

**111<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3032**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formées par M<sup>lle</sup> Z. A.-K.-A. et M<sup>me</sup> B. B.-W. le 21 août 2009 et régularisées le 13 octobre 2009, ainsi que les réponses de l'Organisation du 18 janvier 2010;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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. Les requérantes étaient employées, au moment des faits, au Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en tant que traductrices de grade P.3, respectivement depuis août 1985 et janvier 1984. Elles ont suivi une carrière similaire au sein de l'unité française de traduction du Service des documents officiels (OFFDOC). M<sup>lle</sup> A.-K.-A. a pris sa retraite le 30 juin 2009.

Le 7 février 2008, le BIT publia un avis de vacance pour un poste de traducteur principal/réviseur de langue française de grade P.4 au sein de l'unité des requérantes, lesquelles firent toutes deux acte de candidature. Leurs noms figurant sur la liste sélective, elles passèrent

chacune un entretien d'évaluation technique le 8 avril, puis participèrent le 15 avril à un examen écrit dont l'objectif était l'évaluation de leurs connaissances linguistiques. Cet examen consistait en la traduction d'un texte publié en 2007 dans la *Revue internationale du Travail* éditée par l'OIT.

Par un courriel individuel du 9 juillet 2008, le coordinateur par intérim de l'Unité de recrutement informa les requérantes que leurs candidatures n'avaient pas été retenues. Les 11 et 18 juillet, elles sollicitèrent chacune un entretien avec le chef responsable, à savoir le chef du service où le poste était mis au concours, afin qu'il leur fournisse une information en retour de l'évaluation technique. Celui-ci les reçut individuellement en présence du conseiller juridique du Syndicat du personnel du BIT les 25 juillet et 7 août. Elles lui demandèrent par la suite une réponse écrite concernant les points abordés lors de l'entretien. Dans deux courriels datés du 15 août, il leur fit un compte rendu de leur évaluation en énumérant les points positifs et négatifs.

Estimant que l'information en retour était incohérente, les requérantes saisirent la Commission consultative paritaire de recours, les 6 septembre et 21 octobre 2008, lui demandant à titre principal de recommander l'annulation de la procédure de concours et des nominations qui en avaient résulté. Dans son rapport daté du 26 mars 2009, la Commission recommanda le rejet des réclamations au motif qu'elle n'avait constaté aucun vice de procédure ou traitement inéquitable dans le déroulement du concours. Par deux lettres datées du 26 mai 2009, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration fit savoir aux intéressées que le Directeur général rejetait leurs réclamations. Telles sont les décisions attaquées.

B. Les requérantes estiment que la Commission a commis une erreur de droit en ce qu'elle a méconnu l'étendue de sa compétence en se limitant à procéder à un contrôle restreint des décisions de nomination contestées. Selon elles, cet organe avait pour obligation d'examiner en détail l'appréciation portée sur leurs mérites par le chef responsable et a violé leur droit à un recours interne effectif. Elles affirment que le

principe du contradictoire a été méconnu, car la Commission a examiné *in camera* le dossier du concours et a omis «de soumettre au débat la question de la confidentialité et de la divulgation des pièces d[e] ce] dossier», ce qui, à leur avis, est contraire au jugement 1355 du Tribunal.

Elles font valoir en outre que l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut du personnel «fixe un ordre qui attribue à certains candidats [...] le droit d'être préféré aux autres candidats», dès lors qu'ils possèdent les qualifications minimales requises pour le poste mis au concours. En application de cet alinéa, elles estiment que, leurs candidatures étant internes, elles auraient dû être prioritaires. À cet égard, elles se réfèrent à plusieurs jugements du Tribunal.

Les requérantes soulignent que les exigences linguistiques figurant dans l'avis de vacance du poste de traducteur principal/réviseur sont inférieures à celles exposées au paragraphe 2 de l'annexe I au Statut du personnel. À leurs yeux, cette erreur de droit viole incidemment l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut puisqu'elle compromet l'objectif de recruter le personnel disposant des plus hautes compétences. Par ailleurs, elles s'estiment victimes de deux autres violations de l'article susmentionné du fait qu'un jury de concours chargé de mener l'évaluation technique n'a pas vérifié que les candidats inscrits sur la liste sélective possédaient les connaissances linguistiques requises pour le poste en question et que l'Organisation a affirmé avoir procédé en l'espèce à une discrimination fondée sur la nationalité lors de la constitution de ladite liste. Par ailleurs, l'avis de vacance et diverses correspondances mentionnaient la vacance d'un seul poste alors qu'il s'est avéré que deux postes étaient en fait à pourvoir. Cette modification du cadre légal du concours en cours de procédure est, à leurs yeux, irrégulière.

Les intéressées rappellent que le paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel et l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel du BIT prévoient deux étapes successives au cours de la procédure de concours : l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation, puis l'évaluation technique réalisée par le chef

responsable. De leur point de vue, les candidats n'ayant pas réussi la première étape ne peuvent accéder à la seconde. Or elles affirment que l'Organisation a modifié l'ordre des étapes du concours. Elles invoquent le non-respect de la répartition des compétences entre le Centre d'évaluation et le chef responsable et le fait que ce dernier aurait irrégulièrement délégué ses compétences, l'évaluation technique ayant en fait été menée par un jury de concours. De plus, le chef responsable ne possédait pas, à leur avis, les compétences linguistiques nécessaires pour procéder à leur évaluation.

Elles allèguent, en outre, que des éléments «précis, graves et concordants» révèlent un parti pris à leur égard ou une préférence pour les candidates finalement retenues et sont constitutifs d'un détournement de pouvoir. Elles soulignent qu'elles ont perdu une chance sérieuse d'être nommées au poste vacant, la dernière dans leur parcours professionnel qui touche à sa fin, puisque de tels postes sont très rarement mis au concours.

Elles réclament l'annulation des décisions du 26 mai 2009, de l'ensemble des opérations du concours et des décisions subséquentes. Elles sollicitent l'octroi de 15 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi et de 15 000 francs au titre du préjudice matériel, ainsi que 7 000 francs de dépens. Enfin, elles demandent au Tribunal de dire que, dans le cas où ces diverses sommes feraient l'objet d'une imposition, elles seront fondées à obtenir de l'OIT le remboursement de l'impôt correspondant.

C. Dans sa réponse, l'Organisation demande la jonction des deux requêtes. Elle fait observer que, conformément au paragraphe 17 de l'annexe I au Statut du personnel, la Commission consultative paritaire de recours ne pouvait en l'espèce se prononcer que sur d'éventuels vices de procédure ou traitements inéquitables survenus au cours de la procédure de concours. De ce fait, le droit des requérantes à un recours interne effectif a été respecté. Elle soutient également que les intéressées ont eu l'occasion de faire valoir leurs arguments tout au long de la procédure de recours interne et que l'examen *in camera* de documents relatifs à la procédure de concours était régulier, le

paragraphe 20 de l'annexe IV au Statut instaurant un principe de confidentialité des travaux de la Commission, ce que le Tribunal a par ailleurs reconnu comme étant légal.

La défenderesse souligne que l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut n'accorde une priorité aux candidats internes qu'en cas de compétences égales avec les autres candidats. Selon elle, l'interprétation des requérantes est erronée et contraire aux principes énoncés par le Tribunal dans sa jurisprudence. Elle estime, par ailleurs, que la prétendue différence relevée par les requérantes entre les exigences linguistiques de l'avis de vacance et celles énoncées dans le Statut ne leur porte pas préjudice et ne constitue pas une erreur de droit. En outre, elle rappelle, quant à l'allégation selon laquelle le jury de concours n'aurait pas vérifié si leurs compétences linguistiques correspondaient à celles requises pour le poste, que celui-ci bénéficie d'une marge d'appréciation dans l'évaluation des candidats et que, pour se prononcer, il peut se contenter d'indications contenues dans leur dossier de candidature. Elle ajoute que l'affirmation selon laquelle la liste sélective aurait été établie sur la base d'une discrimination fondée sur la nationalité a été sortie de son contexte, car elle avait simplement pour objectif d'illustrer l'application de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut au cours d'une procédure de recrutement type, procédure qui en l'occurrence ne s'appliquait pas puisqu'il s'agissait de pourvoir un poste linguistique. Enfin, elle explique que l'intention du service OFFDOC était de pourvoir deux postes identiques et que l'erreur administrative commise en omettant de le mentionner dans l'avis de vacance n'a pas pu porter préjudice aux intéressées.

L'Organisation soutient que les requérantes ne sauraient se plaindre du fait que l'évaluation technique aurait eu lieu avant l'évaluation par le Centre d'évaluation. D'après elle, l'ordre chronologique établi par le paragraphe 11 de l'annexe I au Statut n'est pas obligatoire mais logique. Elle fait observer qu'il n'y a pas eu confusion des compétences entre les organes responsables du recrutement et que le chef responsable n'a pas délégué ses compétences mais a constitué un jury de concours, composé de lui-même et de personnes maîtrisant

parfaitement les langues requises pour le poste, dans l'objectif de garantir une évaluation technique rigoureuse des candidats.

Concernant le moyen relatif au détournement de pouvoir, l'Organisation avance que les diverses mesures dénoncées par les requérantes visaient en fait à garantir l'objectivité de la procédure et l'égalité entre les candidats, mais aussi à éviter les conflits d'intérêts.

Ayant, à la demande du Tribunal, invité les candidates nommées à l'issue du concours à faire part de leurs observations éventuelles, la défenderesse annexe à son mémoire la lettre par laquelle l'une de ces deux candidates a indiqué ne pas avoir de commentaire à formuler.

#### CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits, les requérantes étaient traductrices de grade P.3 au sein de l'unité française du service OFFDOC du BIT. Elles se portèrent candidates à un poste de traducteur principal/réviseur français de grade P.4 qui avait fait l'objet d'un avis de concours publié le 7 février 2008.

2. Elles passèrent un entretien d'évaluation technique le 8 avril 2008, puis participèrent à un examen écrit le 15 avril 2008.

3. Au cours du mois de mai 2008, le Syndicat du personnel et le Directeur général furent informés de la recommandation de procéder à la nomination d'une candidate externe et d'une candidate interne. Le 9 juillet 2008, les requérantes furent avisées que leurs candidatures respectives n'avaient pas été retenues.

4. Après avoir eu, à leur demande, un entretien avec le chef responsable, les intéressées sollicitèrent de ce dernier une réponse écrite sur les points abordés au cours dudit entretien. Le 15 août, il leur adressa un courriel dans lequel il se bornait à commenter les résultats de leur évaluation technique.

5. Les 6 septembre et 21 octobre 2008, les requérantes déposèrent chacune une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours, lui demandant, à titre principal, de recommander au Directeur général l'annulation de la procédure de concours et des nominations en découlant.

Dans un rapport en date du 26 mars 2009, commun aux deux réclamations, ladite commission recommanda au Directeur général de rejeter ces réclamations.

Les requérantes défèrent devant le Tribunal de céans les décisions du 26 mai 2009 par lesquelles elles furent informées que le Directeur général avait fait sienne cette recommandation.

6. La défenderesse demande la jonction des deux requêtes.

Le conseil des requérantes indique que les mémoires déposés au nom de ces dernières ne divergent substantiellement que sur les parties concernant l'exposé des faits et les moyens relatifs au détournement de pouvoir.

Le Tribunal estime la demande de jonction fondée dès lors que les deux requêtes reposent sur des faits similaires concernant le même concours, qu'elles soulèvent en fait et en droit des questions identiques et que les conclusions qui y sont formulées sont identiques.

7. Les requérantes demandent notamment au Tribunal d'annuler les décisions attaquées, ainsi que l'ensemble des opérations du concours et des décisions qui en découlent, d'ordonner la réparation du préjudice moral et matériel qu'elles auraient subi et de leur allouer des dépens.

À l'appui de leurs requêtes respectives, elles présentent plusieurs moyens se rapportant, les uns, à la procédure de recours interne et, les autres, aux opérations du concours et aux décisions prises à son issue.

8. À la demande du Tribunal, la défenderesse a communiqué les deux requêtes, pour observations, aux deux personnes nommées à l'issue de la procédure de concours. L'une d'elles a répondu le 3 décembre 2009 qu'elle n'avait pas de commentaire à formuler.

9. La défenderesse conclut au rejet des deux requêtes dans leur ensemble comme non fondées.

*Sur les moyens se rapportant à la procédure de recours interne*

10. Les requérantes allèguent que les décisions attaquées sont entachées d'une erreur de droit en ce que la Commission consultative paritaire de recours, dont la recommandation a été adoptée par le Directeur général, a méconnu l'étendue de sa compétence en n'exerçant qu'un contrôle restreint sur les décisions de nomination contestées. La Commission les aurait ainsi privées de leur droit à un recours interne effectif, alors que selon la jurisprudence du Tribunal «le droit d'exercer un recours interne constitue une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales, qui s'ajoute à celle offerte par le droit à un recours juridictionnel» (voir le jugement 2781, au considérant 15).

Elles soutiennent que les manquements de l'organe de recours interne relatifs au refus d'exercer pleinement sa compétence entravent également l'exercice du droit de recours juridictionnel. Elles estiment, en effet, qu'en «limitant son examen [à] l'appréciation des faits portée par l'autorité administrative, [l'organe de recours] rend plus ardue la tâche du Tribunal et surtout [la leur] dans l'établissement des faits de l'espèce et des erreurs d'appréciations».

Certes, la Commission consultative paritaire de recours a commis la maladresse d'écrire dans son rapport qu'«elle a[vait] été guidée par la jurisprudence du [Tribunal] selon laquelle “la décision d'une organisation [internationale] de procéder à une nomination relève [du] pouvoir d'appréciation et ne peut [donc] faire l'objet que d'un contrôle limité”», alors que le contrôle exercé par l'organe de recours interne est plus étendu. Mais il ressort de la lecture du rapport de la Commission que cette dernière s'était bien livrée à tous les examens pertinents afin de vérifier si la procédure de concours n'était pas entachée d'un vice de procédure ou d'un traitement inéquitable, comme l'y invitent les dispositions combinées des paragraphes 13, 14

et 17 de l'annexe I au Statut du personnel relative à la «Procédure de recrutement».

Lesdites dispositions se lisent ainsi qu'il suit :

«13. Les candidats internes peuvent, dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la date de notification par le Département du développement des ressources humaines de la décision du Directeur général, solliciter par écrit un entretien avec le chef [responsable] afin d'obtenir une information en retour sur l'évaluation technique. Dans la mesure du possible, le chef responsable organise une entrevue dans les dix jours ouvrables suivant la date de réception de la demande. Le candidat peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat du personnel, d'un autre fonctionnaire du BIT (n'ayant pas participé au processus de sélection) ou d'un ancien fonctionnaire du BIT.

14. Si le candidat n'est pas satisfait du résultat de l'entretien, il peut demander une réponse écrite. Le chef responsable concerné adresse, dans la mesure du possible, sa réponse écrite dans les dix jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

[...]

17. Un fonctionnaire ayant demandé une information en retour au chef responsable conformément au paragraphe 13 ci-dessus qui n'est pas satisfait de la réponse écrite du chef responsable mentionnée au paragraphe 14 peut soumettre le différend à la Commission consultative paritaire de recours en faisant valoir, dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la réponse écrite, que la décision a été fondée sur un vice de procédure ou un traitement inéquitable.»

Le Tribunal estime que, pour exclure l'existence d'un traitement inéquitable, la Commission s'est nécessairement penchée, même de manière succincte, sur les mérites respectifs des candidats. C'est, du reste, ce qui lui a permis d'affirmer que «les aptitudes des candidats n'étaient pas égales».

Il en résulte que la Commission n'a commis aucune erreur de droit en la matière, dès lors qu'il ressort du dossier qu'elle s'est prononcée dans la limite de ses compétences telles qu'induites par les dispositions pertinentes citées ci-dessus, ces compétences n'étant naturellement pas celles d'un jury de concours. Les requérantes n'ont donc, en aucun cas, été privées de leur droit à un recours interne effectif.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

11. Les requérantes prétendent que les décisions attaquées sont entachées d'un vice de procédure en ce que le principe du contradictoire n'a pas été respecté. Elles affirment que la Commission consultative paritaire de recours a procédé à un examen *in camera* du dossier du concours, sans qu'aucun des éléments de ce dossier n'ait été porté à leur connaissance et sans que ladite commission n'ait fourni des explications sur ce manquement. Elles font remarquer que, si la Commission tenait les éléments du dossier pour confidentiels au point qu'ils ne pouvaient être divulgués dans le cadre de la procédure de recours, elle-même confidentielle, il lui appartenait d'en donner les raisons.

Le Tribunal constate que ladite commission a effectivement examiné le dossier du concours *in camera* avant de formuler sa recommandation et que les éléments de ce dossier n'ont pas été communiqués aux intéressées. Mais cela ne constitue pas un manquement de nature à entacher la procédure d'un vice justifiant l'annulation des décisions attaquées. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle résulte notamment des jugements 556 (considérant 4 b)) et 2142 (considéranants 16 et 17), un candidat à un concours n'a ni le droit de consulter les procès-verbaux éventuels des délibérations d'un jury ni celui de prendre connaissance des noms de tous les candidats éliminés.

La Commission consultative paritaire de recours ne pouvait donc, sans porter atteinte à cette exigence de confidentialité résultant de la jurisprudence susvisée, communiquer les éléments du dossier du concours aux intéressées.

De l'avis du Tribunal, la jurisprudence résultant du jugement 1355, invoquée par les requérantes, n'est pas pertinente car, d'une part, il s'agissait, dans cette affaire, de comptes rendus d'un comité des nominations et des promotions et non de procès-verbaux de délibérations d'un jury, et, d'autre part, ces documents étaient joints aux observations présentées par la défenderesse devant l'organe de recours interne.

Le Tribunal ne relevant en l'espèce aucune violation du principe du contradictoire, ce moyen n'est pas davantage fondé.

12. Les requérantes soutiennent en outre que la Commission consultative paritaire de recours, dont la recommandation a servi de base aux décisions attaquées, a commis une erreur de droit dans l'application de l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut du personnel, qui se lit ainsi qu'il suit :

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

- 1) des candidatures d'anciens fonctionnaires dont l'engagement a été résilié conformément aux dispositions de l'article 11.5 (Cessation de service par suite de réduction du personnel);
- 2) des demandes de mutation;
- 3) des titres à promotion;
- 4) si le Directeur général et le Syndicat du personnel y consentent, des candidatures d'anciens fonctionnaires, autres que ceux qui ont été renvoyés avec ou sans préavis;
- 5) sous réserve de réciprocité, des candidatures de fonctionnaires des Nations Unies, d'institutions spécialisées ou du Greffe de la Cour internationale de Justice.»

13. Dans son rapport du 26 mars 2009, ladite commission a déclaré :

«En ce qui concerne l'application de l'article 4.2 g) 3) du Statut du personnel, il semble utile de rappeler que l'obligation du Bureau de considérer en premier lieu les candidats internes signifie qu'à compétences égales le candidat interne doit bénéficier de la priorité, mais celle-ci disparaît en cas de compétences inégales.»

Les requérantes considèrent que la Commission a commis une erreur de droit en retenant que l'ordre de priorité fixé à l'alinéa g) de l'article 4.2 «ne joue qu'à égalité de valeur».

14. Le Tribunal rappelle qu'il a déjà eu à se prononcer, notamment dans son jugement 2833 (considérant 6), sur l'interprétation de l'alinéa g) de l'article 4.2. À cette occasion, il a indiqué que les dispositions de cet alinéa doivent être lues en relation avec celles du sous-alinéa i) de l'alinéa a) du même article qui se lit en partie ainsi qu'il suit :

«Pour pourvoir un emploi quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité. Il doit être dûment tenu compte de l'importance que présente la constitution d'un personnel choisi sur une base géographique étendue, tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de considérations liées au sexe et à l'âge.»

De l'analyse des dispositions citées ci-dessus, le Tribunal a déduit que l'objectif que les organes compétents doivent atteindre en vue de pourvoir un emploi quelconque est de garantir le fonctionnement optimal de l'Organisation et que, si elles sont de nature à compromettre cet objectif premier, les priorités énoncées à l'alinéa g) de l'article 4.2 du Statut ne sauraient entrer en ligne de compte.

Au vu de ce qui précède, il ne fait aucun doute que la priorité dont se prévalent les requérantes, à savoir celle devant être accordée aux candidats internes, n'entre en ligne de compte qu'en cas de compétences égales. La Commission, en indiquant dans son rapport que la priorité à accorder à ces candidats disparaît en cas de compétences inégales, n'a donc pas commis d'erreur de droit.

La jurisprudence invoquée par les requérantes, applicable principalement en cas de réduction d'effectifs ou de suppression de postes, n'est pas pertinente en l'espèce.

Ce moyen ne peut dès lors être accueilli.

*Sur les moyens se rapportant aux opérations  
du concours et aux décisions prises à leur issue*

15. Les requérantes affirment que l'avis de vacance n'était pas conforme aux dispositions du paragraphe 2 de l'annexe I au Statut du personnel et que les décisions issues des opérations du concours qui se sont déroulées sur la base de cet avis de vacance sont dès lors illégales.

Le paragraphe 2 susmentionné dispose ce qui suit :

«Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques appelés à exercer les fonctions de traducteur ou toutes autres fonctions désignées comme analogues par le Directeur général doivent avoir une connaissance

approfondie de deux langues de travail et de la langue dans laquelle ils traduisent principalement.»

Or l'avis de vacance indique au titre des qualifications requises :

«Langues

Excellente maîtrise d'une langue de travail et bonne connaissance de deux autres langues ou plus.»

Les requérantes considèrent donc que l'autorité administrative a fixé des critères de compétence moins stricts que ceux exigés par le Statut.

La défenderesse répond que «[l]es exigences linguistiques contenues dans l'avis de vacance doivent être replacées dans le contexte spécifique du concours en question», ouvert en vue de pourvoir un poste de traducteur principal/réviseur de langue française : l'«[e]xcellente maîtrise d'une langue de travail» faisait référence à la langue dans laquelle le titulaire du poste serait amené à traduire, c'est-à-dire le français, et l'exigence d'une «bonne connaissance de deux autres langues ou plus» correspondait au fait que le candidat nommé serait amené à réviser des traductions ou à traduire à partir de deux langues sources ou plus.

Le Tribunal estime que les explications de la défenderesse peuvent être acceptées et que la formulation retenue par l'avis de vacance ne pouvait en tout état de cause empêcher le jury de concours de ne sélectionner que les candidats possédant les meilleures aptitudes linguistiques.

Ce moyen ne peut pas non plus être accueilli.

16. Les requérantes soutiennent par ailleurs que l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel a été violé par la défenderesse.

a) Elles affirment tout d'abord que la méconnaissance des exigences posées au paragraphe 2 de l'annexe I au Statut, qui résultait du fait que les qualifications requises par l'avis de vacance n'étaient pas aussi strictes qu'elles auraient dû l'être, a nécessairement compromis l'objectif défini audit alinéa a) d'attirer au service de l'Organisation le personnel disposant du niveau le plus élevé de

compétence. En effet, elles ne voient pas comment un traducteur principal/réviser pourrait sérieusement «[r]éviser les traductions françaises, faites par des membres de l'unité ou des collaborateurs extérieurs, de rapports et documents rédigés dans d'autres langues» et «[a]ider, conseiller et former les traducteurs de langue française et évaluer leur travail», ainsi qu'il est dit dans l'avis de vacance, «s'il a des connaissances linguistiques inférieures à celles des autres membres traducteurs de l'unité».

Mais, pour les motifs indiqués au considérant 15 ci-dessus, le Tribunal ne peut en tout état de cause qu'écarter les affirmations des requérantes.

b) Ces dernières font ensuite valoir que les candidats figurant sur la liste sélective n'ont à aucun moment pu faire la preuve qu'ils maîtrisaient deux langues en plus du français.

Le Tribunal ne peut retenir ce reproche dès lors que les requérantes n'apportent pas la preuve d'une erreur commise par le jury de concours dans l'évaluation des qualifications et connaissances des candidats.

c) Enfin, les requérantes soulignent que l'Organisation a affirmé, dans le cadre de la procédure de recours interne, qu'elle avait procédé, en vertu d'une pratique systématique, à une discrimination fondée sur la nationalité pour la constitution de la liste sélective, alors que le sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 4.2 du Statut du personnel proscrit une telle discrimination.

La défenderesse indique, sans être contredite, que l'affirmation dont font état les intéressées a été sortie de son contexte et que, selon un principe appliqué dans tout le système des Nations Unies, les postes linguistiques ne sont pas soumis au principe de répartition géographique.

Le Tribunal retient de ce qui précède que cette branche du moyen manque en fait.

17. Les requérantes font grief à la défenderesse d'avoir, de manière illégale, doublé le nombre de postes à pourvoir. D'après elles,

le cadre légal du concours fixé par l'avis de vacance ne pouvait être modifié postérieurement sans porter atteinte au principe de transparence des procédures administratives.

La défenderesse ne conteste pas le fait que l'avis de vacance ne mentionnait qu'un poste à pourvoir, mais elle indique qu'il s'agissait là d'une erreur administrative commise de bonne foi, ainsi que l'a confirmé la Commission consultative paritaire de recours, car l'intention du service OFFDOC était de pourvoir deux postes identiques de traducteur principal/réviseur de grade P.4.

Ladite commission a déploré «qu'en raison d'une erreur administrative, l'avis de vacance n'ait prévu qu'un seul poste à pourvoir quand en réalité il s'agissait de deux postes». Mais elle a relevé que «[l]'étude *in camera* [...] du dossier de ce concours a révélé que l'intention était bien de pourvoir deux postes bien avant (janvier 2008) la publication de l'avis de vacance (février 2008) et qu'il s'agit [de] toute évidence d'une erreur *bona fide*».

18. Selon la jurisprudence du Tribunal, la procédure de pourvoi d'un poste doit faire l'objet d'une information suffisante des fonctionnaires pour leur permettre d'exercer leurs droits sans entrave inutile; un concours visant à pourvoir un poste vacant doit se dérouler dans des conditions satisfaisantes d'objectivité et de transparence assurant l'égalité de traitement des candidats (voir notamment le jugement 2210, au considérant 5, et la jurisprudence citée).

En l'espèce, la question est de savoir si le fait de n'avoir pas indiqué expressément dans l'avis de vacance qu'il s'agissait de pourvoir deux postes de traducteur principal/réviseur a pu dissuader certaines personnes de se porter candidates ou était de nature à entraver le déroulement du concours dans des conditions satisfaisantes d'objectivité et de transparence assurant l'égalité de traitement des candidats.

À l'instar de la défenderesse, le Tribunal est d'avis que, dès lors que les qualifications et l'expérience requises étaient exactement les mêmes pour les deux postes, il ne peut être raisonnablement soutenu que certaines personnes auraient postulé si elles avaient su qu'il y

avait deux postes à pourvoir au lieu d'un seul. En outre, les requérantes qui, elles, se sont présentées au concours n'ont pas été lésées par cette circonstance.

Il en résulte que l'erreur commise dans l'avis de vacance n'ayant entaché d'aucun vice la procédure de concours, le moyen ne peut être que rejeté.

19. Les requérantes soutiennent en outre que le paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel a été violé en ce que les étapes successives des opérations du concours n'ont pas été respectées, l'évaluation par le Centre d'évaluation ayant eu lieu après l'évaluation technique, contrairement à ce qui est prévu par ledit texte.

20. Le paragraphe 11 de l'annexe I se lit ainsi qu'il suit :

«Le chef responsable entreprend et garantit une évaluation technique rigoureuse de tous les candidats dont la candidature a été évaluée, de façon positive par le Centre d'évaluation, et prépare un rapport.»

L'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel se lit en partie comme suit :

**«Article 1**

**Définitions**

[...]

1.1 Le terme "Centre d'évaluation" désigne un corps indépendant d'évaluateurs qui prend des décisions par consensus sur la compétence de personnes pour un emploi à un grade donné dans l'Organisation.

[...]

1.6 Le terme "évaluation technique" désigne une évaluation des compétences techniques et professionnelles et de l'expérience des personnes dont la candidature a été évaluée de façon favorable pour un poste à pourvoir.

[...]

**Article 4**

**Procédure de concours**

4.1 La procédure de concours comprend deux étapes, le Centre d'évaluation et l'évaluation technique.

[...]

4.3 Les candidats externes dont le nom figure sur une liste sélective établie par le chef responsable en accord avec [le Département du développement des ressources humaines] sont invités à participer à la procédure du Centre d'évaluation.

*Article 5*

*Évaluation technique*

5.1 Toutes les personnes dont la candidature a été évaluée de façon positive doivent faire l'objet d'une évaluation technique. [...]»

Le Tribunal retient de la lecture des dispositions ci-dessus que, comme le soutiennent les requérantes, il existe un ordre chronologique dans le déroulement de la procédure de concours et qu'il faut d'abord passer, avec succès, la première étape, celle du Centre d'évaluation, avant de se soumettre à la seconde, l'évaluation technique.

La défenderesse ne conteste pas qu'en l'espèce l'évaluation effectuée par le Centre d'évaluation a eu lieu après l'évaluation technique pour les candidats externes concernés. Selon elle, «le déroulement des différentes étapes du concours [...] dans un sens ou dans un autre ne pouvait porter préjudice [aux] requérante[s]», celles-ci étant dispensées, en tant que candidates internes, de passer par l'étape du Centre d'évaluation.

Mais, selon la jurisprudence du Tribunal, 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 par exemple le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence citée).

21. Le Tribunal estime qu'en l'espèce les requérantes contestent à juste titre la régularité de la procédure de concours, même si, comme le relève la défenderesse, elles étaient dispensées, en tant que candidates internes, de passer par l'étape du Centre d'évaluation. En effet, ce qui importe, c'est que tous les candidats soient traités sur un pied d'égalité. Si les candidats internes sont dispensés de subir une évaluation par le Centre d'évaluation, c'est parce qu'ils sont présumés

aptes à concourir à un poste de grade déterminé au sein de l'Organisation. Ce n'est pas le cas des candidats externes, dont l'aptitude à occuper un emploi à un grade donné dans l'Organisation doit être évaluée préalablement à l'évaluation technique à laquelle sont soumis tous les candidats susceptibles d'être nommés.

22. Le Tribunal rappelle que, lorsqu'une organisation internationale décide de procéder à une nomination en mettant le poste à pourvoir au concours, il lui appartient de respecter les règles fixées à ce sujet dans ses dispositions statutaires et celles qui découlent des principes généraux mis en évidence par la jurisprudence (voir notamment le jugement 2163 précité, au considérant 3).

En l'espèce, il est incontestable qu'en ne respectant pas la chronologie établie pour l'évaluation par le Centre d'évaluation et l'évaluation technique, la défenderesse a violé les règles qu'elle a édictées elle-même pour le déroulement de la procédure de concours. Or on ne peut exclure que l'inversion de cette chronologie des évaluations ait eu une incidence sur les résultats du concours.

Il s'ensuit que, la procédure de concours étant entachée de vice, elle doit être annulée sans qu'il soit utile de se prononcer sur les autres griefs relatifs à la violation des dispositions de l'annexe I au Statut du personnel.

23. Les requérantes soutiennent que le chef responsable du service OFFDOC n'avait pas les connaissances linguistiques requises pour évaluer les compétences des candidats. Mais le Tribunal, qui ne saurait exercer qu'un contrôle restreint sur des questions de cette nature, estime que leur affirmation n'est pas démontrée.

24. Pour ce qui est du détournement de pouvoir allégué par les requérantes, le Tribunal rappelle qu'un tel vice ne se présume pas et que celui qui s'en prévaut doit en établir les éléments constitutifs (voir les jugements 1775, au considérant 7, et 2116, au considérant 4 a)).

En l'espèce, le Tribunal relève que les affirmations des intéressées concernant notamment l'ouverture du concours aux candidats externes,

le fait que la chef de l'unité française ait participé à la procédure de sélection alors qu'elle supervisait directement le travail des candidats internes, de même que les allégations concernant l'examen écrit et l'évaluation ne sauraient, faute de tout commencement de preuve, justifier l'annulation du concours pour détournement de pouvoir, dès lors qu'il n'est aucunement établi qu'en nommant les candidates retenues l'Organisation n'a pas agi dans le seul but de préserver ses intérêts.

Ce moyen n'est donc pas fondé.

25. Cependant, la procédure de concours devant être annulée pour les motifs indiqués au considérant 22 ci-dessus, les opérations du concours seront reprises au stade où la procédure a été viciée.

Les décisions issues du concours doivent, en conséquence, être annulées, de même que les décisions du 26 mai 2009, étant entendu que la défenderesse doit tenir les candidates sélectionnées indemnes du préjudice que pourrait leur causer l'annulation d'une nomination qu'elles ont acceptée de bonne foi (voir les jugements 1477, au considérant 11, et 2336, au considérant 4).

26. Les requérantes demandent la réparation du préjudice matériel et moral qu'elles auraient subi.

Le Tribunal estime que celles-ci n'ont en l'état subi aucun préjudice matériel du fait qu'elles n'ont pas été sélectionnées à l'issue du concours. En revanche, l'irrégularité relevée dans la procédure leur a occasionné un préjudice moral qu'il convient de réparer par l'octroi à chacune d'elles d'une indemnité de 5 000 francs suisses.

27. S'agissant de la demande de remboursement de l'impôt sur le revenu qui serait versé au titre de ladite indemnité, le Tribunal ne peut y faire droit dès lors qu'elle ne repose pas sur un fait établi.

28. Les requérantes ont droit à des dépens fixés à la somme de 5 000 francs pour chacune d'elles.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du 26 mai 2009 sont annulées, de même que les décisions issues du concours.
2. La procédure de concours sera reprise comme il est dit au considérant 25 ci-dessus.
3. L'OIT versera à chacune des requérantes une indemnité de 5 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi.
4. Elle leur versera également à chacune la somme de 5 000 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 12 mai 2011, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET