

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

A. (n° 4)

c.

**Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge
et du Croissant-Rouge**

138^e session

Jugement n° 4836

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après «la Fédération»), formée par M. K. M. A. le 20 novembre 2021 et régularisée le 22 janvier 2022, le mémoire en réponse de la Fédération du 9 mai 2022, la réplique du requérant du 12 septembre 2022, la duplique de la Fédération du 16 décembre 2022, les écritures supplémentaires du requérant du 3 mars 2023 et la lettre datée du 23 mai 2023 par laquelle la Fédération a informé le Tribunal qu'elle n'avait aucun commentaire additionnel à formuler sur les écritures supplémentaires du requérant;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

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

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste le rejet de sa candidature à plusieurs postes.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 4833, 4834 et 4835, également prononcés ce jour, concernant les trois premières requêtes du requérant.

Le requérant est entré au service de la Fédération en 2007 et a occupé divers postes entre 2007 et 2017. Le 1^{er} avril 2017, il a pris ses nouvelles fonctions en tant que délégué régional, Gestion des catastrophes, unité Catastrophes et crises, Prévention, intervention et relèvement, au bureau régional pour l’Afrique à Nairobi (Kenya), à la classe D-2.

Par lettre du 3 avril 2020, le directeur du Département des ressources humaines informa le requérant que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 30 septembre 2020 «en raison d’un manque de fonds»*. Selon cette lettre, le requérant était «encourag[é] à poser sa candidature à un autre poste qui lui conviendrait au sein de la Fédération en consultant [le site Web de la Fédération] ou en discutant avec les ressources humaines»*.

Entre le 20 novembre 2019 et le 11 juin 2020, le requérant posa sa candidature à six postes au sein de la Fédération: coordonnateur, Gestion des risques de catastrophe (Pacifique) le 20 novembre 2019; délégué régional, Gestion des risques de catastrophe, au bureau régional pour le Moyen-Orient et l’Afrique du Nord le 12 avril 2020; responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l’Afrique le 1^{er} mai 2020; responsable des opérations pour la région Asie-Pacifique, responsable des opérations pour l’Afghanistan et coordonnateur des opérations pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord le 11 juin 2020.

Le requérant ne fut pas présélectionné pour les postes de responsable des opérations pour la région Asie-Pacifique et de coordonnateur des opérations pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Le poste de responsable des opérations pour l’Afghanistan fut annulé.

Le 17 janvier 2020, le requérant passa un entretien pour le poste de coordonnateur, Gestion des risques de catastrophe (Pacifique). Après son entretien, il ne fut pas recommandé par le comité de sélection.

* Traduction du greffe.

Le 7 mai 2020, le requérant passa un examen écrit pour le poste de responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l’Afrique, à la suite duquel il ne fut pas recommandé par le jury.

Le 26 juin 2020, le requérant reçut une offre de nomination au poste de délégué régional, Gestion des risques de catastrophe, au bureau régional pour le Moyen-Orient et l’Afrique du Nord, qui fut ensuite annulée le 24 juillet 2020, après une vérification des références dont il était ressorti qu’il avait été sanctionné pour faute à caractère sexuel.

Le 30 septembre 2020, le requérant quitta la Fédération. Le même jour, il demanda un examen administratif des processus de recrutement qui avaient abouti au rejet de ses candidatures pour les postes de coordonnateur, Gestion des risques de catastrophe (Pacifique), de responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l’Afrique, de responsable des opérations pour la région Asie-Pacifique, de responsable des opérations pour l’Afghanistan et de coordonnateur des opérations pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Le 27 novembre 2020, les demandes d’examen administratif du requérant furent rejetées.

Le 25 février 2021, le requérant introduisit un recours auprès de la Commission de recours de la Fédération contre la décision du 27 novembre 2020.

Le 24 juin 2021, la Commission de recours rendit son rapport au Secrétaire général, dans lequel elle recommandait le rejet du recours du requérant. Elle concluait que les processus de recrutement en cause «avaient été menés conformément aux règlements internes de la Fédération»* et ne voyait «aucune raison de remettre en question la conclusion de la Fédération selon laquelle un autre candidat était plus qualifié et convenait mieux que le [requérant] pour occuper le[s] poste[s] en question»*. La Commission «ne consid[érait] pas que le dossier disciplinaire du [requérant] avait contribué d’une quelconque manière à sa non-sélection pour ces postes»*. Enfin, elle «n’estim[ait] pas que la Fédération avait manqué à son devoir de sollicitude envers

* Traduction du greffe.

le [requérant] dans la manière dont ces différents processus de recrutement avaient été menés»*.

Le 23 août 2021, le Secrétaire général fit savoir au requérant qu'il avait décidé de suivre la recommandation de la Commission de recours et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée par le requérant dans sa quatrième requête.

Dans sa quatrième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision relative à la sélection pour le poste de responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l'Afrique, ainsi que «toute autre décision de sélection qui est viciée»*, et de reprendre les processus de sélection. Il demande qu'il soit reconnu qu'il a «subi une perte de chance ainsi que des préjudices matériel et moral»* en raison des «violations»* dans les procédures de sélection en cause et que la Fédération «n'a pas déployé d'efforts raisonnables pour lui trouver une autre affectation»*. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 100 000 francs suisses ou «équivalent à une année de perte de traitement»*. Il demande en outre que lui soit octroyée une indemnité de 25 000 francs suisses pour tort moral et la somme de 15 000 francs suisses à titre de dépens. Enfin, il demande le paiement d'intérêts, ainsi que «toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable»*.

La Fédération demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et soutient que certains éléments de celle-ci sont irrecevables.

CONSIDÈRE:

1. Dans la lettre, datée du 23 août 2021, que le requérant attaque, le Secrétaire général a accepté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant au rejet du recours interne du requérant contre la décision du 27 novembre 2020, par laquelle étaient rejetées les demandes de ce dernier tendant à l'examen administratif des processus de recrutement et de sélection qui avaient abouti au rejet de ses candidatures à cinq postes, à savoir coordonnateur, Gestion des risques

* Traduction du greffe.

de catastrophe (Pacifique), responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l'Afrique, responsable des opérations pour la région Asie-Pacifique, responsable des opérations pour l'Afghanistan et coordonnateur des opérations pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. La Commission a conclu que les processus de sélection pour les postes en cause avaient été menés conformément à la jurisprudence du Tribunal et aux règles applicables de la Fédération. De même, elle a estimé qu'il n'y avait aucune raison de remettre en question les décisions de sélection et qu'il n'y avait eu aucune violation du devoir de sollicitude de la Fédération envers le requérant dans le processus de sélection pour ces postes. Dans la présente requête, le requérant conteste l'acceptation par le Secrétaire général, dans la décision attaquée, de la conclusion de la Commission de recours selon laquelle les processus de sélection concernant les postes contestés étaient effectivement légaux.

2. En ce qui concerne son rôle dans une affaire où est contestée la sélection d'un candidat retenu, le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante, énoncée par exemple dans le jugement 4625, selon laquelle, en matière de nomination, le choix du candidat nommé relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente pour procéder à la nomination au sein de l'organisation concernée. Une telle décision ne peut ainsi 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, notamment, les jugements 3652, au considérant 7, et 3372, au considérant 12). En conséquence, une personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours et dont la candidature n'a finalement pas été retenue doit prouver que la procédure de sélection a été entachée d'un vice substantiel.

Il ressort en outre d'une jurisprudence constante que, par ailleurs, 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 et ouverte entre les candidats (voir, par exemple, le jugement 4412, au considérant 10). Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir (voir, entre autres, les jugements 3209, au considérant 11, et 2163, au considérant 1, et la jurisprudence citée). 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 3652, au considérant 7). Le Tribunal rappelle en outre qu'en matière de concours il ne lui appartient pas de substituer son appréciation à celle des organes de sélection compétents (voir, par exemple, le jugement 4594, au considérant 8).

3. Tout en affirmant que la décision attaquée est entachée de parti pris, de partialité et d'abus de pouvoir et qu'elle a été prise en violation des obligations de la Fédération d'agir de bonne foi et de manière transparente ainsi que de son devoir de sollicitude envers lui, le requérant avance les moyens suivants pour contester ladite décision:

- 1) Bien que le Règlement du personnel de la Fédération privilégie les candidats internes lorsqu'ils sont disponibles par rapport aux candidats externes, aucune de ses candidatures n'a été examinée en priorité dans les processus de sélection pour les cinq postes en cause auxquels il avait postulé.
- 2) Les processus de sélection pour les postes de coordonnateur, Gestion des risques de catastrophe (Pacifique), de responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l'Afrique et de responsable des opérations pour la région Asie-Pacifique étaient illégaux en raison de vices substantiels et de violations des procédures de la Fédération.

- 3) En violation de son devoir de sollicitude et de son obligation d'agir de bonne foi, la Fédération n'a pas déployé des efforts raisonnables pour lui trouver un autre emploi après le non-renouvellement de son contrat.
- 4) La Commission de recours a violé son droit d'être entendu.

4. S'agissant des dispositions réglementaires de la Fédération qui s'appliquent à la sélection de personnel pour pourvoir des postes vacants, l'article 5.1 du Règlement du personnel dispose que les critères essentiels qui régissent le choix des membres du personnel sont leurs compétences, leur intégrité et leur dévouement à la cause que sert la Fédération. Aux termes de l'article 5.2 du Règlement du personnel, les postes sont pourvus soit par recrutement auprès des Sociétés nationales membres de la Fédération internationale, soit par promotion ou rotation interne, soit par recrutement à l'extérieur, et le Secrétaire général nomme le personnel selon le principe de la diversité et sa compatibilité avec les compétences. L'article 5.3 prévoit en substance que les postes ne sont pas nécessairement pourvus par concours. L'article 5.1.2 du Règlement interne dispose que les considérations essentielles qui régissent la sélection opérée parmi les candidats sont la compétence pour le poste concerné (à savoir notamment, mais non exclusivement, les qualifications, l'expérience, les compétences et les valeurs), l'intégrité et l'attachement à la cause que sert la Fédération, et, en cas d'égalité de compétence entre des candidats à un poste, il est tenu compte du facteur «diversité». L'article 5.4.1 du Règlement interne prévoit quatre mécanismes, par des recrutements internes ou externes, dans le cadre desquels les employés sont sélectionnés ou recrutés pour des postes vacants au sein de la Fédération. Aux termes de l'article 5.4.3 du Règlement interne, les postes vacants au début d'une intervention d'urgence peuvent être pourvus conformément à des lignes directrices spécifiques des Ressources humaines, soit par mise au concours, soit selon les articles 5.3.1 c), 5.4.5 ou 5.4.6 du Règlement. L'article 5.5.3 dispose que, pour tout recrutement, les Ressources humaines doivent présélectionner les candidatures de façon impartiale et équitable, en étroite consultation avec le supérieur hiérarchique dont relève le poste et avec son approbation finale; le processus de présélection peut

comporter une vérification pratique ou écrite des connaissances ou compétences des candidats – et/ou des entretiens préliminaires –, selon décision du supérieur hiérarchique dont relève le poste et des Ressources humaines; le processus de présélection peut être mené en présence de spécialistes extérieurs et devrait viser le renforcement de la diversité.

5. Le troisième moyen du requérant dépasse le cadre de la présente requête, qui est dirigée principalement contre les décisions de non-sélection du requérant pour les postes auxquels il avait fait acte de candidature. De plus, le requérant a avancé le même moyen à l'appui de sa deuxième requête devant le Tribunal, que ce dernier a examiné dans le jugement 4834, également prononcé ce jour. Le Tribunal a déjà rappelé que, selon un principe général de droit reconnu, une personne ne peut demander qu'un même litige soit tranché dans deux procédures distinctes (voir, par exemple, les jugements 4778, au considérant 5, 4530, au considérant 7, 4085, au considérant 7, 3291, au considérant 6, et 2742, au considérant 16).

6. Dans son premier moyen, le requérant a soutenu, en substance, que la Fédération aurait dû limiter le processus de sélection des cinq postes litigieux à des candidats internes sur la seule base de ses règlements internes. Au passage, il invoque notamment les articles 5.1 et 5.2 du Règlement du personnel, ainsi que certaines dispositions du Règlement interne, qui sont exposés au considérant 4 du présent jugement. Il invoque, en particulier, l'article 5.4.1 du Règlement interne à l'appui de son argument selon lequel le processus de sélection pour les cinq postes contestés, qui avaient été publiés tant en interne qu'en externe, aurait dû se limiter au personnel interne de la Fédération.

7. Selon l'article 5.4.1 du Règlement interne, le recrutement d'un fonctionnaire se fait au moyen de l'un des mécanismes suivants:
a) le recrutement interne, l'un des mécanismes permettant d'utiliser la promotion ou la mutation internes lorsqu'il est probable que l'on trouve dans le personnel déjà employé à la Fédération les compétences, l'expérience et les qualifications professionnelles requises pour le

poste. Dans ce cas, seuls les fonctionnaires en poste à la Fédération, le personnel déjà détaché auprès de la Fédération et les membres du personnel national de la Fédération peuvent poser leur candidature; b) le recrutement interne élargi, où seuls les fonctionnaires en poste à la Fédération, le personnel déjà détaché auprès de la Fédération, les membres du personnel national de la Fédération et les employés et volontaires des Sociétés nationales peuvent poser leur candidature; c) le recrutement interne dans le cadre du Programme de mobilité internationale, tel que décrit à la section 5.6.0 du Règlement; d) le recrutement externe, lorsque le poste exige des compétences techniques, une expérience ou des qualifications professionnelles qu'il est peu probable de trouver parmi les membres du personnel déjà en poste à la Fédération, ou lorsqu'il est nécessaire d'avoir une combinaison de compétences différente et une expérience extérieure pour le poste ou au sein de l'équipe existante.

8. Dans son rapport, la Commission de recours a énoncé les règlements de la Fédération applicables au processus de sélection pour les postes vacants, qui sont reproduits, pour l'essentiel, aux considérants 4 et 7 du présent jugement. S'agissant de l'affirmation du requérant selon laquelle le processus de sélection pour les cinq postes contestés aurait dû se limiter au personnel interne, la Commission de recours a expressément renvoyé aux alinéas a) et d) de l'article 5.4.1 du Règlement interne et noté que le requérant avait soutenu que, étant donné que l'on pouvait trouver des candidats internes pleinement qualifiés pour pourvoir les postes en question, c'était illégalement que la Fédération avait publié ces postes à la fois en interne et en externe. La Commission a également pris acte de la réponse de la Fédération selon laquelle l'interprétation que le requérant avait faite de ces dispositions était erronée, car elle (la Fédération) «a[vait] toute latitude pour décider de limiter ou non le recrutement aux candidats internes ou de l'étendre également aux candidats externes»*. Elle a ajouté que l'argument de la Fédération selon lequel le recrutement interne est une option qui s'offre à elle, et non une obligation, de faire un choix dans le

* Traduction du greffe.

cadre de son pouvoir d'appréciation et qu'en pratique la plupart des postes vacants font l'objet d'un recrutement tant interne qu'externe, et ce, même si un très bon candidat interne a déjà été identifié. Selon la Fédération, cette façon d'interpréter les dispositions vise «à assurer une procédure de concours rigoureuse et juste qui permet de nommer le candidat le plus talentueux et qualifié, qui convient le mieux pour chaque poste»*. Ces arguments méconnaissaient toutefois l'objet des alinéas a) et d) de l'article 5.4.1 du Règlement interne et c'est à tort que la Commission de recours les a pour l'essentiel acceptés.

9. La Commission de recours a cité, en particulier, la disposition générale contenue à l'article 5.1.2 du Règlement interne, selon laquelle les considérations essentielles qui régissent la sélection opérée parmi les candidats sont la compétence pour le poste concerné (à savoir notamment, mais non exclusivement, les qualifications, l'expérience, les compétences et les valeurs), l'intégrité et l'attachement à la cause que sert la Fédération. Elle a souligné la dernière phrase de cette disposition, selon laquelle, «[e]n cas d'égalité de compétence entre des candidats à un poste, il est tenu compte du facteur "diversité"». Elle a ensuite conclu, à tort, que, même si l'alinéa a) de l'article 5.4.1 du Règlement interne permettait que les concours pour les postes soient limités au personnel interne lorsqu'il était probable que l'on trouve dans le personnel déjà employé à la Fédération les compétences, l'expérience et les qualifications professionnelles requises pour le poste, il ne s'agissait pas là d'une obligation. La Commission a également conclu que, de surcroît, même dans le cas où un candidat interne et un candidat externe étaient considérés comme de compétence égale, le facteur décisif selon les règles applicables était la diversité; rien n'indiquait qu'il y avait une préférence pour les candidats internes. Ce constat découle, selon la Commission, du fait que le premier impératif de la sélection est d'assurer l'établissement d'une réserve suffisante de candidats qualifiés et convenant au poste, ce qui implique habituellement des recrutements aussi bien en interne qu'en externe (sauf si un très bon

* Traduction du greffe.

candidat interne est identifié), comme cela ressort également de la pratique constante de la Fédération.

10. C'est à tort que l'interprétation de la Commission de recours ne reconnaît pas que, nonobstant le principe général de sélection énoncé, par exemple, aux articles 5.1 et 5.2 du Règlement du personnel, ainsi qu'à l'article 5.1.2 du Règlement interne, la disposition concernant la publication d'une vacance de poste uniquement en interne prévue à l'alinéa a) de l'article 5.4.1 du Règlement interne visait expressément à accorder la priorité aux membres du personnel interne en vue d'améliorer leurs perspectives de carrière et de favoriser leur avancement au sein de la Fédération, disposition rendue inopérante par l'interprétation de la Commission. Il convient de noter que les alinéas b) et c) de l'article 5.4.1 du Règlement interne prévoient également la publication de vacances de poste en interne seulement dans des cas précis. La publication externe de postes vacants ne peut être effectuée qu'au titre de l'alinéa d) de cet article. Selon cette disposition, le poste vacant ne peut être publié en externe que lorsqu'il exige des compétences techniques, une expérience ou des qualifications professionnelles qu'il est peu probable de trouver parmi les membres du personnel déjà en poste à la Fédération, ou lorsqu'il est nécessaire d'avoir une combinaison de compétences différente et une expérience extérieure pour le poste ou au sein de l'équipe existante. En dehors de ces circonstances, les règlements de la Fédération ne permettent pas le recrutement externe. La Fédération, à qui il incombe de prouver que la procédure qu'elle a mise en œuvre a été dûment suivie conformément à la jurisprudence énoncée par exemple au considérant 20 du jugement 3601, n'a pas montré qu'elle avait publié les postes en cause parce que les conditions prévues à l'alinéa d) de l'article 5.4.1 du Règlement interne étaient réunies à l'époque des faits.

11. Compte tenu de ce qui précède, l'argument du requérant selon lequel la Fédération a violé ses propres règles lorsqu'elle a publié les cinq postes litigieux en externe (ainsi qu'en interne) est fondé. C'est à tort que la décision attaquée a accepté la conclusion de la Commission de recours selon laquelle le fait que les postes avaient été annoncés

également à des candidats externes n'était pas incompatible avec les règlements de la Fédération et n'a pas injustement porté préjudice au requérant.

12. Le Tribunal considère que l'argument du requérant, présenté à l'appui du deuxième moyen, selon lequel la Commission de recours (et, par extension, le Secrétaire général dans la décision attaquée) a commis une erreur en ne reconnaissant pas que le processus de sélection pour le poste de responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l'Afrique était particulièrement entaché d'irrégularité, est également fondé. L'avis de vacance pour ce poste a été publié du 24 avril 2020 au 1^{er} mai 2020. Le requérant a posé sa candidature pour le poste le 1^{er} mai 2020 et a passé un examen écrit le 7 mai 2020. Son examen écrit (et celui de quatre autres candidats) a été évalué uniquement par le supérieur hiérarchique dont relevait le poste à pourvoir. Le requérant a obtenu les meilleurs résultats à cet examen. Toutefois, avant que le requérant ne passe l'examen, le supérieur hiérarchique dont relevait le poste avait considéré, sur la base d'un examen préliminaire, qu'il n'y avait pas suffisamment de bons candidats qui avaient postulé et que le poste devait être remis au concours pour attirer plus de candidats qualifiés. L'avis de vacance a donc été publié de nouveau du 5 au 12 mai 2020, après quoi six candidats supplémentaires ont été présélectionnés et ont passé l'examen. Il s'est avéré que les examens écrits des six candidats supplémentaires ont été évalués par un comité de trois membres, y compris le supérieur hiérarchique dont relevait le poste. Les trois personnes, tous des candidats externes, qui avaient obtenu les meilleurs résultats à cette deuxième séance d'examen sont celles qui ont ensuite passé l'entretien. Comme le soutient en substance le requérant, en changeant ainsi la composition du comité d'évaluation de sorte que c'est un comité constitué différemment qui a évalué les premiers et les deuxièmes examens, la Fédération a violé le principe d'égalité de traitement. La Commission de recours a conclu qu'«aucun des candidats du premier groupe n'était sérieusement envisagé pour le poste

après que celui-ci a été publié de nouveau»* et que «la nouvelle publication avait eu pour effet de reprendre le processus»*; toutefois, le Tribunal observe qu'aucune mesure ne semble avoir été prise pour annuler le premier processus de sélection auquel le requérant avait participé, que ce dernier a passé l'examen écrit après que le poste avait été de nouveau publié et que, comme l'affirme l'intéressé, il n'en a pas été informé et n'a pas été avisé qu'il n'était pas sélectionné. Il semble en outre évident que la Fédération a ainsi également manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant.

13. Dans son quatrième moyen, le requérant soutient, en substance, que la Commission de recours l'a empêché d'assister à l'audition des témoins qu'elle avait convoqués pour lui permettre de contester les témoignages et qu'en tout état de cause il n'avait même pas reçu les déclarations de ces témoins. Elle a procédé ainsi au motif que cela n'est pas prévu par le Règlement interne et le Règlement du personnel et n'a jamais été sa pratique.

14. Le requérant soutient en particulier que la Commission de recours a violé son droit d'être entendu équitablement et son droit à une procédure régulière lorsqu'elle a interrogé le président du comité de sélection sur le rejet de sa candidature au poste de coordonnateur, Gestion des risques de catastrophe (Pacifique), lors de la procédure sous-jacente à cet aspect de l'affaire, sans lui donner la possibilité d'assister à l'entretien pour lui permettre de contester le témoignage. Il affirme que cela a gravement porté atteinte à ces droits, en particulier du fait que le rapport du comité de sélection ne justifiait aucunement sa non-sélection et que la Commission de recours a conclu que les réponses qu'il avait données pendant l'entretien pour ce poste, lorsqu'il s'était agi d'expliquer comment il mettrait à profit son expérience dans le cadre du rôle envisagé pour ce poste, étaient relativement moins convaincantes que celles des autres candidats ayant passé l'entretien, conclusion qui était fondée uniquement sur l'«explication *a posteriori*»* apportée par le président du comité de sélection quant aux raisons pour

* Traduction du greffe.

lesquelles il n'avait pas été sélectionné. Il soutient également que les droits susmentionnés du requérant ont été violés quand, dans le cas de sa candidature au poste de responsable des opérations pour la région Asie-Pacifique, la Commission de recours a interrogé le supérieur hiérarchique de premier niveau, qui avait aussi été membre du comité de sélection, sans lui donner la possibilité de contester ce témoignage, mais qu'elle s'est fondée sur celui-ci pour déterminer que le processus de sélection pour ce poste n'était entaché d'aucun vice substantiel. Le requérant se plaint, en particulier, du fait que le supérieur hiérarchique ait fourni une «justification *a posteriori*»* qui s'écartait des critères appliqués à la présélection figurant dans le rapport du comité de sélection. Il relève que la Commission de recours s'est appuyée sur le témoignage du supérieur hiérarchique selon lequel les dix meilleurs candidats, dont le requérant, avaient fait l'objet d'une autre sélection basée sur leur maîtrise de la langue bahasa, alors que le rapport du comité n'en faisait pas mention. Il ajoute que la connaissance de cette langue ne faisait pas partie des exigences mais constituait un «atout»*. S'agissant du poste de responsable régional (chef), Opérations Covid-19, pour la région de l'Afrique, le requérant soutient que la Commission de recours a violé les droits susmentionnés lorsqu'elle a interrogé le supérieur hiérarchique dont relevait le poste sur le processus de sélection sans lui donner la possibilité de contester ce témoignage.

15. La Fédération invoque le jugement 4408, dans lequel le Tribunal a conclu, au considérant 4, qu'une audition menée en tant que «mesure d'instruction» pour permettre à un organe de recours d'obtenir des informations générales ne portant pas spécifiquement sur la situation du requérant n'était pas une audition exigeant la présence de l'intéressé ou la communication de la teneur des propos échangés lors de cette rencontre. La Fédération soutient que les arguments du requérant reposent sur ce qu'elle qualifie d'interprétation erronée de la procédure menée par la Commission de recours. De fait, l'argument central de la Fédération sur cette question est que les entretiens réalisés

* Traduction du greffe.

par la Commission de recours constituait des «mesures d'instruction», selon l'expression utilisée dans le jugement 4408.

16. Le Tribunal relève que le dossier ne contient aucun compte rendu d'entretien et que rien n'indique que le requérant ait eu accès aux déclarations des personnes interrogées par la Commission de recours. Il ressort clairement de la teneur du rapport de la Commission de recours que les informations qu'elle a demandées n'étaient pas de nature générale et portaient précisément sur les processus de sélection en cause. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que le requérant avait le droit, à tout le moins, d'être informé de la teneur des entretiens et de faire part de ses observations s'il le souhaitait. Cela n'ayant pas été fait, le droit d'être entendu du requérant a été violé, ce qui en soi justifie l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres arguments de l'intéressé.

17. Étant donné que l'on ne peut dire avec certitude que le requérant aurait été le candidat retenu si les processus de sélection pour les postes en cause n'avaient pas été viciés, il n'a pas droit à l'octroi des dommages-intérêts pour tort matériel qu'il réclame à raison de la perte d'une année de traitement ou de la perte de chance. Il a cependant droit à l'octroi d'une indemnité pour tort moral à raison du vice de procédure entachant la procédure de recours interne. Pour cette raison, soit une violation des garanties d'une procédure régulière, il se verra octroyer une indemnité de 15 000 francs suisses. Il se verra également octroyer la somme de 10 000 francs suisses à titre de dépens.

18. Dans certaines situations, il y aurait lieu d'annuler le processus de sélection et de renvoyer l'affaire à la Fédération afin qu'elle mène de nouvelles sélections par voie de concours pour les postes contestés. Ce n'est toutefois pas le cas en l'espèce, car il semble qu'il ne serait à présent d'aucune utilité de procéder ainsi, étant donné, en particulier, que le requérant n'est plus fonctionnaire de la Fédération.

19. La conclusion du requérant tendant à ce que lui soit octroyée toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable doit être rejetée car elle est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4602, au considérant 8).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 23 août 2021 est annulée.
2. La Fédération versera au requérant une indemnité de 15 000 francs suisses pour tort moral à raison du vice de procédure entachant la procédure de recours interne.
3. Elle lui versera également la somme de 10 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 mai 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER