

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

116^e session

Jugement n° 3272

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M^mc S. K. le 19 juillet 2011 et régularisée le 18 novembre 2011, la réponse de la Commission du 22 février 2012, la réplique de la requérante du 23 mai et la duplique de la Commission du 29 août 2012;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3172, prononcé le 6 février 2013. Il suffira de rappeler que la requérante est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission en février 2003 en qualité d'assistante temporaire de grade G3. En mai 2003, elle fut nommée à un poste G4 au titre d'un engagement de durée déterminée qui fut prolongé plusieurs fois. En novembre 2009, elle fut informée que son engagement ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 4 mai 2010. Elle cessa ses fonctions à cette date. Dans l'intervalle, le 18 décembre

2009, elle avait posé sa candidature au poste de secrétaire de la Section des services financiers de grade G4. Il était dit, entre autres, dans l'avis de vacance que «la connaissance des concepts de base et des pratiques de la comptabilité [était] souhaitable».

Ayant appris que le poste pour lequel elle avait posé sa candidature avait été pourvu, la requérante écrivit au Secrétaire exécutif le 15 juin 2010 pour lui demander de confirmer que sa candidature n'avait pas été retenue et, si c'était le cas, de reconsidérer sa décision. Elle demandait également que la procédure de sélection soit reprise, expliquant qu'on ne lui avait pas donné la possibilité de participer au concours ouvert pour le poste, en particulier parce qu'elle n'avait pas été convoquée à un entretien. Elle se plaignait du manque de bonne foi de la Commission et d'irrégularités dans la procédure de sélection. Par lettre du 15 juillet 2010, le Secrétaire exécutif répondit à la requérante qu'il maintenait sa décision au motif que sa candidature avait été dûment examinée et que les procédures de recrutement avaient été respectées.

Le 13 août, la requérante introduisit un recours devant le Comité paritaire de recours pour contester la décision du 15 juillet. Elle soutenait que sa candidature au poste de secrétaire n'avait pas été dûment prise en considération et elle demandait au Comité de se procurer les documents relatifs à la procédure de recrutement. Elle soutenait également qu'elle aurait dû bénéficier d'une priorité par rapport aux autres candidats étant donné qu'il avait été mis fin à son engagement à la Commission. Elle demandait que la décision de nomination soit annulée et qu'elle soit nommée au poste en question au titre d'un contrat de trois ans, ou qu'une nouvelle procédure de sélection soit menée. Elle réclamait également des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens. Le 30 août, la Commission souleva une objection concernant la recevabilité du recours, faisant entre autres valoir que la requérante ne faisait plus partie du personnel; elle demandait au Comité paritaire de recours de se prononcer en premier lieu sur cette question préliminaire. Le Comité rejeta l'objection le 8 octobre 2010 et décida d'examiner le recours sur le fond.

Dans son rapport du 5 mai 2011, le Comité indiquait que son président avait consulté les documents confidentiels relatifs à la

procédure de sélection contestée et que, sur la base de cet examen, le Comité estimait que la procédure de recrutement avait été menée conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui établit les politiques et les procédures applicables au recrutement, aux nominations, au réengagement et à la durée de service du personnel. Le Comité n'a relevé aucune preuve de mauvaise foi ou de mesures de représailles et il a noté que rien dans le Statut et le Règlement du personnel ne prévoyait qu'un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé devait bénéficier d'une priorité par rapport aux autres candidats lorsqu'il posait sa candidature à un poste vacant. Le Comité recommanda donc de rejeter le recours.

Par lettre du 20 mai 2011, le Secrétaire exécutif informa la requérante qu'il avait décidé d'approuver la recommandation du Comité paritaire et donc de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante accuse la Commission de mauvaise foi dans la mesure où elle a supprimé son poste et ne l'a pas aidée à trouver un poste correspondant à son grade, à son expérience et à ses qualifications. Elle soutient que, d'après la jurisprudence du Tribunal, la Commission était tenue de rechercher avec elle des solutions possibles, même si aucune disposition explicite n'existait à cet égard dans le Statut et le Règlement du personnel. A son avis, la Commission avait le devoir de donner la priorité à sa candidature.

D'après la requérante, la Commission a enfreint les paragraphes 1.8 à 1.10 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) puisque la Section du personnel a remis au directeur de la division une liste des candidats qui semblaient les plus qualifiés en fonction des qualifications énoncées dans l'avis de vacance au lieu de simplement indiquer les personnes qui, de toute évidence, ne répondaient pas aux exigences énoncées.

La requérante soutient que l'évaluation de sa candidature était entachée de graves irrégularités, notamment parce qu'elle n'a pas été invitée à passer un examen écrit. Selon elle, le Comité paritaire de recours a commis une erreur de fait en concluant que, même si elle avait la connaissance des concepts de base et des pratiques de la comptabilité exigée par l'avis de vacance, elle ne l'avait pas signalé

dans sa notice personnelle et ne l'avait donc pas porté à l'attention du directeur de la division.

La requérante soutient en outre que la procédure de recours interne était entachée d'irrégularité dans la mesure où l'administration a communiqué des documents au président du Comité paritaire de recours sans permettre aux autres membres du Comité, ni à elle-même, de les consulter. Aucune raison légitime n'a été avancée pour justifier cela, et le Règlement intérieur du Comité prévoit que le Comité dans son ensemble, et pas seulement son président, doit avoir accès à tous les documents concernant l'affaire. Elle demande au Tribunal d'ordonner à la Commission de lui remettre les documents relatifs à la procédure de recrutement contestée ou de demander à la Commission de les communiquer au Tribunal en vue d'un examen *in camera*. À l'appui de sa demande, elle invoque la jurisprudence du Tribunal selon laquelle un fonctionnaire doit, en règle générale, avoir accès à toutes les pièces sur lesquelles s'est fondée l'autorité ayant pris la décision lui faisant grief.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à la Commission de la réintégrer et de lui verser tous les traitements et les indemnités qui lui étaient dus entre la date de cessation de fonctions et la date de réintégration, ainsi que des intérêts à compter des dates d'échéance. Elle demande aussi au Tribunal d'ordonner à la Commission d'engager une nouvelle procédure de recrutement pour le poste litigieux. Enfin, elle réclame 10 000 euros au titre des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission nie avoir agi de mauvaise foi ou avoir pris des mesures de représailles à l'encontre de la requérante, et soutient que celle-ci n'a pas prouvé ses allégations. La Commission souligne que le Secrétaire exécutif, dans une lettre du 14 décembre 2009, a encouragé la requérante à poser sa candidature au poste vacant, tout en ajoutant que sa candidature serait examinée avec celles des autres candidats qui auraient postulé. À son avis, la procédure de sélection a été menée conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2), comme l'a constaté le Comité paritaire de recours.

S'agissant des allégations d'irrégularité de procédure, la Commission explique que le président du Comité paritaire de recours a été invité à consulter les documents relatifs à la procédure de recrutement litigieuse dans le but de «trouver un équilibre entre le souci d'assurer la confidentialité de la procédure de recrutement et le souci de rendre justice à la requérante». Elle soutient que sur le plan de la procédure il n'y avait pas de raison impérative pour que les trois membres du Comité examinent collectivement les documents en cause puisque leur examen visait simplement à établir s'il y avait eu ou non irrégularité dans la procédure de recrutement. En tout état de cause, le président agissait au nom du Comité avec son autorisation implicite. De plus, si le Comité avait conclu que certains documents devaient être fournis à la requérante, il aurait demandé à l'administration de le faire, mais il ne l'a pas fait.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient que la procédure de concours était inéquitable, relevant que la chef de la Section du personnel a surligné sur la liste des candidats qu'elle a adressée au directeur de la division les noms de ceux qu'elle estimait être «convenablement qualifiés», et que ce dernier n'a pas indiqué dans son évaluation des candidats dans quelle mesure ils satisfaisaient aux exigences du poste. En outre, le directeur n'a pas attribué une note générale à chaque candidat. La requérante maintient donc que sa candidature n'a pas été dûment prise en considération.

Elle ajoute que le directeur de la division a examiné les épreuves écrites des candidats avant de dresser la liste restreinte de ceux qui seraient convoqués pour un entretien, ce qui, selon elle, pourrait constituer une inégalité de traitement. Elle relève également que la chef de la Section du personnel, dans un mémorandum du 2 février 2010, a indiqué que, lorsqu'on établit une liste restreinte de candidats, il faut comparer leurs qualifications et leur expérience avec les principales exigences du poste vacant et ne pas se baser sur des considérations secondaires. La requérante soutient que les qualifications qui étaient indiquées comme souhaitables, telle que la connaissance de la comptabilité, ne constituaient pas des «exigences principales», et qu'elle aurait donc dû figurer sur la liste restreinte.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient sa position. Elle joint une copie de la notice personnelle que la requérante avait soumise avec sa candidature et fait observer que rien n'y est dit de sa connaissance des concepts et des pratiques comptables.

La Commission explique que la requérante a reçu certains documents relatifs à la procédure de recrutement, notamment ceux prouvant que sa candidature a été dûment prise en compte, mais n'a pas reçu les autres documents consultés par le président du Comité paritaire de recours car ces documents «ne la concernaient pas». La Commission ajoute que, d'après la jurisprudence du Tribunal, un candidat à un concours n'est pas habilité à consulter le dossier concernant la procédure de recrutement. En tout état de cause, le président du Comité paritaire de recours a examiné tous les documents pertinents en tenant compte des allégations de la requérante. Sur la base de cet examen, le Comité a conclu que ses allégations étaient dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de la Commission en février 2003 en qualité d'assistante temporaire. En mai 2003, elle a été nommée secrétaire au grade G4. Son contrat de durée déterminée a été prolongé plusieurs fois, le dernier contrat venant à expiration en mai 2010.

2. En novembre 2009, la requérante a appris que son poste serait supprimé. Au début du mois de décembre 2009, la Commission a diffusé un avis de vacance, sous la cote VA268-47-2009, pour un poste de secrétaire G4 à la Section des services financiers. Dans une demande écrite adressée à la Commission, la requérante a demandé à être réaffectée à ce poste. Le Secrétaire exécutif a refusé la demande mais a encouragé la requérante à présenter sa candidature afin que celle-ci puisse être «examinée en même temps que celle des autres candidats susceptibles de postuler». À la mi-décembre, la requérante a présenté sa candidature au poste en question.

3. Peu après avoir cessé ses fonctions en juin 2010, la requérante a appris officieusement que le poste avait été pourvu. Le 15 juin 2010, elle a écrit au Secrétaire exécutif pour savoir si c'était bien le cas et, dans l'affirmative, pour lui demander que la décision soit revue et annulée. Le Secrétaire exécutif a rejeté la demande de la requérante.

4. En août 2010, la requérante a saisi le Comité paritaire de recours pour contester la décision du Secrétaire exécutif de maintenir la nomination litigieuse. Le Comité a examiné à titre préliminaire la question de la recevabilité et a conclu que le recours était recevable. Le Comité a ensuite demandé que la Commission lui remette des documents complémentaires concernant le recrutement au poste VA268-47-2009 «y compris, sans que cette liste soit exhaustive, l'avis de vacance, la réponse adressée à la candidate lorsqu'elle a postulé et la sélection des candidats effectuée par le service du personnel et adressée au directeur pour évaluation». La Commission a fourni certains des documents demandés mais a refusé de communiquer d'autres informations au motif que cela porterait atteinte à la confidentialité des dossiers des autres candidats qui n'étaient pas partie à la procédure de recours interne. À la place, la Commission a proposé de donner des documents au président du Comité pour qu'il les examine. Il pourrait alors faire rapport aux autres membres du Comité. Cette proposition ayant été acceptée, le président a examiné les documents et a communiqué ses conclusions aux autres membres.

5. Dans son rapport, le Comité paritaire de recours a recommandé le rejet du recours. Le Secrétaire exécutif a accepté cette recommandation et a maintenu sa décision au sujet de la nomination au poste vacant. Il a également rejeté les demandes de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens présentées par la requérante. Telle est la décision attaquée.

6. Il convient tout d'abord de déterminer si, comme l'allègue la requérante, ses droits à une procédure régulière ont été violés dans le cadre de la procédure de recours interne. Cette allégation comporte deux aspects. Le premier trouve son origine dans le fait que

l'administration a permis au président du Comité, et pas aux autres membres du Comité, d'accéder à certains documents.

7. La Commission soutient qu'en invitant le président à examiner les documents relatifs à la procédure de recrutement, elle avait agi de bonne foi dans le but de trouver un équilibre entre le souci d'assurer la confidentialité et le souci de rendre justice à la requérante. Selon la Commission, le fait que le président a accepté l'invitation montre que les autres membres du Comité étaient d'accord avec cette démarche.

8. La Commission ajoute que sur le plan procédural il n'existe pas de raison impérative justifiant que les trois membres du Comité examinent collectivement les documents. L'examen était très simple et visait à établir s'il y avait eu une irrégularité dans la procédure de recrutement. Le président était chargé, au nom du Comité et avec son autorisation, expresse ou tacite, d'établir les faits de la cause. La Commission ajoute que le Règlement intérieur du Comité paritaire de recours n'interdit pas au Comité de procéder de la sorte et qu'en tout état de cause cela n'a pas porté préjudice à la requérante.

9. La Commission fait observer que, dans son rapport, le président a donné une description détaillée des documents aux autres membres du Comité et que l'on peut donc déduire que celui-ci a pris toutes les mesures pertinentes pour déterminer si une irrégularité avait été commise dans le cadre de la procédure de concours ou s'il y avait eu inégalité de traitement.

10. La position de la Commission est fondamentalement viciée. L'alinéa b) de la disposition 11.1.01 prévoit que le Comité paritaire de recours, créé en application de l'article 11.1 du Statut du personnel, se compose de trois membres : un président désigné par le Secrétaire exécutif après consultation du Conseil du personnel, un membre désigné par le Secrétaire exécutif et un membre élu par l'ensemble des membres du personnel. La disposition 11.1.01 prévoit que le Comité fixe son propre Règlement intérieur.

11. Le Règlement intérieur du Comité paritaire de recours est contenu dans la directive administrative n° 22 (Rev.1). S'agissant de la production de documents, il est indiqué au paragraphe 1 du point G de la section III que, «sous réserve des règles de confidentialité de la Commission, le Comité peut exiger que la partie détenant tel ou tel document le produise»*. Le paragraphe 3 du point G de la section III se lit en partie comme suit :

«Si une partie ou un témoin refuse de produire un document en invoquant la confidentialité, le Comité peut demander que ce document soit produit dans le but restreint de déterminer si sa pertinence dépasse sa confidentialité et si les règles de confidentialité de la Commission permettent de procéder à sa divulgation sans avoir auparavant transmis une copie à l'autre partie. S'il en est ainsi décidé, une copie de ce document, ou uniquement les passages pertinents dudit document, peuvent être transmis à l'autre partie».*

12. Le point E de la section IV traite des réunions du Comité paritaire de recours. Il prévoit que le Comité peut soit se réunir en séance privée, soit tenir des audiences, mais que dans tous les cas tous les membres du Comité et le secrétaire doivent assister aux réunions.

13. Comme indiqué plus haut, le paragraphe 3 du point G de la section III prévoit une procédure particulière, à laquelle tous les membres du Comité prennent part, en cas de réclamations concernant la confidentialité des documents. Le Comité ne peut adopter unilatéralement une autre procédure. Il existe une autre raison de rejeter la démarche suivie par le Comité. L'établissement des faits est une partie intégrante de la procédure de recours interne et suppose d'apprécier la recevabilité, la fiabilité, l'exactitude, la pertinence et l'importance des preuves fournies. Puisque le Comité est un organe d'appel, ses membres ont chacun la responsabilité individuelle de participer pleinement à l'établissement des faits. Cette obligation ne peut être déléguée à un autre membre du Comité. En outre, la procédure adoptée va également à l'encontre de la règle qui veut que tous les membres du Comité assistent à toutes les réunions.

* Traduction du greffe.

14. Ce seul vice de procédure suffit à justifier l'annulation de la décision attaquée. Mais il existe une autre irrégularité de procédure. Comme le Tribunal l'a indiqué dans le jugement 3264, au considérant 15 :

«Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que "le fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre". De plus, cette autorité "ne saurait normalement [...] opposer [à ce fonctionnaire] le caractère confidentiel de tels documents" (voir le jugement 2700, au considérant 6). Il s'ensuit aussi qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été communiqué au fonctionnaire concerné (voir, par exemple, le jugement 2899, au considérant 23).»

15. Il est de jurisprudence constante que les comptes rendus des discussions concernant les mérites des candidats à un poste ont un caractère confidentiel. Toutefois, cette règle ne s'étend pas aux rapports concernant les résultats d'une procédure de sélection dans la mesure où ils sont rédigés de manière à assurer aux tierces parties la confidentialité à laquelle elles ont droit. Compte tenu de ces paramètres, la requérante aurait dû se voir communiquer tous les documents sur lesquels le Comité s'était fondé et sur lesquels le Secrétaire exécutif à son tour s'est fondé pour rendre sa décision. Faute de quoi, les droits de la requérante à une procédure équitable ont été violés et la décision, sur laquelle ces documents reposaient, doit être annulée et la question renvoyée au Comité paritaire de recours pour réexamen. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens invoqués par la requérante. Cette dernière a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros puisque la procédure de recours interne était viciée, ainsi qu'à 4 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire exécutif du 20 mai 2011 est annulée et la question est renvoyée au Comité paritaire de recours pour réexamen.

2. La Commission versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
3. La Commission lui versera également 4 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
HUGH A. RAWLINS
CATHERINE COMTET