'exige que tous les candidats internes qui participent à un concours soient présélectionnés ou se voient donner la priorité. Comme le Tribunal l'a indiqué à maintes reprises, la préférence ne doit être accordée aux

candidats internes ou aux femmes que lorsque les candidatures sont par ailleurs de valeur égale. D'après la défenderesse, la requérante savait très bien que la régularisation de sa situation professionnelle supposait que sa candidature soit retenue à l'issue d'un concours. Même si elle proteste parce que tel n'a pas été le cas pour ce qui concerne les postes disponibles à CODEV, elle n'a pas expliqué en quoi ces postes correspondaient à son profil et n'a pas davantage prouvé l'existence d'un vice de procédure qui l'aurait privée de son droit à une procédure de sélection équitable. De même, elle n'a pas démontré qu'elle a effectivement fait l'objet d'une inégalité de traitement puisqu'elle n'a pas établi que sa situation était identique ou comparable à celle d'autres fonctionnaires mutés à INTEGRATION. La défenderesse fait observer que, bien qu'elle n'y ait pas été tenue au plan juridique, elle a déployé des efforts considérables pour prolonger l'emploi de la requérante au-delà des cinq ans prévus et pour lui trouver un poste qui lui convienne inscrit au budget ordinaire.

L'Organisation reconnaît que la directrice de PARDEV n'a pas fourni à l'intéressée d'information en retour sur le concours n° 2007/68, mais elle estime que cela ne justifie pas l'annulation de ce concours, d'autant que la requérante n'avait même pas été présélectionnée. Elle soutient qu'une lecture conjointe des paragraphes 11 et 13 de l'annexe I au Statut du personnel fait ressortir que tous les candidats internes ne sont pas en droit de recevoir cette information en retour, mais seulement ceux qui sont parvenus jusqu'à la dernière étape du processus, c'est-à-dire ceux qui sont sur la liste sélective, qui ont passé un entretien et dont l'évaluation figure dans le rapport établi par le chef responsable. La requérante n'ayant pas été présélectionnée, la directrice de PARDEV n'était pas en mesure de lui fournir des observations personnalisées. En outre, il se peut qu'elle ait en fait considéré que l'information en retour qu'elle avait fournie sur le concours n° 2007/67 valait également pour le concours n° 2007/68 et qu'il n'était donc pas nécessaire de donner une seconde réponse. Soulignant qu'une décision en matière de nomination relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal, l'OIT fait valoir que la directrice de PARDEV a au moins procédé à une évaluation

préliminaire de la candidature de la requérante et que la décision de ne pas la présélectionner se fondait sur une évaluation de ses qualifications et de son expérience. En fait, comme l'a confirmé la Commission consultative paritaire de recours, l'absence d'information en retour est sans incidence sur la validité du processus de sélection.

S'agissant de l'argument de la requérante selon lequel elle s'est retrouvée sans protection sociale parce qu'il a été mis fin à son engagement pendant sa grossesse, l'OIT soutient que la décision attaquée a été prise pour des raisons qui sont sans aucun rapport avec la grossesse de l'intéressée et que le Bureau a, en réalité, fait plus que son devoir en veillant à ce que sa prise en charge par l'assurance maladie soit prolongée au-delà de la période de six mois suivant son départ de l'Organisation, de manière à ce que les frais médicaux afférents à son accouchement soient couverts.

D. Dans sa réplique relative à la première requête, la requérante affirme que, dans sa réclamation devant la Commission consultative paritaire de recours, elle a bien soulevé l'argument de l'erreur administrative, même si elle l'a fait en des termes légèrement différents, et que sa requête est donc pleinement recevable. Dans sa réplique relative à la deuxième requête, elle fait valoir que les allégations ayant trait aux précédents postes vacants à CODEV, notamment à l'avis de vacance n° 2005/38, sont recevables parce qu'elles constituent le contexte dans lequel l'administration a décidé de ne pas la présélectionner dans le cadre du concours n° 2007/68, ce qui a eu pour effet de la priver d'une possibilité d'emploi.

La requérante réitère ses moyens sur le fond en soulignant qu'elle avait le statut de fonctionnaire et pouvait légitimement aspirer à faire carrière. Selon elle, si l'Organisation n'a pas de politique concernant l'expiration des contrats de durée déterminée en cours de grossesse, elle devrait suivre la législation suisse en matière d'emploi, qui interdit de mettre fin à un engagement pendant la grossesse ou pendant les seize semaines qui suivent l'accouchement. Elle maintient qu'elle a fait l'objet d'une inégalité de traitement, constatant que la majorité des participants au Programme YPCEP ont été affectés à un poste inscrit au budget ordinaire sans avoir à passer de concours.

Elle affirme en outre que le processus de sélection suivi dans le cadre des concours n^{os} 2007/67 et 2007/68 était vicié. Elle rejette l'idée que la directrice de PARDEV ait pu penser que l'information en retour fournie sur le concours n° 2007/67 valait également pour le concours n° 2007/68, soulignant que non seulement les titres des postes considérés étaient différents, mais également les fonctions y afférentes et les qualifications requises. Elle ajoute que, dans sa réponse à la demande d'information en retour sur le concours n° 2007/67, la directrice de PARDEV a fait référence à des critères de sélection qui n'avaient pas été annoncés publiquement dans l'avis de vacance, ce qui était contraire aux principes d'un concours équitable. Elle met l'accent sur ses qualifications, soulignant que le Centre d'évaluation et le Département du développement des ressources humaines ont estimé qu'elle avait des compétences adéquates pour s'acquitter de manière satisfaisante de fonctions correspondant au grade P.3 et même P.4. Elle ne comprend pas comment l'administration a pu ne pas la présélectionner pour un poste pour lequel elle l'avait placée en deuxième position à peine un an auparavant.

E. Dans sa duplique relative à la première requête, l'OIT maintient que celle-ci est irrecevable. S'agissant de la deuxième requête, elle réaffirme que tous les éléments qui n'ont pas un rapport direct avec le concours n° 2007/68 sont irrecevables.

Sur le fond, la défenderesse rejette comme étant dénués de fondement les arguments avancés par la requérante dans ses répliques. Elle explique qu'elle ne conteste pas les qualifications et les compétences de l'intéressée, mais que celles-ci n'étaient tout simplement pas suffisantes pour lui permettre de figurer sur la liste sélective établie dans le cadre du concours n° 2007/68. À son avis, l'argument concernant la référence que la directrice de PARDEV a faite à des critères supplémentaires de sélection est dénué de pertinence car il ne concerne pas le concours n° 2007/68, c'est-à-dire celui que la requérante conteste devant le Tribunal. La défenderesse rejette l'idée que cette dernière aurait dû être présélectionnée pour le concours n° 2007/68 du simple fait qu'elle avait figuré sur la liste sélective pour un concours différent; elle fait en effet observer que, pour chaque concours, les

candidats étaient différents et que, de toute façon, figurer sur une liste sélective dans un concours donné ne fait naître aucun droit automatique pour un concours ultérieur.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du Bureau international du Travail en janvier 2001, au grade P.2, dans le cadre du Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP, selon son sigle anglais), lequel est d'une durée de cinq ans. Elle fut par la suite promue au grade P.3. Ce programme étant arrivé à son terme le 20 janvier 2006, le contrat de durée déterminée de l'intéressée fut prolongé à plusieurs reprises. Jusqu'au 30 juin 2006, son engagement fut financé par le Département du développement des ressources humaines par déficit budgétaire. Après deux autres prolongations de contrat financées sur un crédit budgétaire temporaire, la requérante fut informée le 29 février 2008 qu'en raison de contraintes budgétaires son contrat, qui venait à expiration le 30 avril 2008, ne serait pas renouvelé. Elle contesta cette décision en soumettant une réclamation à la Commission consultative paritaire de recours. Cette dernière rendit son rapport le 17 novembre 2009; elle y concluait que «le motif qui avait été communiqué à la [requérante] pour justifier le non-renouvellement de son contrat n'était pas incorrect», que «ni le Programme YPCEP, ni des considérations liées au sexe, à l'âge, à la nationalité ou à la durée de service de la [requérante], ni à sa grossesse n'obligeaient le Bureau à renouveler encore son contrat [de durée déterminée]», que «le Bureau a[vait] néanmoins déployé beaucoup d'efforts, pour trouver une affectation lui convenant, mais en vain» et que «l'allégation de discrimination formulée par la [requérante] était infondée». La Commission recommandait par conséquent au Directeur général de rejeter la réclamation comme étant dénuée de fondement.

2. Entre le 24 juin et le 25 août 2008, la requérante a également soumis neuf réclamations, contestant le fait que sa candidature n'avait pas été retenue dans le cadre de neuf concours distincts — notamment les concours n^{os} 2007/67 et 2007/68 — et demandant que la Commission

consultative paritaire de recours recommande l'annulation de ceux-ci. La Commission joignit les réclamations et rendit son rapport le 23 septembre 2009. Elle faisait observer que les neuf réclamations concernaient des processus de recrutement et de sélection, lesquels ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Elle concluait notamment que, «dans les neuf cas, la candidature [de la requérante] avait fait l'objet d'au moins une évaluation préliminaire de la part du chef responsable et que, lorsqu'elle n'avait pas été présélectionnée en vue d'un entretien avec le jury du concours, la décision avait été prise sur la base d'une évaluation de ses qualifications et/ou de son expérience». Elle ajoutait que cette conclusion était «particulièrement importante dans le cas du concours n° 2007/68 [...] où le chef responsable [...] n'avait pas répondu ou avait refusé de répondre à la demande légitime [de la requérante] qui souhaitait recevoir par écrit une information en retour sur le processus d'évaluation». La Commission estimait néanmoins, après avoir examiné à huis clos le dossier relatif à ce concours, que «les processus d'évaluation et de sélection proprement dits n'étaient pas viciés par l'absence d'information en retour et le refus du chef responsable de fournir une telle information, car celle-ci est donnée a posteriori, c'est-à-dire une fois que le Directeur général a déjà nommé le candidat retenu. De ce fait, l'absence d'information en retour ou le refus de fournir une telle information ne pouvait avoir vicié le processus de sélection proprement dit.» En conclusion, la Commission recommandait au Directeur général de rejeter les neuf réclamations comme étant dénuées de fondement.

3. Par lettre du 25 novembre 2009, la requérante fut informée que le Directeur général avait accepté les recommandations (datées du 23 septembre et du 17 novembre 2009) qui avaient été adoptées à l'unanimité par la Commission et qu'il avait décidé de rejeter comme dénuées de fondement ses neuf réclamations contre le fait que sa candidature n'avait pas été retenue dans le cadre des neuf concours correspondants ainsi que sa réclamation dirigée contre le non-renouvellement de son contrat. La requérante attaque cette décision devant le Tribunal dans deux requêtes distinctes. Dans la

première, elle attaque cette décision dans la mesure où elle porte rejet de sa réclamation dirigée contre le non-renouvellement de son contrat et, dans la seconde, elle l'attaque dans la mesure où elle concerne le rejet de sa réclamation contre le fait que sa candidature n'a pas été retenue dans le cadre du concours n° 2007/68.

4. L'Organisation demande que les affaires soient jointes et fassent l'objet d'un seul jugement, car les deux requêtes sont étroitement liées. Elle explique que celles-ci se chevauchent étant donné que, dans les deux affaires, l'intéressée allègue que des décisions concernant certains concours lui ont fait grief. Cette dernière s'oppose à la jonction de ses requêtes car, selon elle, les deux affaires reposent sur des éléments de fait et de droit différents; elle fait cependant observer que l'issue de sa deuxième requête pourrait avoir des effets notables en ce qui concerne la première.

5. Les requêtes, qui comportent des conclusions communes et reposent en partie sur les mêmes arguments, sont dans une grande mesure interdépendantes et le Tribunal estime qu'il y a lieu de les joindre, malgré l'avis de la requérante (voir les jugements 2861, au considérant 6, et 2944, au considérant 19).

6. L'intéressée soutient qu'elle pouvait légitimement former l'espoir de faire carrière au Bureau du fait de sa participation au Programme YPCEP et que celle-ci pouvait d'une certaine manière être considérée comme la garantie d'un emploi futur au BIT. Cette thèse n'est pas fondée. Les conditions contractuelles que la requérante a acceptées lorsqu'elle a été sélectionnée pour participer audit programme puis à chaque renouvellement de contrat sont sans ambiguïté : elle était au bénéfice d'engagements de durée déterminée et ne pouvait escompter aucun renouvellement de contrat. Elle n'a pas fourni la moindre preuve que l'Organisation lui avait garanti le maintien de son emploi après que le Programme YPCEP, d'une durée de cinq ans, fut parvenu à son terme. De plus, le Tribunal est d'avis que l'OIT a fait preuve de bonne volonté et déployé des efforts pour affecter la

requérante à un poste relevant du budget ordinaire, et peu importe que ces efforts aient, en fin de compte, été vains.

7. Le Tribunal relève également que l'argument de la requérante selon lequel lui signifier son licenciement pendant sa grossesse était contraire à la législation suisse sur l'emploi est erroné. L'intéressée était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, dont la date d'expiration avait été fixée au moment de la nomination puis, ensuite, à chaque renouvellement de contrat. De plus, son offre d'engagement renvoyait expressément à l'alinéa d) de l'article 4.6 du Statut du personnel qui prévoit, entre autres, que, «[b]ien qu'une nomination de durée déterminée puisse être renouvelée, un fonctionnaire ainsi nommé n'est pas en droit d'escompter que son contrat sera renouvelé ou qu'il sera converti en un contrat d'un autre type» et que «[t]out engagement pour une durée déterminée prend fin sans préavis à la date prévue dans le contrat d'emploi». Le fait que la requérante ait été avisée de la décision de l'Organisation de ne pas renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 30 avril 2008 avant qu'elle informe le Département du développement des ressources humaines qu'elle était enceinte n'est en rien illégal. Les règles qui s'appliquent en l'espèce sont celles de l'Organisation et, comme la Commission consultative paritaire de recours l'a fait observer, le Statut du personnel du BIT ne dit mot à cet égard. Dans ces conditions, le Tribunal estime que c'est à juste titre que l'Organisation affirme ce qui suit :

«[le fait] qu'il n'existe pas de politique formelle (règle, règlement ou procédure du Bureau) concernant le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée qui doit venir à expiration au cours d'une grossesse signifie que le licenciement ou le non-renouvellement de contrat en cours de grossesse n'est autorisé que pour des motifs sans aucun rapport avec celle-ci. Lorsqu'un contrat de durée déterminée doit expirer pendant une grossesse ou un congé de maternité, l'Organisation a pour pratique constante d'honorer toute la durée du contrat. Toutefois, l'Organisation ne prolonge pas ledit contrat dans le seul but d'étendre la période d'engagement de sorte qu'elle couvre la grossesse et le congé de maternité.»

Cette position n'est pas contraire à la législation suisse sur l'emploi. La disposition du code suisse des obligations, que cite la requérante, concerne l'hypothèse de la notification d'un licenciement pendant une

des périodes de protection (notamment pendant la grossesse, après l'accouchement, etc.); elle ne vise pas le cas où un contrat de durée déterminée arrive normalement à expiration. Le Tribunal relève que la disposition pertinente du code suisse des obligations est pleinement conforme au principe général selon lequel toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, principe qui figure au paragraphe 2 de l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 8 de la convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000.

8. La requérante soutient que l'incapacité de l'Organisation à trouver un poste relevant du budget ordinaire, qui a servi de justification à la résiliation de son contrat de durée déterminée lorsque celui-ci est arrivé à expiration, constitue une erreur de fait. Elle affirme également que le motif invoqué pour expliquer le non-renouvellement de son contrat n'est pas valable et que le fait que de nouveaux recrutements aient eu lieu à INTEGRATION après son départ montre qu'il était possible de lui trouver une affectation puisque des fonds étaient bien disponibles. Ces arguments sont dénués de fondement. L'Organisation a fourni des informations détaillées sur les contraintes financières, informations que la Commission consultative paritaire de recours a jugées suffisantes pour confirmer que le non-renouvellement du contrat de la requérante était motivé par des contraintes budgétaires, et cette dernière n'a pas soumis d'éléments démontrant que la conclusion de la Commission était erronée. Dans le rapport qu'elle a rendu le 17 novembre 2009 au sujet de la réclamation de l'intéressée relative au non-renouvellement de son contrat, la Commission a indiqué ce qui suit :

«[L]es informations détaillées fournies par le Bureau à la demande de la Commission permettent d'établir que, contrairement à ce que soutient [la requérante], de véritables contraintes budgétaires étaient à l'origine de la non-prolongation de son contrat. Elles confirment que les ressources budgétaires allouées au service [de l'intéressée] pour le personnel de la catégorie des services organiques dans le cadre de l'exercice biennal 2008-2009 étaient entièrement réservées aux postes existants qui tous, de surcroît, étaient à des niveaux supérieurs à celui [de la requérante].»

9. Dans ses écritures, la requérante a cité les noms de plusieurs collègues qui ont été mutés ou affectés à des postes que, selon elle, elle aurait dû obtenir, mais l'Organisation a fait observer à juste titre qu'elle n'était pas tenue de l'affecter à un poste inscrit au budget ordinaire par choix direct et qu'à aucun moment les participants au Programme YPCEP n'avaient acquis de droits ou ne pouvaient entretenir d'espoirs supérieurs à ceux des fonctionnaires. En outre, les allégations de l'intéressée selon lesquelles elle aurait fait l'objet de discrimination et d'inégalité de traitement doivent être rejetées car elle n'a pas identifié un seul cas où elle aurait été traitée différemment par rapport à des personnes se trouvant dans une situation identique ou comparable à la sienne. En fait, on peut relever que les collègues qu'elle a identifiés comme étant ceux qui avaient reçu un traitement préférentiel par rapport à elle étaient de grade supérieur et au bénéfice de contrats différents, notamment des nominations sans limitation de durée et, dans certains cas, il s'agissait de contrats financés par d'autres départements ou projets. De plus, la requérante n'a pas démontré qu'elle aurait dû être considérée comme davantage qualifiée pour l'un quelconque des postes auxquels elle s'est portée candidate ou que les processus de sélection étaient viciés. Il était raisonnable de la part de l'Organisation d'affirmer que «convenir» à un département donné n'entraîne pas nécessairement une nomination et de ne pas partager la thèse de l'intéressée selon laquelle elle était purement et simplement censée se voir affecter à un poste quel qu'il soit.

10. La requérante fait valoir qu'elle aurait dû bénéficier d'un traitement prioritaire pour obtenir un emploi à CODEV et que l'OIT ne l'a pas inscrite automatiquement sur la liste sélective établie dans le cadre des concours auxquels elle a présenté sa candidature. Ces arguments sont également dénués de fondement. L'Organisation doit suivre ses propres règles pour assurer un concours équitable et il aurait été inéquitable vis-à-vis des autres candidats de favoriser la requérante, que ce soit parce que son contrat venait à expiration, en raison de son sexe ou à cause de sa nationalité. Dans ses écritures, l'intéressée indique à plusieurs reprises que ces deux derniers éléments étaient de nature à justifier le traitement prioritaire qu'elle attendait de

l'Organisation, mais elle semble avoir mal compris l'idée qui sous-tend le système des quotas. Certes, il est vrai que l'Organisation déploie des efforts particuliers pour attirer des femmes et des ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés afin de recruter et de conserver «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», mais elle ne doit prendre en compte des facteurs tels que l'âge, le sexe et la nationalité que lorsqu'il s'agit d'opérer un choix entre des candidats présentant des qualifications égales. De plus, la requérante a tort d'affirmer qu'elle aurait dû recevoir un traitement prioritaire au moment de la sélection en vue d'une mutation sans changement de grade en vertu de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut du personnel. Il convient d'interpréter cette disposition comme signifiant que, dans des situations où l'on constate que des candidats ont des mérites égaux ou comparables, il faut tenir compte des candidatures d'anciens fonctionnaires dont l'engagement a été résilié conformément aux dispositions de l'article 11.5 (relatif à la cessation de service par suite de réduction du personnel), des demandes de mutation et des titres à promotion. Autrement dit, les qualifications et l'expérience de la requérante n'ont pas été considérées comme ayant une valeur égale ou comparable à celles des personnes qui ont été inscrites sur la liste sélective.

11. De plus, le sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel dispose ce qui suit :

«Sous réserve de ce qui [figure au sous-alinéa i)], les fonctionnaires sont choisis sans discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, la religion, la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la situation matrimoniale, l'état de grossesse, les responsabilités familiales, l'orientation sexuelle, l'incapacité, l'appartenance syndicale ou l'opinion politique.»

Le Tribunal fait observer que cette disposition ne signifie pas qu'une personne doit bénéficier d'un statut particulier et d'un traitement préférentiel sur la base de l'un quelconque de ces critères. C'est à tort que la requérante estime que le fait qu'elle ait été évaluée par le Centre d'évaluation dans le cadre d'un concours lui donnait automatiquement droit à figurer sur les listes sélectives établies à l'occasion de concours ultérieurs. En vertu des dispositions en vigueur, elle avait droit à un

examen approfondi de sa candidature en tant que candidate interne et, pour ce qui concerne les concours évoqués dans ses requêtes, le Tribunal est convaincu que cette exigence a été respectée. Le fait qu'elle n'ait parfois pas été présélectionnée et que, lorsqu'elle l'a été, sa candidature n'ait pas été retenue ne signifie pas que celle-ci n'a pas été correctement examinée.

12. La requérante affirme que le Bureau n'a pas fait de véritables efforts pour l'affecter à un poste inscrit au budget ordinaire, en particulier à CODEV, qu'elle ne s'est pas vu donner la priorité dans les concours auxquels elle s'est portée candidate et qu'elle n'a pas été traitée sur un pied d'égalité pour ce qui est de sa mutation à INTEGRATION. Selon elle, il aurait fallu donner des instructions pour que sa candidature soit traitée en priorité afin de lui assurer d'autres possibilités d'emploi, sachant que son poste était soumis à des contraintes budgétaires. D'après elle, puisque sa demande visait une mutation dans le même grade, elle devait également être traitée en priorité en vertu de l'alinéa *g*) de l'article 4.2 du Statut du personnel. Le Tribunal n'est pas de cet avis. Il y a lieu de noter que cet article, qui porte sur les emplois à pourvoir, précise au sous-alinéa *ii*) de l'alinéa *a*) précité que les fonctionnaires doivent être choisis sans discrimination et prévoit ensuite, à l'alinéa *e*), que le transfert sans changement de grade ou la nomination par choix direct du Directeur général est la méthode normale pour pourvoir les emplois de chefs de service, de directeurs et d'autres hauts fonctionnaires, dont le grade est supérieur à celui de la requérante. Les règles régissant le pourvoi des postes vacants à son niveau, c'est-à-dire des grades G.1 à P.5, sont indiquées à l'alinéa *f*) qui prévoit que la méthode normale doit être le concours et que «[l]es méthodes à suivre comprennent la mutation sans changement de grade, la promotion ou la nomination, normalement sur concours». Il n'est en revanche pas organisé de concours lorsqu'il s'agit :

- «– de pourvoir des emplois exigeant des qualifications techniques particulières;
- de pourvoir des emplois devenus vacants en raison de leur reclassement au grade immédiatement supérieur ou, dans le cas d'un passage de la catégorie des services généraux à celle des services organiques nationaux

- ou des services organiques, ou encore d'un passage de la catégorie des services organiques nationaux à celle des services organiques, de leur reclassement à un grade supérieur d'un degré ou plus;
- de pourvoir d'urgence des emplois vacants;
- de pourvoir les autres emplois vacants lorsqu'il est impossible de satisfaire, par une autre méthode, aux dispositions du paragraphe 4.2 a) [...]»

Le Tribunal note que la situation de la requérante ne relève d'aucune de ces dérogations et que l'argument selon lequel elle aurait dû être nommée sans avoir à passer de concours et se voir accorder la priorité est dénué de fondement.

13. La requérante soutient que c'est parce que, dans le système intégré d'information sur les ressources (IRIS), elle était répertoriée comme étant en poste à Moscou, alors qu'elle travaillait à INTEGRATION, qu'elle n'a pas été affectée à un poste inscrit au budget ordinaire. Le Tribunal considère que, comme l'Organisation le fait remarquer avec raison, les données disponibles dans le système IRIS n'étaient pas erronées, mais que, par suite d'une simple erreur matérielle, le nom de la requérante n'apparaissait pas sur la liste imprimée du personnel alors qu'il figurait comme il convenait dans la base de données en ligne.

14. Enfin, la requérante soutient que c'est en violation du paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel que le chef responsable n'a pas répondu à sa demande et lui a refusé un entretien qui lui aurait permis d'obtenir une information en retour sur le concours n° 2007/68. Cet argument est fondé. Comme la Commission consultative paritaire de recours l'a fait observer dans son rapport du 23 septembre 2009, «l'absence d'information en retour et le refus du chef responsable de fournir une telle information constitue une violation du paragraphe 13 de l'annexe I au Statut du personnel». La Commission a certes estimé que les procédures d'évaluation et de sélection proprement dites n'ont pas été viciées de ce fait, mais le Tribunal considère que, même si cette irrégularité n'invalide pas lesdites procédures, elle constitue un manquement au devoir de sollicitude qui incombe à l'Organisation; à ce titre, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral.

15. Au vu de ce qui précède, le Tribunal accorde à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses. Le surplus des conclusions est rejeté comme étant dénuée de fondement. La requérante obtenant en partie gain de cause, le Tribunal lui accorde également 1 500 francs de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIT versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses.
2. Elle lui versera également 1 500 francs à titre de dépens.
3. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET