

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

113^e session

Jugement n^o 3110

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les première et deuxième requêtes dirigées contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formées par M^{me} T. B. le 9 avril 2010 et régularisées le 31 mai, les réponses de l'Organisation du 7 septembre, les répliques de la requérante du 28 octobre, les dupliques de l'OIT du 13 décembre 2010 et ses écritures supplémentaires du 16 mars 2012 relatives à la deuxième requête de l'intéressée;

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

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

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

A. La requérante, ressortissante canadienne née en 1972, est entrée le 7 décembre 2005 au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en qualité d'assistante administrative de grade G.4, à l'Unité des systèmes d'information des ressources humaines au titre d'un contrat spécial de courte durée qui fut prolongé à deux reprises. Du 27 mai au 30 juin 2006, elle fut employée au titre d'un contrat de courte durée puis, après une interruption de service, elle accepta un deuxième contrat de courte durée à mi-temps pour la

période comprise entre le 11 septembre et le 19 novembre 2006. Avec effet au 1^{er} novembre, son emploi fut transformé en plein temps; son contrat fut par la suite prolongé à plusieurs reprises, jusqu'à venir à expiration le 31 août 2008.

En recevant sa prolongation de contrat pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2007, la requérante fut informée que la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée (ci-après dénommée «la règle 3.5») lui serait appliquée à compter du 1^{er} septembre. Cette règle dispose notamment que, lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée deviennent applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus.

En janvier 2008 fut publié un avis de vacance pour un poste de durée déterminée d'assistante de grade G.6 au Service d'assistance centralisé d'IRIS*. La requérante fut parmi les trois candidats présélectionnés qui participèrent à un examen écrit et parmi les deux qui passèrent le 17 juin un entretien d'évaluation technique. Le comité d'évaluation technique conclut qu'aucun des candidats ne possédait les connaissances techniques ou les compétences comportementales requises pour le poste et recommanda que la procédure de concours soit déclarée infructueuse. Le Comité du Syndicat du personnel fut invité à examiner cette recommandation et ne formula aucune observation. Le 5 août 2008, après avoir consulté le Syndicat du personnel, le Directeur général déclara la procédure de concours infructueuse et la requérante en fut informée par un courriel daté du même jour. Le 17 septembre, le Directeur général prit la décision de pourvoir le poste par la mutation sans changement de grade d'une autre fonctionnaire.

Le 23 janvier 2009, la requérante soumit au Département du développement des ressources humaines une réclamation, contestant

* Système intégré d'information sur les ressources.

son emploi au titre de contrats de courte durée successifs et alléguant que la mutation d'une autre fonctionnaire au poste litigieux, effectuée sans concours, violait l'alinéa *f*) de l'article 4.2 du Statut du personnel. Le 23 avril, le Département du développement des ressources humaines rejeta sa réclamation.

Le 25 mai, la requérante soumit à la Commission consultative paritaire de recours une réclamation, contestant notamment son emploi au titre de contrats de courte durée pendant une période ininterrompue excédant trois cent soixante-quatre jours, l'application par le Bureau de la règle 3.5 à ses conditions d'emploi, la procédure suivie lors du concours pour le poste susmentionné et, ensuite, la sélection directe ainsi que la mutation à ce poste d'une autre fonctionnaire qui n'avait pas participé au concours. Dans son rapport en date du 13 novembre 2009, la Commission estima que ni la procédure de concours ni la décision de déclarer celle-ci infructueuse n'étaient viciées. Toutefois, en ce qui concerne les conditions d'emploi de la requérante, elle conclut que le Bureau avait agi en violation de la circulaire n° 630, série 6, relative à l'utilisation impropre des contrats de travail au Bureau, en continuant de l'employer au titre de contrats de courte durée pendant la période comprise entre le 15 février 2007 et le 31 août 2008. Elle recommanda soit l'annulation des contrats de courte durée de l'intéressée pour la période susmentionnée et leur remplacement par un contrat de durée déterminée couvrant la même période, soit la négociation d'une indemnité appropriée. Elle recommanda également le rejet des autres conclusions de la requérante pour défaut de fondement. Par lettre du 15 janvier 2010, l'intéressée fut informée que le Directeur général n'avait pas approuvé la recommandation de la Commission concernant l'utilisation impropre des contrats de travail au Bureau mais qu'il avait décidé de suivre sa recommandation tendant au rejet des autres conclusions de la requérante. Celle-ci attaque cette décision dans ses deux requêtes.

B. Dans sa première requête, elle fait observer que, conformément à la circulaire n° 630, elle n'aurait pas dû être employée au titre de contrats de courte durée pendant plus de trois cent soixante-quatre jours. Elle affirme que l'application par le Bureau de la règle 3.5 à ses

conditions d'emploi était illégale. Selon elle, la règle 3.5, qui a été adoptée avant la publication de la circulaire n° 630, visait à mieux protéger les fonctionnaires qui travailleraient indéfiniment au titre de contrats de courte durée. Elle fait valoir qu'il n'existe pas de contrat «court terme 3.5» et que l'on aurait donc dû lui offrir un contrat de durée déterminée lorsqu'elle a atteint les trois cent soixante-quatre jours de service.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'Organisation de transformer son contrat de courte durée en contrat de durée déterminée avec effet rétroactif, conformément à la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral et matériel d'un montant de 30 000 francs suisses, ainsi que 2 000 francs à titre de dépens.

Dans sa deuxième requête, elle soutient que la procédure du concours pour le poste vacant était viciée. Elle souligne qu'elle n'a pas été convoquée au Centre d'évaluation avant de passer l'évaluation technique. Selon elle, le Bureau a admis qu'elle répondait aux exigences minimales de l'avis de vacance en la présélectionnant et elle conteste l'affirmation de l'administration selon laquelle elle ne possédait pas les compétences comportementales ni les compétences techniques requises pour le poste. Elle estime que la décision de déclarer la procédure de concours infructueuse et de pourvoir le poste vacant par la mutation sans changement de grade d'une autre fonctionnaire qui n'avait pas participé au concours contrevenait aux alinéas *e)* et *f)* de l'article 4.2 du Statut du personnel. En outre, le Bureau n'a pas informé le Syndicat du personnel des conditions dans lesquelles la procédure de recrutement et de sélection allait être rouverte.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée tout comme la procédure de concours, ainsi que la nomination au poste considéré d'une autre fonctionnaire par mutation sans changement de grade. Elle réclame 30 000 francs de dommages-intérêts pour tort matériel et moral et 2 000 francs de dépens.

C. À titre préliminaire, l'OIT demande au Tribunal de joindre les deux requêtes parce qu'elles attaquent la même décision définitive du Directeur général et que, sur le fond, elles ont fait l'objet de la même procédure de réclamation devant la Commission consultative paritaire de recours.

Dans sa réponse à la première requête, l'Organisation fait observer que les fonctions de la requérante, qui comportaient une composante informatique dominante, étaient similaires à celles des consultants informatiques, dont les services peuvent être requis par le Bureau pendant de longues périodes de temps — qui restent toutefois limitées — mais dont l'emploi est exclu du champ d'application de la circulaire n° 630. Par conséquent, la défenderesse considère que la circulaire ne s'appliquait pas à la requérante. En outre, le Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée prévaut sur les circulaires, et la publication de la circulaire n° 630 n'a pas expressément ou implicitement modifié ce règlement. D'après la défenderesse, la règle 3.5 n'est pas mentionnée dans la circulaire parce que le statut conféré par cette règle est assimilé à celui d'un fonctionnaire qui détient un contrat de durée déterminée, et cela n'a jamais été considéré comme une utilisation impropre des contrats de travail. L'Organisation indique que, pris à la lettre, le paragraphe 11 de la circulaire n° 630 empêcherait un fonctionnaire d'atteindre la durée de service ininterrompu d'un an ou plus qui déclenche l'application de la règle 3.5 : cette conséquence ne serait pas conforme à l'objet de la circulaire, qui vise à lutter contre la pratique consistant à interrompre les contrats de courte durée pendant plus d'un mois afin d'éviter l'application de cette règle. La défenderesse en déduit que, face à deux dispositions apparemment contradictoires, il est raisonnable de les interpréter comme indiquant que la circulaire n° 630 n'est pas applicable dans les cas où la règle 3.5 fournit déjà une protection.

L'Organisation conteste la demande de dommages-intérêts formulée par la requérante et souligne qu'en n'obtenant pas un contrat de durée déterminée elle n'a subi aucun préjudice matériel puisqu'elle a

bénéficié des conditions applicables aux contrats de durée déterminée par le jeu de la règle 3.5 appliquée à son emploi.

Dans sa réponse à la deuxième requête, l'OIT fait observer que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, les décisions en matière de nomination ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Elle soutient qu'une fois la procédure de concours déclarée infructueuse l'administration avait tout pouvoir, en vertu des dispositions pertinentes du Statut du personnel, pour nommer un autre fonctionnaire en recourant à la sélection directe. Rien ne l'obligeait à choisir une personne qui aurait participé à un précédent concours pour le poste, ni à informer le Syndicat du personnel de l'intention du Bureau de pourvoir le poste par voie de sélection directe. Dans le cas d'espèce, la défenderesse considère qu'elle s'est acquittée de ses obligations d'informer et de consulter le Syndicat du personnel.

L'OIT reconnaît que la requérante satisfaisait aux exigences minimales figurant dans l'avis de vacance mais affirme que cela ne suffisait pas pour assurer sa nomination car cela ne garantissait nullement qu'elle possédait les connaissances techniques ou les compétences comportementales requises pour le poste.

D. Dans sa réplique relative à sa première requête, la requérante maintient ses moyens. Elle conteste l'affirmation de la défenderesse selon laquelle la nature de son emploi l'excluait du champ d'application de la circulaire n° 630. Elle soutient que la règle 3.5 constitue une mesure de protection sociale et qu'elle n'autorise pas le Bureau à recruter des fonctionnaires pour une durée supérieure à trois cent soixante-quatre jours au titre de contrats de courte durée. Elle fait valoir qu'elle a subi un préjudice du fait que le statut que lui conférait la règle 3.5 l'a empêchée de se présenter au poste vacant en tant que candidate interne et que sa situation d'emploi «précaire» a eu une incidence négative sur sa santé physique et mentale.

Dans sa réplique relative à sa deuxième requête, la requérante maintient ses moyens. Elle invoque l'article 8 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs et réitère son moyen selon lequel le Syndicat du personnel n'a pas été informé des

conditions dans lesquelles la procédure de sélection et de recrutement allait être rouverte. Elle soutient que l'Accord collectif prévoit qu'il y ait un autre examen du Centre d'évaluation et une autre évaluation technique lorsque la procédure est rouverte.

E. Dans ses duplicques, l'OIT maintient intégralement sa position. Elle soutient que la première requête de l'intéressée n'est recevable que dans la mesure où celle-ci réclame la conversion de son contrat de courte durée pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2007 et le 31 août 2008 en contrat de durée déterminée, et que toutes les conclusions relatives à ses autres contrats sont irrecevables pour défaut d'épuisement des voies de recours interne.

F. Dans ses écritures supplémentaires relatives à la deuxième requête, la défenderesse note que, dans son jugement 3032 — qui concernait également l'OIT —, le Tribunal a déclaré que les dispositions pertinentes de l'annexe I du Statut du personnel fixaient un ordre chronologique dans le déroulement de la procédure de concours qui devait être respecté. Les candidats doivent d'abord passer avec succès la première étape, celle du Centre d'évaluation, avant de se soumettre à l'évaluation technique. Toutefois, selon l'Organisation, la présente affaire diffère de celle qui a donné lieu au jugement 3032 en ce sens que la requérante et l'autre candidat étaient tous deux des candidats externes, qu'ils ont été traités sur un pied d'égalité puisqu'ils ont tous deux été admis à se soumettre à l'évaluation technique sans avoir au préalable passé l'examen du Centre d'évaluation et que, même s'ils avaient tous deux passé avec succès cet examen, cela n'aurait pas eu d'incidence sur l'issue du concours. La défenderesse conclut que cette nouvelle jurisprudence ne s'applique pas au cas d'espèce.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été employée au titre d'une série de contrats spéciaux de courte durée et de contrats de courte durée entre le 7 décembre 2005 et le 31 août 2008. Son premier contrat spécial de courte durée fut prolongé jusqu'au 26 mai 2006, à la suite de quoi elle

obtint un contrat de courte durée du 27 mai au 30 juin. Après une interruption de plus de deux mois, elle obtint un contrat de courte durée pour la période comprise entre le 11 septembre et le 19 novembre 2006, au titre duquel elle travailla initialement à mi-temps. À compter du 1^{er} novembre 2006, son emploi fut transformé en temps plein et son contrat fut alors prolongé jusqu'au 14 février 2007, puis encore à plusieurs reprises, jusqu'au 31 août 2008. À l'occasion de la prolongation de son contrat du 1^{er} septembre au 31 décembre 2007, la requérante fut informée que la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée lui serait dorénavant appliquée. Saisie d'une réclamation, la Commission consultative paritaire de recours recommanda que le Directeur général annule les contrats de courte durée de l'intéressée couvrant la période du 15 février 2007 au 31 août 2008 pour les remplacer par un contrat de durée déterminée couvrant la même période, ou qu'il négocie une compensation appropriée. Le Directeur général refusa de suivre cette recommandation et sa décision fait l'objet de la première requête, dans laquelle la requérante demande la conversion rétroactive de ses contrats de courte durée conformément à la première recommandation de la Commission, ainsi que des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et les dépens.

2. La deuxième requête est dirigée contre une décision du Directeur général rejetant, conformément à la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours, le recours formé par la requérante contre une décision de muter une autre fonctionnaire à un poste qui avait précédemment fait l'objet d'une mise au concours, concours auquel la requérante s'était portée candidate et qui avait ensuite été déclaré infructueux.

3. Bien que les deux requêtes soulèvent des questions différentes en droit et en fait, les réclamations de la requérante relatives à son statut professionnel et à la mutation d'une autre fonctionnaire au poste auquel elle-même s'était portée candidate ont été examinées conjointement par la Commission consultative paritaire de recours, qui a rendu un avis unique sur les deux questions. Par la suite, le Directeur général a

pris une décision unique couvrant de même les deux questions. Dans ces conditions, il y a lieu de joindre les requêtes.

4. La demande de conversion de ses contrats de courte durée formulée par la requérante est fondée sur la circulaire n° 630, série 6, intitulée «Utilisation impropre des contrats de travail au Bureau». Cette circulaire précise notamment que «certaines professions et situations» n'entrent pas dans son champ d'application. Des exemples de ces professions et situations sont donnés au paragraphe 3 :

«personnes employées principalement en qualité de consultants informatiques, de techniciens audiovisuels ou de personnel linguistique (par exemple, les interprètes, traducteurs, éditeurs, réviseurs et correcteurs d'épreuves indépendants) dont les services peuvent être requis par le Bureau pendant de longues périodes de temps; ces personnes sont exclues dans la mesure où leur travail est celui de prestataires de services indépendants ou bien celui d'un personnel régulier saisonnier».

Le paragraphe 8 énonce quatre cas dans lesquels un contrat de courte durée est envisagé, à savoir :

- «• pour une (des) affectation(s) précise(s) de courte durée;
- lorsqu'un membre du personnel régulier doit être remplacé pour des raisons temporaires (congé de maternité, congé sans traitement ou autres types de congé prolongé);
- en attendant qu'il soit pourvu à un emploi vacant;
- en attendant la création d'un emploi.»

Dans ce contexte, il est stipulé au paragraphe 9 que :

«La durée d'un contrat de courte durée (ST) peut couvrir l'intégralité de la période prévue, sous réserve d'un minimum d'un jour et d'un maximum de 364 jours. Il est également possible de conclure une série de contrats ST successifs jusqu'à un maximum de 364 jours.»

Le paragraphe 10 prévoit qu'«[u]n contrat spécial de courte durée (SST) peut être conclu pour un minimum de 30 jours et un maximum de 171 jours [...] à l'intérieur de toute période de 12 mois consécutifs» et que «[p]lusieurs contrats SST peuvent être conclus successivement jusqu'à un maximum de 171 jours». Aux termes du paragraphe 11, «[e]n principe, une combinaison de contrats ST et STT ne peut dépasser un total de 364 jours à l'intérieur d'une période de deux ans».

5. Avant d'aborder le fond de la première requête, il convient de noter que l'Organisation soutient que celle-ci n'est recevable que dans la mesure où elle concerne le «dernier contrat [de la requérante] — qui couvrait la période du 1^{er} septembre 2007 au 31 août 2008». À ce sujet, la défenderesse fait valoir, en invoquant les jugements 2708 et 2838, que, comme «la requérante a déposé sa réclamation sollicitant la transformation de ses contrats le 23 janvier 2009, [sa] demande est irrecevable pour tous les contrats précédents [...] car les voies de recours interne n'ont pas été épuisées à leur égard». Cet argument s'appuie apparemment sur l'idée qu'un nouveau contrat a été conclu le 1^{er} septembre 2007, date à laquelle l'intéressée a été informée que la règle 3.5 lui serait désormais appliquée. Un argument analogue a été avancé à l'appui d'un recours en révision du jugement 2838. Dans le jugement 2937, cet argument a été rejeté, tout comme le recours en révision, au motif que le document concerné dans cette affaire «se bornait à offrir une “prolongation” du contrat initial en indiquant que “les conditions de contrat de courte durée s'appliqu[ai]ent” et n'introduisait pas de novation dans la nature de ce contrat». Il en va de même du document du 5 septembre 2007 qui offrait à la requérante «une prolongation de [son] contrat» et indiquait que, hormis l'application de la règle 3.5 — qui s'appliquait de plein droit et non parce qu'il y aurait eu nouveau contrat —, «toutes les autres conditions rest[ai]ent inchangées». En conséquence, l'argument de l'OIT concernant la recevabilité doit être rejeté.

6. Il n'est pas contesté que la requérante a été engagée pour une tâche spécifique, à savoir développer la formation et fournir des services d'assistance pour le module ressources humaines du Système intégré d'information sur les ressources qui avait été mis en place peu de temps avant son engagement initial. Comme déjà indiqué, son emploi a commencé le 7 décembre 2005 et, après une interruption de plus de deux mois et une période d'environ six semaines à mi-temps, il s'est poursuivi jusqu'au 31 août 2008, soit plus de deux ans et demi. Dans ces conditions, on ne saurait qualifier l'affectation de la requérante comme étant de «courte durée» aux fins du paragraphe 8 de la circulaire, et rien n'indique que l'on soit en présence d'aucun des

autres cas énoncés dans ce paragraphe. Par conséquent, on ne saurait dire que l'emploi de l'intéressée était de ceux pour lesquels un contrat de courte durée était envisagé. Toutefois, l'OIT fait valoir que, dans la mesure où «l'emploi [de la requérante avait] une composante informatique dominante», il était «similaire à l'emploi des "consultants informatiques" » visés au paragraphe 3 de la circulaire et n'entrait donc pas dans le champ d'application de cette dernière. Cet argument doit être rejeté. Le paragraphe 3 doit être lu dans son intégralité, ce qui permet alors de constater que la question qui importe n'est pas de savoir si le travail en question comportait une «composante informatique» mais si la requérante était employée principalement en qualité de consultante informatique et si son travail était, par conséquent, celui d'un prestataire de services indépendant. À cet égard, rien n'indique que le travail de la requérante était «celui d'un personnel saisonnier régulier». Pour déterminer si un travail est effectué par une personne en qualité de prestataire de services indépendant, il y a lieu de se demander si la personne concernée reçoit des instructions quant à la manière d'effectuer le travail ou, au contraire, si elle choisit en toute indépendance la manière dont elle l'effectue. C'est seulement dans ce dernier cas que l'intéressé peut être vraiment considéré comme un prestataire de services indépendant. En l'espèce, rien n'indique que la requérante ait eu la moindre indépendance quant à la manière d'effectuer son travail. Rien n'indique non plus que son travail ait été en aucune façon comparable à celui d'un consultant informatique. Par conséquent, son travail entrait bien dans le champ d'application de la circulaire n° 630.

7. L'Organisation avance un autre argument, fondé sur la hiérarchie des normes : la règle 3.5 prévaut sur la circulaire n° 630 et cette dernière ne s'appliquerait donc pas lorsque la règle s'applique. La règle 3.5 dispose notamment ce qui suit :

«a) Lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée visé au Statut du personnel du BIT deviennent applicables à partir de la date d'entrée en

vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus [...] :

[...]

c) Aux fins de la présente Règle, les interruptions de service qui ne dépassent pas 30 jours ne sont pas prises en considération.»

L'OIT fait valoir que la circulaire ne modifie pas et ne saurait modifier la règle 3.5. De surcroît, pris à la lettre, «le paragraphe 11 de la circulaire empêcherait un fonctionnaire d'atteindre la durée de service ininterrompu d'un an ou plus qui déclenche l'application de la règle 3.5», ce qui, selon la défenderesse, ne serait pas conforme à l'objet de la circulaire. Par conséquent, celle-ci devrait être interprétée comme n'étant pas applicable dans «les cas où la règle 3.5 fournit déjà une protection».

8. L'argument selon lequel la circulaire ne devrait pas s'appliquer lorsque la règle 3.5 s'applique doit être rejeté. Cet argument s'appuie sur une compréhension erronée tant de la règle 3.5 que de la circulaire. Il suppose que la règle 3.5 permet de prolonger des contrats de courte durée au-delà d'un an. Ce n'est pas le cas : la règle reconnaît seulement que cela peut arriver dans certaines circonstances. Par ailleurs, la circulaire admet aussi que certains contrats spéciaux et de courte durée puissent être prolongés de sorte que le service ininterrompu d'un fonctionnaire engagé à court terme dépasse une année. Cela peut être le cas si, de par sa nature, la profession du fonctionnaire n'entre pas dans le champ d'application de la circulaire (paragraphe 3) ou si la situation, lorsque le fonctionnaire a été nommé, permettait d'envisager un contrat de courte durée (paragraphe 8) mais que cette situation s'est prolongée plus d'un an. Par conséquent, il n'y a pas incompatibilité entre la règle 3.5 et la circulaire. En outre, la règle 3.5 opère sur un autre plan que la circulaire. Cette dernière vise à préciser si un contrat peut être légalement conclu ou prolongé; la règle 3.5 repose, elle, sur l'hypothèse que le contrat a été prolongé légalement et a pour seule vocation de faire appliquer les conditions d'un engagement de durée déterminée «à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus». Puisqu'il n'y a pas incompatibilité, il n'est pas nécessaire de restreindre l'application

de la circulaire comme prétend le faire l'OIT. En outre, une restriction de cette nature serait incompatible avec le résultat obtenu dans le jugement 2838, dans lequel le Tribunal a estimé que, malgré l'application de la règle 3.5, «[l'Organisation] avait l'obligation d[']offrir un contrat d'un autre type, différent d'un contrat spécial de courte durée quant à sa durée et ses conditions».

9. La décision par laquelle le Directeur général a rejeté la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours concernant le statut contractuel de la requérante doit être annulée. L'Organisation n'ayant avancé aucune raison concrète pour ne pas convertir le contrat de courte durée de l'intéressée en contrat de durée déterminée pour la période du 15 février 2007 au 31 août 2008, il lui sera ordonné de le faire. En outre, et conformément au jugement 2838, la requérante a droit à une compensation pour le préjudice moral et matériel qu'elle a subi, qui sera fixée *ex aequo et bono* à 30 000 francs suisses.

10. La deuxième requête découle du fait que l'intéressée s'est portée candidate au poste d'assistante au Service d'assistance centralisé d'IRIS, poste de grade G.6 pour lequel un avis de vacance a été publié le 30 janvier 2008. Ayant été retenue sur la liste restreinte, la requérante a passé l'examen écrit avec deux autres candidats. L'un de ces deux candidats s'étant par la suite retiré, la requérante et le candidat restant ont passé l'entretien le 17 juin 2008. Le comité d'évaluation technique a conclu qu'aucun des deux candidats ne possédait les connaissances techniques et les compétences comportementales requises. Le 5 août, le Directeur général a déclaré le concours infructueux et, le 17 novembre, le poste a été pourvu par sélection directe d'une autre fonctionnaire qui a été mutée sans changement de grade.

11. La requérante soutient que la procédure de concours était viciée et demande son annulation, ainsi que l'annulation de la mutation sans changement de grade d'une autre fonctionnaire à ce poste. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. En ce qui concerne la procédure de concours, il

n'est pas contesté que le paragraphe 11 de l'annexe I au Statut du personnel exigeait alors qu'un candidat tel que la requérante passe l'examen du Centre d'évaluation avant d'être soumis à une évaluation technique. En l'espèce, la requérante n'a jamais été convoquée au Centre d'évaluation. Elle soutient non seulement que cela constitue un vice de procédure mais qu'il appartenait au Centre d'évaluation, et non au comité de sélection, d'évaluer les «compétences comportementales». La requérante se trompe dans son assertion concernant le rôle du Centre d'évaluation. L'article 1.1 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs dispose que le Centre d'évaluation se prononce «sur la compétence de personnes pour un emploi à un grade donné dans l'Organisation», tandis que l'«évaluation technique», fonction assurée par le comité d'évaluation technique, est définie comme étant l'«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». Si un poste mis au concours exige des «compétences comportementales» particulières, cette question doit être examinée par le comité d'évaluation technique et non par le Centre d'évaluation. Toutefois, il convient de tenir compte du fait que la requérante n'a pas été convoquée au Centre d'évaluation.

12. Dans le jugement 3032, au considérant 20, le Tribunal a analysé les dispositions qui auraient dû être appliquées en l'espèce et a noté qu'il existait «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». Dans cette affaire, l'évaluation des candidats externes par le Centre d'évaluation avait eu lieu après leur évaluation technique et le Tribunal a noté, au considérant 22, que l'«on ne [pouvait] exclure que [cela] ait eu une incidence sur les résultats du concours». L'Organisation fait valoir que, dans la mesure où il a été estimé que la requérante et le seul autre candidat restant n'avaient pas les connaissances techniques et compétences comportementales requises, le fait que la requérante n'ait pas passé l'examen du Centre d'évaluation n'a pas pu influencer sur la décision de

déclarer le concours infructueux. La défenderesse a raison sur ce point. Pour autant, et comme il est dit dans le jugement 3032 à propos des mêmes dispositions que celles sur lesquelles la requérante se fonde, «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». Dans ces conditions, et même si l'on ne peut pas dire que le vice de procédure a eu une incidence sur la décision de déclarer le concours infructueux, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à 500 francs suisses. Toutefois, le concours ayant été déclaré infructueux, il n'y a pas lieu d'ordonner son annulation comme le demande l'intéressée.

13. La requérante réclame en outre l'annulation de la mutation sans changement de grade par laquelle le poste auquel elle s'était portée candidate a été pourvu. À la demande du Tribunal, l'OIT a transmis la deuxième requête à la personne qui a été mutée à ce poste. Celle-ci a répondu le 9 mars 2012 qu'elle ne souhaitait pas s'exprimer sur la question.

14. À l'appui de sa demande tendant à faire annuler la mutation sans changement de grade d'une autre personne au poste auquel elle s'était portée candidate, la requérante se réfère à l'article 8 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs, qui dispose ce qui suit :

«S'il est déclaré que la procédure de recrutement et de sélection n'a pas donné de résultats et si le poste est maintenu avec la même définition d'emploi, [le Département du développement des ressources humaines] et le chef responsable examinent dans quelles conditions il convient de rouvrir la procédure de sélection et de recrutement (Centre d'évaluation et évaluation technique) et en informent le ou les représentants du Syndicat.»

La requérante soutient que le représentant du Syndicat n'a pas été informé des conditions dans lesquelles la procédure de sélection et de recrutement allait être rouverte. L'Organisation ne prétend pas le

contraire; toutefois, elle a bien informé le Syndicat du personnel qu'aucun des candidats ayant initialement passé l'entretien n'était qualifié pour le poste, et le Syndicat n'a formulé aucune observation à ce sujet. Dans ces conditions, il est impossible de conclure que le fait de ne pas avoir respecté précisément les dispositions de l'article 8 de l'Accord collectif a porté atteinte aux droits de l'intéressée.

15. La requérante soutient par ailleurs que la mention «Centre d'évaluation et évaluation technique» qui figure entre parenthèses dans l'article 8 de l'Accord collectif oblige à l'organisation d'un nouveau concours. Cela n'est pas exact. Les mots «procédures de sélection et de recrutement» n'impliquent pas nécessairement une procédure de concours, comme il ressort clairement de l'alinéa *f*) de l'article 4.2 du Statut du personnel, auquel il sera de nouveau fait référence ci-après. En outre, il est possible que l'examen du Centre d'évaluation et l'évaluation technique aient lieu en dehors de tout concours. En l'espèce en effet, la personne finalement sélectionnée pour le poste et une autre fonctionnaire qu'il avait été envisagé de retenir ont été soumises à une évaluation technique par le même comité de sélection que celui qui avait fait passer l'entretien à la requérante et au candidat restant dans le cadre du concours déclaré infructueux.

16. L'alinéa *f*) de l'article 4.2 du Statut du personnel dispose notamment ce qui suit :

«les emplois vacants aux grades G.1 à P.5 inclusivement sont normalement attribués sur concours. Les méthodes à suivre comprennent la mutation sans changement de grade, la promotion ou la nomination, normalement sur concours».

On peut déduire de la mention selon laquelle les emplois vacants «sont normalement attribués sur concours» que, au moins dans certaines circonstances, la procédure de sélection ou de recrutement peut être différente. Toutefois, ledit alinéa dispose également ce qui suit :

«La promotion ou la nomination sans concours peuvent être utilisées seulement lorsqu'il s'agit:

- de pourvoir des emplois exigeant des qualifications techniques particulières;
- de pourvoir des emplois devenus vacants en raison de leur reclassement au grade immédiatement supérieur ou, dans le cas d'un passage de la catégorie des services généraux à celle des services organiques nationaux ou des services organiques, ou encore d'un passage de la catégorie des services organiques nationaux à celle des services organiques, de leur reclassement à un grade supérieur d'un degré ou plus;
- de pourvoir d'urgence des emplois vacants;
- de pourvoir les autres emplois vacants lorsqu'il est impossible de satisfaire, par une autre méthode, aux dispositions du paragraphe 4.2 a) [...].

Les représentants du Syndicat du personnel [...] sont informés des promotions ou nominations sans concours.»

Dans le jugement 2755, le Tribunal a interprété l'alinéa *f*) de l'article 4.2 comme permettant au «Directeur général de pourvoir ces postes sans recourir à la procédure de concours uniquement pour des emplois limitativement énumérés et par la voie de la nomination ou de la promotion, à l'exclusion de la mutation sans changement de grade». Le Tribunal a fait aussi observer qu'il n'était obligatoire «d'informer les représentants du Syndicat du personnel que pour les promotions et nominations sans concours, à l'exclusion de la mutation sans changement de grade qui d[eva]it donc se faire suite à un concours porté à la connaissance des membres du personnel». Il a estimé par conséquent que le Directeur général avait violé l'alinéa *f*) de l'article 4.2 «en procédant, sans concours, à la mutation sans changement de grade [d'une fonctionnaire] par choix direct». Se référant au jugement 2755, la requérante soutient que la mutation sans changement de grade d'une autre fonctionnaire au poste auquel elle-même s'était portée candidate constituait également une violation de l'alinéa *f*) de l'article 4.2.

17. Le cas est ici différent de celui examiné dans le jugement 2755. Dans cette affaire, il n'y avait eu aucun concours. En l'espèce il y a bien eu un concours, même s'il a été infructueux. La deuxième phrase de l'alinéa *f*) de l'article 4.2 prévoit que les emplois vacants peuvent être pourvus par «la mutation sans changement de grade, la promotion ou la nomination, normalement sur concours». On peut en déduire que,

au moins dans certaines circonstances inhabituelles ou extraordinaires, une mutation sans changement de grade peut intervenir sans concours. Ce n'est pas faire violence au libellé de cette phrase que de l'interpréter comme permettant une mutation sans changement de grade suite à un concours qui a été infructueux : c'est bien ainsi qu'il faut l'interpréter. Par conséquent, il ne sera pas ordonné d'annuler la mutation sans changement de grade qui a permis de pourvoir le poste auquel la requérante s'était portée candidate.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 15 janvier 2010 dans la mesure indiquée au considérant 9 ci-dessus est annulée.
2. Le Directeur général annulera les prolongations du contrat de la requérante couvrant la période du 15 février 2007 au 31 août 2008 pour les remplacer par un contrat de durée déterminée portant sur la même période.
3. L'OIT versera à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 30 000 francs suisses parce qu'elle ne lui a pas octroyé un contrat de durée déterminée pour la période du 15 février 2007 au 31 août 2008, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 francs en raison de l'irrégularité qui a entaché le concours infructueux pour le poste d'assistant au Centre d'assistance centralisé d'IRIS.
4. L'OIT versera à la requérante 1 500 francs à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2012, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et

M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature
au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

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