

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P. (n^{os} 1 et 2)

c.

FAO

122^e session

Jugement n^o 3652

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M^{me} F. P. le 7 juin 2013 et régularisée le 24 juin, la réponse de la FAO du 16 octobre, la réplique de la requérante du 22 novembre 2013 et la duplique de la FAO du 6 mars 2014;

Vu la deuxième requête dirigée contre la FAO, formée par M^{me} F. P. le 25 octobre 2013, la réponse de la FAO du 11 février 2014, la réplique de la requérante du 8 avril et la duplique de la FAO du 27 mai 2014;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

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

Dans sa première requête, la requérante attaque la décision du Directeur général de rejeter son recours contre la décision de nommer une autre candidate au poste de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison (institutions internationales), de grade P-4, ayant fait l'objet de l'avis de vacance 2439-FIP. Dans sa deuxième requête, elle attaque la décision du Directeur général de rejeter son recours contre la décision de nommer un autre candidat au poste de fonctionnaire des pêches,

chargé de liaison, de grade P-4, ayant fait l'objet de l'avis de vacance 2488-FIP.

La requérante, ressortissante française, est entrée au service de la FAO en avril 2001. Elle a travaillé au sein de l'Organisation en vertu de divers types de contrats jusqu'en avril 2007. D'avril 2007 à mars 2010, elle fut affectée au poste de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison, de grade P-3, au sein de la Division de l'économie et des politiques de la pêche et de l'aquaculture. En avril 2010, elle fut nommée, sur la base d'un contrat de courte durée, au poste de fonctionnaire chargé des pêches et de l'aquaculture, de grade P-3, dans le Programme FishCode. En mars 2011, son contrat fut converti en engagement de durée déterminée.

Le 28 juin 2010, l'avis de vacance 2439-FIP fut publié pour le poste, de grade P-4, de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison (institutions internationales), au sein de la Division de l'économie et des politiques de la pêche et de l'aquaculture. La requérante se porta candidate. Bien qu'elle eût été initialement sélectionnée pour un entretien, elle fut informée par la suite que celui-ci n'aurait pas lieu en raison de sa nationalité. Le 14 septembre, elle adressa un courriel au directeur de la Division de l'économie et des politiques de la pêche et de l'aquaculture, demandant à être convoquée à un entretien et que sa candidature soit évaluée sur la base de ses qualifications pour le poste. Le directeur lui répondit le même jour que, conformément aux procédures applicables, sa division avait consulté le Comité de sélection du personnel du cadre organique qui lui avait conseillé de ne pas organiser d'entretiens pour des candidats de nationalité française dans les circonstances actuelles, justifiant cette décision par la politique de la FAO en matière de répartition géographique. Toutefois, le 16 septembre 2010, la requérante passa un entretien devant le Comité chargé des entretiens.

Sur la base de l'évaluation des candidats effectuée par le Comité chargé des entretiens, la division concernée transmit, le 23 septembre 2010, au Comité de sélection du personnel du cadre organique une première proposition contenant une liste restreinte des candidats les mieux classés. La requérante, qui était la seule candidate interne sur la liste, était classée deuxième et M^{me} L. troisième. Le 2 novembre 2010, une autre proposition présentant le même classement fut transmise au

Comité de sélection du personnel du cadre organique. Le 16 novembre 2010, la division concernée transmet au Comité de sélection du personnel du cadre organique la proposition finale, intitulée «version finale signée», dans laquelle M^{me} L. était classée première et la requérante troisième. Le 2 décembre 2010, le Comité de sélection du personnel du cadre organique approuva la proposition finale du 16 novembre transmise par la division concernée.

Le 28 février 2011, la nomination de M^{me} L. au poste mis au concours fut approuvée. Le 26 mai 2011, la requérante forma un recours contre cette décision devant le Directeur général. Suite au rejet de son recours le 25 juillet, elle introduisit un recours devant le Comité de recours le 18 août 2011, demandant l'annulation de la décision de nommer M^{me} L., le réexamen par le Comité de sélection du personnel du cadre organique de la proposition pour le poste soumise par la division concernée, une indemnisation pour la perte des traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4, calculée à compter du 28 février 2011, des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens, et des copies de tous les documents relatifs à la procédure de sélection.

Précédemment, le 23 décembre 2010, un avis de vacance portant la référence 2488-FIP avait été publié pour le poste, de grade P-4, de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison, au sein de Division de l'économie et des politiques de la pêche et de l'aquaculture. La requérante se porta candidate mais ne fut pas convoquée à un entretien. Les 18 et 19 mai 2011, huit candidats passèrent un entretien pour ce poste devant le Comité chargé des entretiens. Le 30 mai 2011, la requérante écrivit au directeur de la Division de l'économie et des politiques de la pêche et de l'aquaculture afin de lui demander pourquoi elle n'avait pas été convoquée à un entretien pour un poste comportant des fonctions qu'elle disait avoir remplies de manière satisfaisante pendant quatre ans. Elle ne reçut aucune réponse. Le 25 août 2011, elle fut informée de la nomination de M. C. au poste ayant fait l'objet de l'avis de vacance 2488-FIP.

Le 21 novembre 2011, la requérante forma un recours devant le Directeur général contre la décision de nommer M. C. Suite au rejet de son recours, elle introduisit un recours devant le Comité de recours

le 31 janvier 2012, demandant que la décision de nommer M. C. soit annulée, que de nouveaux entretiens ou des entretiens supplémentaires auxquels elle pourrait prendre part soient organisés et qu'une nouvelle proposition qui tienne compte des principes énoncés dans son recours soit transmise par la division concernée au Comité de sélection du personnel du cadre organique. La requérante réclamait également une indemnisation pour la perte des traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4 à compter d'août 2011, des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens et des copies de tous les documents relatifs à la procédure de sélection.

Suite à l'audience tenue sur le premier recours de la requérante, le Comité de recours soumit ses rapports sur les deux recours respectivement le 10 octobre 2012 et le 29 janvier 2013. Concernant le premier recours, le Comité conclut notamment qu'il n'y avait pas de raison de supposer que le classement figurant dans la proposition initiale établie par la division concernée le 23 septembre 2010 reposait sur des considérations autres que le mérite et les qualifications des candidats et que, jusqu'à cette date, il n'avait trouvé aucune preuve d'une violation des règles ou procédures. Toutefois, il estimait qu'après cette date la procédure de sélection, y compris son issue, avait été influencée par des considérations liées à la répartition géographique et était, dès lors, viciée. Le Comité de recours exprima également ses préoccupations concernant le manque de transparence du processus et souligna «l'attitude cavalière» de la FAO dans certaines des réponses fournies aux demandes de la requérante. Il recommanda que le Comité de sélection du personnel du cadre organique réexamine la proposition initiale établie par la division concernée le 23 septembre 2010, étant entendu que la répartition géographique ou d'autres critères, tel que le statut de candidat interne ou externe, ne devaient être pris en compte que si le Comité considérait que tous les candidats étaient à égalité de mérites ou étaient «égaux par ailleurs», et que, selon l'issue de l'examen, la FAO détermine, si nécessaire, les actions ou mesures qu'il convenait de prendre. Il recommanda de rejeter les autres demandes de la requérante.

S'agissant du second recours de la requérante, le Comité de recours recommanda qu'elle soit indemnisée en raison du fait que sa

candidature avait été écartée dès le début de la procédure de sélection en raison de sa nationalité et que les frais raisonnablement encourus dans le cadre de son recours lui soient remboursés. Il recommanda de rejeter son recours pour le surplus. Sur un plan plus général, le Comité de recours recommanda que les règles et procédures de recrutement soient clarifiées, dans la mesure où les nouvelles procédures de sélection semblaient contraires au paragraphe 3 de l'article VIII de l'Acte constitutif de la FAO et où il n'était pas clair qu'elles s'appliquaient effectivement aux candidats internes.

Par lettre du 1^{er} mars 2013, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son premier recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée par la requérante dans sa première requête. Par une autre lettre datée du 29 juillet 2013, il l'informa qu'il avait également décidé de rejeter son deuxième recours dans son intégralité et de lui proposer la somme de 10 000 euros à titre de règlement définitif de l'ensemble de ses demandes. Les modalités du règlement ainsi proposé étaient exposées dans une annexe à la lettre. Telle est la décision attaquée par la requérante dans sa deuxième requête.

Dans sa première requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision de nommer M^{me} L. au poste de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison (institutions internationales), de grade P-4. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à la FAO de réexaminer la proposition pour le poste soumise par la division concernée sur la base des principes juridiques applicables. Elle réclame des dommages-intérêts pour la perte des traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4 à compter du 28 février 2011, des dommages-intérêts pour tort moral pour le traitement illégal qu'elle a subi en raison de sa nationalité et 5 000 euros à titre de dépens. Elle demande également qu'il soit ordonné à la FAO de produire certains documents relatifs la procédure de sélection. Dans le cas où la FAO refuserait ou serait dans l'incapacité de produire l'un quelconque des documents réclamés, elle demande que les membres du Comité chargé des entretiens soient autorisés à répondre aux questions de son conseil.

Dans sa deuxième requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à la FAO d'annuler la décision

de nommer M. C. au poste de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison, et de recommencer la procédure de sélection pour ce poste sur la base des principes juridiques applicables. Elle réclame des dommages-intérêts en réparation de la perte liée aux traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4 à compter de la date effective de nomination de M. C. à ce poste, des dommages-intérêts pour tort moral pour le traitement illégal qu'elle a subi en raison de sa nationalité et du retard pris par la FAO pour lui communiquer la décision définitive du Directeur général, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens. Elle demande également qu'il soit ordonné à la FAO de produire certains documents relatifs à la procédure de sélection.

La FAO soutient que rien ne justifie qu'il soit fait droit aux demandes de la requérante et que son refus de produire les documents réclamés par elle est conforme à la jurisprudence du Tribunal. Elle sollicite du Tribunal qu'il rejette les requêtes dans leur intégralité. À la demande du Tribunal, la FAO a transmis respectivement à M^{me} L. et à M. C. une copie des première et deuxième requêtes de la requérante afin de leur permettre d'exprimer leur point de vue, mais ils ont choisi de ne pas le faire.

CONSIDÈRE :

1. La première requête résulte du rejet de la candidature de la requérante, en tant que candidate interne, au poste de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison (institutions internationales), de grade P-4, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance 2439-FIP publié le 28 juin 2010. La requérante a contesté par la voie d'un recours interne la décision de ne pas retenir sa candidature pour ce poste et, en particulier, la procédure ayant conduit à cette décision.

2. La deuxième requête concerne sa candidature, en tant que candidate interne, au poste de fonctionnaire des pêches, chargé de liaison, de grade P-4, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance 2488-FIP publié le 23 décembre 2010. Elle n'a pas été convoquée à un entretien et a contesté cette décision.

3. L'examen des deux requêtes faisant appel aux mêmes principes juridiques et dispositions réglementaires internes de la FAO, le Tribunal considère qu'il y a lieu de les joindre.

4. La requérante fait valoir, dans sa première requête, que la nomination de la candidate retenue pour le poste en question est entachée d'irrégularité. Elle demande au Tribunal d'ordonner à la FAO de réexaminer la proposition pour le poste établie par la division concernée sur la base d'une application correcte des règles de droit et des dispositions réglementaires internes. Le Tribunal relève que, sur la base de l'évaluation des candidatures effectuée par le Comité chargé des entretiens, la division concernée a transmis le 23 septembre 2010 une proposition initiale contenant une liste restreinte de candidats pour le poste au Comité de sélection du personnel du cadre organique. Sur cette liste, M. H. était classé premier, la requérante deuxième et M^{me} L. troisième. Le 2 novembre 2010, une nouvelle proposition fut transmise à ce comité, qui maintenait le même classement. Enfin, le 16 novembre 2010, la division concernée transmet au Comité une proposition modifiée, intitulée «version finale signée», qui classait M^{me} L. en première position, M. H. en deuxième et la requérante en troisième. Le 2 décembre 2010, le Comité de sélection du personnel du cadre organique approuva la proposition soumise le 16 novembre par la division concernée.

5. Dans son rapport au Directeur général, le Comité de recours recommandait que :

«le Comité de sélection du personnel du cadre organique réexamine la proposition initiale établie par la division concernée (datée du 23 septembre 2010), étant entendu que le critère de la répartition géographique ou d'autres critères, tel que le statut de candidat interne ou externe, ne doivent être pris en compte que si le Comité considère que tous les candidats sont "à égalité de mérites" ou sont "égaux par ailleurs", et que, selon l'issue du réexamen, l'Organisation détermine, si nécessaire, les actions ou mesures appropriées».*

Dans la décision attaquée, le Directeur général n'a pas accepté cette recommandation et a rejeté le recours de la requérante.

* Traduction du greffe.

6. Dans sa requête devant le Tribunal, la requérante reprend pour l'essentiel la recommandation du Comité de recours et soutient qu'en écartant sa candidature pour le poste en faveur d'une autre personne la FAO a violé ses propres règles en ce qu'elle a pris en compte avant tout la répartition géographique des postes et la nationalité, alors même qu'il ressort des dispositions de son Acte constitutif, du Règlement général et du Manuel administratif, y compris du Statut et du Règlement du personnel, ainsi que des principes applicables énoncés dans la jurisprudence du Tribunal, que la considération dominante doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent le plus haut niveau d'efficacité et de compétence technique. La requérante soutient également que la décision attaquée est entachée d'erreurs de droit et de fait en ce qu'elle interprète de manière erronée la recommandation du Comité de recours. Enfin, elle demande communication des documents relatifs à la procédure de sélection que la FAO a transmis au Comité de recours, mais pas à elle.

7. Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées (voir le jugement 3537, au considérant 10). Cela dit, toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir (voir, entre autres, le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence qui y est citée, et le jugement 3209, au considérant 11). Il ressort également de la jurisprudence que toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination

qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 3130, aux considérants 10 et 11).

8. Pour ce qui est des dispositions applicables au cas d'espèce, il y a lieu de citer le paragraphe 1 de l'article VIII de l'Acte constitutif de la FAO qui dispose que :

«Les fonctionnaires de l'Organisation sont nommés par le Directeur général conformément à un règlement adopté par la Conférence.»

Selon le paragraphe 3 de ce même article :

«Dans le choix des membres du personnel, le Directeur général doit, compte tenu de l'importance primordiale de s'assurer les services de personnes présentant les plus hautes qualités de travail et de compétence technique, ne pas perdre de vue l'intérêt d'un recrutement établi selon une répartition géographique aussi large que possible.»

L'article 301.4.2 du Statut du personnel, qui reprend les termes de ce paragraphe, se lit comme suit :

«La considération dominante en matière de nomination, de transfert ou de promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.»

Les paragraphes 1 et 4 de l'article XL du Règlement général disposent pour leur part que :

“1. Le personnel de l'Organisation est nommé par le Directeur général, conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article VIII de l'Acte constitutif. Le choix et la rémunération de ce personnel sont déterminés sans distinction de race, de nationalité, de croyance ou de sexe [...].

[...]

4. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 du présent article, les nominations, affectations et promotions du personnel sont laissées au libre choix du Directeur général; celui-ci n'est pas tenu de prendre en considération les conseils ou les requêtes qui lui sont adressés.»

L'article 301.4.4 du Statut du personnel prévoit ce qui suit :

“Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de l'article XXXIX du Règlement général de l'Organisation, et sans entraver l'apport de talents

nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes requises et de l'expérience des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. La même considération s'applique, à charge de réciprocité, aux Nations Unies et aux institutions spécialisées reliées à l'Organisation.»

Enfin, l'article 302.4.93 du Règlement du personnel prévoit que doit être examinée «par priorité la possibilité de promouvoir aux postes vacants des fonctionnaires présentant la compétence voulue. [...]»

9. L'annexe A à la section 305 du Manuel de la FAO définit le mandat du Comité de sélection du personnel du cadre organique. Selon les dispositions contenues dans l'annexe, le Comité adresse des recommandations au Directeur général au sujet : a) des nominations et promotions à des postes du cadre organique ouverts pour un an et plus, b) de la prolongation de nominations de brève durée au-delà d'un an et c) des mutations, autres que celles qui se font sans publication d'avis de vacance de poste conformément aux dispositions de l'article 302.4.92 du Règlement du personnel. Le Comité est compétent, entre autres, pour tous les postes d'administrateur. Les responsabilités de l'unité concernée par le recrutement sont définies au paragraphe 305.3.2 du Manuel. Elles consistent notamment à :

«3.21 Examiner toutes les candidatures reçues.

.3.22 Après examen des candidatures communiquées pour une vacance déterminée:

- (a) Organiser, si possible, des entrevues avec tous les candidats internes de la FAO, sauf s'il s'agit d'une personne qui est bien connue du responsable de la sélection ou qui a récemment pris part à une entrevue pour un poste similaire;
- (b) recommander le candidat qu'elle juge le plus qualifié, compte dûment tenu du principe de la représentation géographique (voir paragraphe 305.4.3);
- (c) préparer, à l'intention du Comité de sélection compétent, une évaluation comparative de tous les candidats, en utilisant l'imprimé AFH 111, "Proposition au Comité de sélection du personnel".»

Le paragraphe 3 de l'annexe A à la section 305 du Manuel précise ce qui suit :

«En application du principe énoncé à l'article 301.4.2 du Statut du personnel, qui affirme la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité compte tenu de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible et reconnaissant la nécessité de parvenir à une plus équitable proportion d'employées du sexe féminin:

- a) le Comité recommande, en vue de sa sélection, la personne dont les qualifications et l'expérience correspondent le plus étroitement aux exigences du poste énoncées dans l'avis de vacance. Il peut recommander qu'il soit renoncé à une "qualification essentielle", mais doit indiquer les raisons pour lesquelles il recommande le candidat en contrepartie.
- b) à égalité de mérites, la sélection peut se fonder sur l'ordre de préférence suivant:
 - i) fonctionnaire titulaire d'une nomination de caractère continu qui se trouve ou va se trouver à bref délai dépourvu d'affectation, à condition que sa nomination ne constitue pas une promotion [...];
 - ii) ancienneté au service de l'Organisation;
 - iii) personne ressortissante d'un pays qui n'est pas géographiquement surreprésenté;
 - iv) membre du personnel d'une autre institution des Nations Unies.»

Le paragraphe 305.4.22 du Manuel se lit comme suit :

«S'il est impossible de pourvoir un poste par recrutement interne ou en faisant appel à un candidat provenant des Nations Unies ou d'une autre institution spécialisée, on prend en considération les candidatures extérieures.»

Le paragraphe 305.4.33 du Manuel prévoit, quant à lui, ce qui suit :

«Lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste du cadre organique au Siège ou dans un bureau régional, ont priorité les candidats qualifiés qui sont ressortissants d'États Membres "sous-représentés" ou "non représentés" dans le personnel. Autant que possible, le principe de la répartition géographique s'applique également [...].»

10. Des lignes directrices en matière de recrutement sont énoncées dans les nouvelles procédures de sélection pour les candidats aux postes d'administrateur (P-1 à P-5 et NO-1 à NO-4), dont la nomination doit être approuvée par le Comité de sélection du personnel du cadre organique, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2010. En vertu des paragraphes 1, 3 et 5 de ces nouvelles procédures :

«1. La Division de la gestion des ressources humaines doit élaborer un plan d'action général sur la parité des sexes et la représentation géographique définissant des objectifs dans ces deux domaines pour chaque département ou bureau.

[...]

3. Les divisions/bureaux doivent préparer leur proposition de candidat à l'intention du Comité de sélection du personnel du cadre organique en accordant la priorité à la nécessité d'assurer le plus haut niveau d'efficacité et de compétence technique tout en tenant compte également des objectifs et plans définis en matière de parité des sexes et de représentation géographique. Les principes suivants doivent être respectés :

- (i) **Parité des sexes.** Les unités concernées doivent s'assurer qu'au moins une femme **possédant les qualifications nécessaires** figure dans la liste restreinte. Dans les cas où seule une femme figure dans cette liste et où sa candidature n'est pas approuvée par le Comité de sélection du personnel du cadre organique, la liste transmise par l'unité sera considérée comme ne remplissant pas la condition du respect de la parité des sexes et retournée à l'unité concernée qui devra y inclure la candidature d'une femme possédant des qualifications nécessaires. Si, pour des raisons impérieuses, aucune femme ne peut être incluse dans la liste restreinte, le directeur du département/bureau doit consulter le Directeur général avant de soumettre sa proposition au Comité de sélection du personnel du cadre organique.
- (ii) **Équilibre géographique.** Si la liste des candidats qui seront convoqués à un entretien comprend un ou plusieurs candidats qui sont ressortissants de pays surreprésentés, ou de pays ayant atteint la limite supérieure de la fourchette souhaitable en matière de représentation géographique – par exemple des candidats externes et des fonctionnaires qui ne sont pas comptés dans le cadre de l'application du principe de répartition géographique au moment de la sélection –, le directeur du département/bureau doit consulter le Directeur général sur la question de la représentation géographique avant d'organiser les entretiens. Dans les cas où un pays est en passe d'atteindre la limite supérieure (par exemple lorsqu'il ne lui manque que deux fonctionnaires pour atteindre la limite supérieure, l'unité concernée doit contacter le secrétariat du Comité de sélection du personnel du cadre organique afin de s'assurer qu'aucune autre proposition en cours d'examen ou de procédure de recrutement en cours ne comprend le nom d'un candidat dont la nomination pourrait conduire ce pays à atteindre la limite supérieure. Si tel n'est pas le cas, le candidat peut être convoqué à un entretien,

dans le cas contraire, des consultations doivent être entreprises avec le Directeur général avant le début de la procédure d'entretien.

[...]

5. Sous réserve des dispositions qui précèdent, les propositions de recrutement doivent être transmises au Comité de sélection du personnel du cadre organique pour examen conformément à son mandat et aux procédures établies.»*

11. Le Directeur général exerce son pouvoir d'appréciation en matière de nomination dans le respect des dispositions qui précèdent et des principes généraux de droit régissant la fonction publique internationale, ce pouvoir étant soumis au principe de la légalité.

12. Il ressort des dispositions précitées de l'Acte constitutif, qui a une importance primordiale, et de la jurisprudence du Tribunal relative à ces dispositions que la question essentielle qui se pose concernant la nomination d'un candidat à un poste d'administrateur est de savoir si ce candidat satisfait aux critères définis pour le poste dans l'avis de vacance et s'il possède les mérites permettant d'assurer les plus hauts niveaux d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Le Comité de sélection du personnel du cadre organique peut toutefois recommander qu'il soit renoncé à une qualification essentielle mais doit indiquer les raisons pour lesquelles il recommande le candidat en contrepartie. Seul le Directeur général a compétence pour accorder une telle dérogation, qui peut porter, entre autres, sur les titres universitaires, la nationalité, l'expérience et les compétences linguistiques. À niveau de qualification égale, la préférence doit être donnée à un candidat interne et, à charge de réciprocité, aux candidats provenant des Nations Unies ou d'autres institutions spécialisées reliées à la FAO. Cette préférence, ainsi que celle découlant de la nationalité et de la répartition géographique, de la parité des sexes et d'autres critères ou considérations sont pris en compte uniquement lorsque les candidats sont «à égalité de mérites» ou sont «égaux par ailleurs» s'agissant de l'expérience ou des qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance. Il n'en est pas tenu compte

* Traduction du greffe.

lorsqu'il existe «une différence à la fois importante et pertinente entre les candidats».

Ainsi, dans le jugement 2712, aux considérants 5 et 6, le Tribunal a notamment déclaré ce qui suit :

«5. En vertu d'une jurisprudence bien établie du Tribunal, à laquelle se rattachent par exemple les jugements 1158, 1646 ou 2584, une organisation internationale qui décide de procéder à une nomination par la voie d'une mise au concours ne peut finalement retenir un candidat qui ne remplirait pas l'une des conditions touchant aux qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance de poste.

Un tel procédé, qui revient à modifier les critères exigés pour la nomination à cet emploi pendant les opérations de sélection, encourt en effet la censure du Tribunal à un double titre. D'une part, il constitue une violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à l'administration de méconnaître les règles qu'elle a elle-même définies. À cet égard, une modification des critères applicables au cours de la procédure de sélection porte atteinte, plus généralement, aux exigences de confiance mutuelle et de loyauté que les organisations internationales sont tenues de respecter dans les rapports qu'elles entretiennent avec leur personnel. [...]

6. [...]

[L]a circonstance que la nomination de la candidate retenue [...] rencontrait opportunément certains objectifs de gestion que s'était fixés l'OMPI, telles l'augmentation de la proportion de femmes occupant des fonctions de direction ou la répartition géographique de ses fonctionnaires — encouragée par l'article 4.2 du Statut du personnel —, n'est en l'occurrence pas davantage pertinente. Aussi légitimes que puissent paraître de tels objectifs, ils ne pouvaient tenir en échec l'obligation qui s'imposait à l'Organisation de nommer au poste en cause un(e) candidat(e) satisfaisant aux exigences de qualification et d'expérience initialement définies. L'origine géographique ne pouvait être prise en considération qu'à mérite égal des candidats en présence.»

De même, le Tribunal a indiqué ce qui suit dans le jugement 2392, au considérant 9 :

«Il est à présent bien établi que des préférences telles que celles susmentionnées [qui sont liées au statut de candidat externe ou au sexe] doivent effectivement être accordées lorsqu'il faut choisir entre des candidats égaux par ailleurs. Il n'y a pas lieu en revanche d'en tenir compte lorsqu'il existe une différence à la fois importante et pertinente entre les candidats. [...]

13. La requérante soutient que la procédure de sélection était viciée puisque la priorité n'a pas été donnée dans l'examen des candidatures aux qualifications des candidats afin d'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Selon elle, la priorité a été donnée à la nationalité et à la répartition géographique. Elle soutient également que son statut de candidate interne a été ignoré durant la procédure de sélection.

14. Il convient de relever que la requérante avait été informée dans un premier temps qu'elle ne serait pas convoquée pour un entretien même si son nom figurait sur la liste restreinte. L'alinéa (a) du paragraphe 305.3.22 du Manuel prévoit que tous les candidats internes doivent, si possible, être convoqués pour un entretien, sauf s'il s'agit d'une personne qui est bien connue du responsable de la sélection ou qui a récemment pris part à un entretien pour un poste similaire, ce qui, sur ce dernier point, n'était pas le cas de la requérante. La FAO précise que la décision de ne pas la convoquer à un entretien avait été prise car elle était bien connue des cinq personnes responsables de la sélection puisqu'elle avait été employée au Département des pêches et de l'aquaculture pendant plusieurs années. Cela doit vouloir dire que ces personnes connaissaient ses qualités de travail, de compétence et d'intégrité et son aptitude à occuper le poste mis au concours. La requérante a occupé un poste similaire au Département des pêches et de l'aquaculture, mais au grade P-3, pendant quelque temps. Rien ne permet d'affirmer que la décision initiale a été prise sur la base de critères liés à la répartition géographique ou à la nationalité, comme l'affirme la requérante. Quoiqu'il en soit, elle a finalement été convoquée à un entretien.

15. Cependant, une question plus importante concerne les préoccupations exprimées par le Comité de recours dans son rapport au Directeur général au sujet de la régularité des entretiens. En effet, le Comité s'est dit préoccupé par le manque de transparence de la procédure, «notamment par le fait qu'il ne disposait d'aucun document indiquant les notes obtenues par les candidats lors des entretiens, de sorte qu'il était impossible pour le Comité de vérifier si l'affirmation de la

requérante, selon laquelle il y avait un point de différence entre elle et le candidat initialement classé premier, était exacte et, si tel était le cas, d'établir s'il existait une différence à la fois importante et pertinente entre le candidat externe et le candidat interne, qui aurait pu conduire le Comité de sélection du personnel du cadre organique, s'il avait eu la possibilité de réexaminer la proposition initiale, de recommander un changement dans leur classement respectif».

16. Il en résulte, selon le Tribunal, que la procédure de sélection était entachée d'un vice grave dès les premières étapes. Les notes obtenues par les candidats lors des entretiens étaient essentielles pour permettre de déterminer si les critères de sélection retenus étaient de nature à garantir les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Elles étaient également essentielles pour déterminer si les candidats étaient à égalité de mérites de sorte que la requérante, en tant que candidate interne, aurait dû bénéficier d'une préférence soit à ce titre, soit parce qu'elle était une femme. Ajoutées aux rapports établis dans les étapes ultérieures de la procédure de sélection, ces notes auraient permis d'expliquer pourquoi la requérante avait été classée en deuxième position dans les deux propositions préliminaires et pourquoi elle avait été rétrogradée en troisième position dans la proposition finale transmise au Comité de sélection du personnel du cadre organique le 16 novembre 2010. Elles auraient également permis d'expliquer au Comité que la priorité avait été donnée aux qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance, si les candidats étaient ou non à égalité de mérites et, en définitive, si la requérante aurait dû bénéficier d'une quelconque préférence. Elles auraient également pu aider le Comité de recours, dans le cadre de la procédure de recours interne, et le Tribunal, dans le cadre de la présente procédure, à confirmer ces mêmes éléments.

17. En deuxième lieu, le Tribunal juge préoccupant, à l'instar du Comité de recours, qu'il ne soit pas possible de déterminer, que ce soit à partir des documents relatifs à la procédure de sélection ou des propositions transmises par la division concernée au Comité de sélection, si les critères liés à la répartition géographique ou à la nationalité ont eu

une influence sur la décision de choisir la candidate retenue et ont été préjudiciables à la requérante. Cela est d'autant plus préoccupant au regard de la déclaration de la FAO selon laquelle «il est possible qu'il y ait pu avoir des incompréhensions concernant le statut du pays de nationalité des candidats ayant pris part à un entretien en termes de répartition géographique, en particulier celui de la requérante», et que, «[m]algré le rapport relatif à la répartition géographique de septembre 2010 [...], des informations imprécises aient été communiquées à la Division concernée et à la requérante».

18. La requérante demande au Tribunal d'ordonner à la FAO de réexaminer la proposition pour le poste transmise par la division concernée sur la base des principes juridiques applicables. Le Tribunal considère que cette demande est irréalisable compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis les faits. En lieu et place, des dommages-intérêts pour tort matériel lui seront alloués en raison du préjudice lié à la perte d'une chance appréciable d'être sélectionnée pour le poste.

19. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'ordonner à la FAO de produire les documents demandés par la requérante. La requérante n'a pas droit aux dommages-intérêts qu'elle réclame au titre de la perte des traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4, dans la mesure où il y avait d'autres candidats pour le poste et qu'elle ne pouvait qu'espérer être sélectionnée. La requérante se verra également allouer 1 000 euros à titre de dépens.

20. Dans sa deuxième requête, la requérante conteste la décision de ne pas la convoquer à un entretien pour le poste ayant fait l'objet de l'avis de vacance 2488-FIP. Le Comité de recours a recommandé le rejet des demandes de réparation formulées par la requérante. Il a néanmoins recommandé qu'elle soit indemnisée en raison du fait qu'elle n'avait pas été convoquée à un entretien et que sa candidature avait été écartée «dès le début de la procédure de sélection en raison de sa nationalité, laissant à l'Organisation le soin d'en déterminer le montant». Le Comité a également recommandé que la FAO rembourse à la requérante un montant raisonnable de frais de procédure.

21. Dans la décision attaquée du 29 juillet 2013, le Directeur général avait «décidé de ne pas faire siennes les recommandations du Comité de recours et de rejeter [le] recours dans son intégralité», tout en proposant à la requérante la somme de 10 000 euros «à titre de règlement définitif de l'ensemble de [ses] demandes» selon des modalités qui étaient précisées.

22. La requérante demande que la décision attaquée soit annulée. Elle demande également du Tribunal d'ordonner à la FAO d'annuler la décision de nommer M. C. au poste litigieux, d'annuler la procédure de sélection et de la recommencer, de lui communiquer les documents relatifs à la procédure de sélection, de lui allouer des dommages-intérêts pour la perte des traitements et indemnités afférents au grade P-4 à compter de la date de nomination de M. C. au poste litigieux, de lui allouer des dommages-intérêts pour tort moral «pour le traitement illégal qu'elle] a subi en raison de sa nationalité», «des dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard pris par l'Organisation pour [lui] communiquer la décision du Directeur général», ainsi que les dépens relatifs à la procédure de recours interne et à la procédure devant le Tribunal.

23. L'alinéa (a) du paragraphe 305.3.22 du Manuel prévoit que, «si possible, tous les candidats internes de la FAO [doivent être convoqués pour un entretien], sauf s'il s'agit d'une personne qui est bien connue du responsable de la sélection ou qui a récemment pris part à une entrevue pour un poste similaire». La requérante aurait pu ne pas être convoquée à un entretien pour ce poste au motif qu'elle avait pris part à un entretien en septembre 2010 pour un poste similaire. Par ailleurs, elle était candidate interne et avait travaillé au Département des pêches et de l'aquaculture à compter d'avril 2007, d'abord en tant que fonctionnaire des pêches, chargée de liaison, puis en tant que fonctionnaire chargée des pêches et de l'aquaculture, deux postes de grade P-3, et y avait accompli des tâches qui étaient similaires à certains égards à celles afférentes au poste mis au concours, ce qui laissait supposer qu'elle était bien connue des personnes responsables de la sélection. Or aucune de ces raisons n'a été avancée pour justifier la décision de ne pas la convoquer à un entretien.

24. Dans sa lettre du 4 janvier 2012 par laquelle il rejetait le recours formé devant le Directeur général, le Sous-directeur général indiquait qu'en vertu des règles applicables au choix des candidats en vue d'une nomination à un poste d'administrateur la priorité doit être accordée à «la nécessité d'assurer le plus haut niveau d'efficacité et de compétence technique tout en tenant compte également des objectifs et plans définis en matière de parités des sexes et de représentation géographique». Il indiquait ensuite que les procédures de sélection avaient été suivies et avaient abouti au choix de M. C. pour le poste en question et que :

«Toutes les candidatures, y compris la vôtre, ont été examinées dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Concernant le fait que vous n'avez pas été convoquée à un entretien dans le cadre de cette procédure, cette décision a été prise sur la base du fait que la sélection préliminaire a montré qu'un certain nombre de candidats étaient ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés au regard d'une répartition géographique équitable du personnel de l'Organisation et que ces candidats étaient aussi qualifiés, voire plus qualifiés, que vous pour le poste. La décision de sélectionner [M. C.] a été prise au terme d'une évaluation qui a montré qu'il était clairement le candidat le plus qualifié pour le poste.»*

25. Il ressort tout d'abord de cette explication que la décision de ne pas convoquer la requérante à un entretien n'a pas été prise en donnant la priorité à la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant «les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité» sur tout autre critère et préférence. Il en ressort également que la disposition de l'annexe A à la section 305 du Manuel, intitulée «Mandat et procédure du Comité FAO de sélection du personnel du cadre organique», qui exige du Comité qu'il «recommande, en vue de sa sélection, la personne dont les qualifications et l'expérience correspondent le plus étroitement aux exigences du poste énoncées dans l'avis de vacance» n'a pas été respectée. Selon le principe énoncé, le fait qu'un candidat soit ressortissant d'un pays non représenté ou sous-représenté au regard de la répartition géographique du personnel de l'Organisation ne doit être pris en compte que lorsque

* Traduction du greffe.

les candidats sont à égalité de mérites. C'est donc à tort, ainsi qu'il ressort de l'explication précitée, qu'il a été considéré que les qualifications, la nationalité et la répartition géographique revêtaient la même importance dès les premières étapes de la procédure.

26. Par ailleurs, il ressort du dossier, comme l'a relevé le Comité de recours, qu'au moment où la décision a été prise de ne pas convoquer la requérante à un entretien, la France était déjà surreprésentée en termes de répartition géographique au sein du personnel de l'Organisation. Ce constat résultait, comme le Comité de recours l'a fait observer à juste titre, du bulletin du Directeur général n° 2011/53 du 23 septembre 2011, qui clarifiait la nouvelle méthode de calcul en matière de répartition géographique adoptée en novembre 2003. En conséquence et compte tenu du fait que la requérante n'était pas prise en compte dans les calculs aux fins de l'application du principe de répartition géographique au moment de la mise au concours, le directeur du département ou du bureau concerné aurait dû, conformément à l'alinéa ii) du paragraphe 3 des nouvelles procédures de sélection, consulter le Directeur général sur la question de la représentation géographique avant le début des entretiens. Rien dans le dossier n'indique que cela a été fait en l'espèce.

De surcroît, si la division concernée a tenu compte, comme cela ressort de l'explication reproduite au considérant 24 ci-dessus, de la nationalité de la requérante et de la répartition géographique, elle n'a en revanche absolument pas pris en considération le fait qu'elle était une femme. Il est important de ce point de vue de relever qu'après avoir examiné la justification fournie par la division concernée dans la proposition transmise au Comité de sélection du personnel du cadre organique suite aux entretiens, le Comité de recours a constaté que la requérante était considérée comme remplissant les exigences minimales mais n'était pas recommandée en vue d'une sélection. La division avait indiqué dans sa proposition que la requérante, parmi d'autres candidats, n'avait pas été sélectionnée en raison de la «mise en œuvre de la résolution 1/1999 de la Conférence, qui s'appliqu[ait] car des candidats possédant des qualifications égales avaient été inscrits sur la liste restreinte». Toutefois, la division concernée n'a pas précisé dans sa

proposition que l'un quelconque des candidats figurant sur la liste restreinte, y compris M. C., était plus qualifié que la requérante.

27. Il en résulte que non seulement la requérante a été exclue des entretiens, mais qu'elle a également été privée de la possibilité de voir sa candidature dûment examinée du fait d'une application incorrecte des dispositions régissant la procédure de sélection.

28. La requérante demande au Tribunal d'ordonner à la FAO de recommencer la procédure de sélection sur la base des principes juridiques applicables. Le Tribunal considère que cette demande est irréalisable compte tenu du temps qui s'est écoulé. En lieu et place, des dommages-intérêts pour tort matériel lui seront alloués pour la perte d'une chance appréciable d'être sélectionnée pour le poste. En réparation de la perte de cette chance, et de celle visée au considérant 18 ci-dessus, la requérante se verra allouer 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Elle se verra également allouer 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral au titre du préjudice qu'elle a subi du fait de l'irrégularité des procédures de sélection faisant l'objet de ses deux requêtes, ainsi que du retard excessif pris par l'Organisation pour lui communiquer la décision attaquée dans sa deuxième requête. Le Tribunal relève en effet que la décision attaquée a été transmise à la requérante six mois après le rapport du Comité de recours.

29. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère qu'il n'est pas nécessaire d'ordonner à la FAO de produire les documents demandés par la requérante.

La requérante n'a pas droit aux dommages-intérêts qu'elle réclame au titre de la perte des traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4, dans la mesure où il y avait d'autres candidats pour le poste et qu'elle ne pouvait qu'espérer être sélectionnée. La requérante se verra également allouer des dépens dans le cadre de sa deuxième requête, que le Tribunal fixe à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La FAO versera à la requérante une indemnité d'un montant total de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel pour ses deux requêtes.
2. La FAO versera à la requérante une indemnité de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. La FAO versera à la requérante la somme totale de 2 000 euros à titre de dépens pour ses deux requêtes.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

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

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

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

ANDREW BUTLER