

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

A. G. (n° 3)

c.

OMS

138^e session

Jugement n° 4866

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} C. A. A. G. le 4 mai 2020, le mémoire en réponse de l'OMS du 10 août 2020, la réplique de la requérante du 27 octobre 2020 et la duplique de l'OMS du 1^{er} février 2021;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste de conseiller principal en droits de l'homme et législation, à l'issue d'une procédure de recrutement par voie de concours.

La requérante est entrée au service de l'ONUSIDA – programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS – en juillet 2011, au sein de la Division de l'égalité des genres et de la diversité. Après avoir initialement travaillé au titre d'engagements temporaires, elle obtint un engagement de durée déterminée en août 2012. En décembre 2014, elle fut nommée administratrice, à la classe P-4, au sein du bureau de la Directrice exécutive adjointe de la branche Gestion et gouvernance de l'ONUSIDA.

Par la suite, la requérante se porta candidate au poste de conseiller principal en droits de l'homme et législation, à la classe P-5, pour lequel un avis de vacance avait été publié en interne et en externe le 26 janvier 2018. Elle fut présélectionnée et participa à l'épreuve de sélection, après quoi elle passa un entretien le 23 mai 2018. Le 27 février 2019, elle fut informée par courriel que le poste avait été offert à une autre candidate. Le 28 février, la requérante demanda que soient produites les versions caviardées du rapport du comité de sélection ainsi que du rapport du Comité mobilité et réaffectation, y compris ses recommandations, et la décision subséquente du Directeur exécutif. Elle reçut ces documents le 12 mars. Le lendemain, elle demanda le tableau des signatures ou des confirmations par courriel des membres du Comité mobilité et réaffectation qui avaient approuvé la décision de sélection. Elle demanda également le texte du premier point de l'ordre du jour figurant dans la note pour le compte rendu de la réunion du Comité mobilité et réaffectation du 20 juin 2018, prétendument relatif aux procédures de sélection des membres du personnel.

Le 14 mars 2019, la requérante déposa une requête en révision administrative pour contester la légalité de la procédure de sélection. Elle affirmait, en particulier, que la procédure n'avait pas respecté la politique de recrutement de l'ONUSIDA concernant la publication en interne et en externe des avis de vacance de poste; que le comité consultatif de sélection n'avait pas pleinement pris en considération ses qualifications, son expérience, ses compétences et ses résultats établis en tant que fonctionnaire de longue date au service de l'ONUSIDA; que les membres du Comité mobilité et réaffectation n'avaient pas réagi aux violations reconnues de la politique de recrutement de l'ONUSIDA; que l'ancien Directeur exécutif, décideur final, n'avait pas respecté les procédures de recrutement et de sélection de l'ONUSIDA; et que le Département gestion des ressources humaines n'avait pas fourni de conseils techniques, juridiques et stratégiques au Comité mobilité et réaffectation.

Le 3 mai 2019, la requérante fut informée que sa requête en révision administrative avait été rejetée, car l'examen de la procédure de sélection n'avait «[révélé] aucune violation des dispositions des

Statut et Règlement du personnel, ni aucun vice matériel ou de procédure dans les dispositions applicables de la politique et des orientations de l'ONUSIDA en matière de recrutement et/ou dans le mandat du Comité mobilité et réaffectation»*. Le 12 juin 2019, la requérante saisit le Comité d'appel mondial.

Après avoir demandé et reçu des informations complémentaires de l'administration, le Comité d'appel mondial rendit son rapport le 24 janvier 2020 et conclut que la procédure de sélection était conforme à la procédure établie, avec un comité de sélection dûment composé, et que la décision de recommander une candidate externe pour le poste avait été prise dans le cadre de l'exercice du pouvoir du comité consultatif de sélection et était dûment justifiée; que les procédures du Comité mobilité et réaffectation avaient été suivies et que celui-ci avait pris en considération tous les facteurs pertinents avant d'approuver les résultats de la procédure de sélection.

Le 27 mars 2020, la Directrice exécutive, approuvant les conclusions du Comité d'appel mondial, décida de rejeter le recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle demande également à être directement nommée au poste de conseiller principal en droits de l'homme et législation, avec plein effet rétroactif, et réclame des dommages-intérêts pour tort moral en raison des irrégularités dans la procédure de sélection, d'un montant d'au moins 50 000 francs suisses. En outre, elle demande le remboursement de tous les dépens pour un montant minimum de 12 000 francs suisses, ainsi que des intérêts sur toutes les sommes accordées au taux de 5 pour cent l'an à compter du 29 octobre 2018.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Dès lors que la requérante conteste le processus administratif de sélection pour le poste contesté, le Tribunal rappelle sa jurisprudence, telle qu'elle ressort par exemple du considérant 7 du jugement 3652, selon laquelle la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Cela dit, toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir. 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 de la nomination qu'il a acceptée de bonne foi.

2. La requérante sollicite la jonction de la présente requête avec sa deuxième requête. Le Comité d'appel mondial avait rejeté une demande similaire que la requérante avait présentée dans le cadre de la procédure de recours interne. Elle avait affirmé que les recours ayant donné lieu à ces requêtes devaient être joints parce qu'ils portaient tous les deux sur la même série de faits et les mêmes questions de droit. En effet, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que, généralement, la jonction de requêtes afin de ne rendre qu'un seul jugement sera accordée si celles-ci soulèvent les mêmes questions de fait ou de droit ou des questions de droit identiques ou similaires (voir, par exemple, le jugement 4114, au considérant 2). Lorsqu'il a rejeté cette demande, le

Comité d'appel mondial a indiqué qu'après avoir l'examinée conformément à l'article 370 de son Règlement intérieur, son président avait décidé que rien ne justifiait la jonction compte tenu des différences entre les éléments factuels et juridiques de chacun des recours. Les deux requêtes contestent deux procédures de sélection distinctes visant à pourvoir deux postes différents et ne concernent donc pas les mêmes circonstances de fait. En outre, bien que, comme il ressortira du considérant 6 du présent jugement, la requérante ait parfois invoqué des moyens similaires pour contester chaque décision attaquée, les questions qu'elle soulève et les arguments qu'elle présente à l'appui de ces questions ne sont pas tous les mêmes. La demande de jonction de la présente requête avec la deuxième requête de la requérante est donc rejetée.

3. Le Tribunal n'ayant pas compétence pour ordonner à une organisation internationale de procéder à une nomination (voir, par exemple, les jugements 4100, au considérant 5, et 2299, au considérant 7), la demande présentée par la requérante au Tribunal pour qu'il la nomme directement au poste en question avec plein effet rétroactif est rejetée.

4. La demande de débat oral de la requérante est également rejetée, car le Tribunal estime que les parties ont présenté des écritures et des pièces suffisamment nombreuses et détaillées pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents.

5. La conclusion de la requérante tendant à se voir accorder toute autre réparation que le Tribunal jugerait nécessaire, juste et équitable est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4602, au considérant 8).

6. Dans le cadre de sa demande d'annulation de la décision attaquée, la requérante avance six moyens. Elle soutient que 1) la décision attaquée de la Directrice exécutive n'était pas dûment motivée ou expliquée; 2) l'ONUSIDA n'a pas respecté sa propre politique de

recrutement; 3) les raisons justifiant la demande de publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance de poste sont dénuées de fondement et viciées; 4) le comité consultatif de sélection n'a pas respecté les articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel, l'article 410.1 du Règlement du personnel et le paragraphe 42 de la politique de recrutement de l'ONUSIDA; et 5) le Comité mobilité et réaffectation n'a pas respecté son propre mandat; et 6) plusieurs manquements ont entaché la procédure devant le Comité d'appel mondial, notamment son refus de communiquer un document particulier qu'elle avait demandé. Les autres questions que la requérante soulève dans ce dernier moyen (sauf celle relative à la contestation du refus du Comité d'appel mondial de joindre les deux recours internes, qui a été examinée au considérant 2 ci-dessus) sont liées à celles soulevées dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième moyens et seront examinées dans le cadre du présent jugement.

7. En ce qui concerne le premier moyen, la requérante déclare savoir que, lorsque le chef exécutif d'une organisation internationale approuve la recommandation de l'organe de recours interne, il n'est pas tenu de motiver sa décision. Elle affirme cependant que, dans la présente affaire, la Directrice exécutive aurait dû motiver la décision attaquée. La requérante soutient que si elle l'avait fait, un examen minutieux du rapport du Comité d'appel mondial aurait révélé de graves erreurs de droit dans la conclusion selon laquelle la requérante «n'a[vait] pas démontré de violation de la procédure lors de la publication de l'avis de vacance de poste»*. Mais l'opinion de la requérante sur ce point ne correspond pas à la jurisprudence du Tribunal, selon laquelle, comme il a été dit par exemple au considérant 10 du jugement 4147, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons dans sa décision que celles invoquées par l'organe lui-même. Il en va certainement ainsi lorsque les raisons présentées par l'organe de recours interne sont suffisantes. Le premier moyen est donc dénué de fondement.

* Traduction du greffe.

8. Le Tribunal estime qu'il y a lieu d'examiner à ce stade la question, soulevée dans le sixième moyen, de savoir si le Comité d'appel mondial a ou non commis une erreur en n'ordonnant pas la communication du document spécifique que la requérante avait demandé. Selon la jurisprudence, si une organisation internationale ne communique pas, pendant la procédure de recours interne, les documents sur la base desquels la décision contestée a été prise, l'examen du dossier par l'organe de recours interne peut alors être incomplet, de sorte que la décision définitive approuvant l'avis de l'organe de recours peut constituer une violation du droit à une procédure régulière, du devoir de sollicitude de l'organisation et du principe d'égalité des armes, ce qui justifierait son annulation (voir, par exemple, le jugement 3586, aux considérants 17 et 20).

9. À la demande de la requérante, le Comité d'appel mondial avait ordonné à l'ONUSIDA de communiquer des documents et des informations complémentaires dans le cadre de la procédure de recours interne. Toutefois, il n'a pas fait droit à la demande de la requérante visant à la communication du texte du premier point de l'ordre du jour figurant dans la note pour le compte rendu de la réunion du Comité mobilité et réaffectation. Compte tenu de l'hésitation de l'administration à communiquer cet élément à la requérante, le Comité d'appel mondial a demandé à l'administration de le lui communiquer. L'administration l'a fait, en demandant néanmoins au Comité d'appel mondial de ne pas le communiquer à la requérante parce qu'il ne concernait pas la sélection pour le poste visé et était confidentiel. Après avoir examiné le document, le Comité d'appel mondial a estimé qu'il «ne concernait pas du tout la sélection [pour le poste contesté]»* et décidé de ne pas le communiquer à la requérante. Cette dernière affirme que le Comité d'appel mondial a eu tort et demande au Tribunal d'ordonner que le document lui soit communiqué.

* Traduction du greffe.

10. Il est de jurisprudence constante qu'un fonctionnaire doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre et que la divulgation de ces pièces ne peut normalement être refusée pour des raisons de confidentialité, sauf dans des cas spéciaux où un intérêt supérieur s'oppose à la divulgation de certains documents. La décision du Comité d'appel mondial de ne pas communiquer à la requérante le texte du premier point de l'ordre du jour figurant dans la note pour le compte rendu de la réunion du Comité mobilité et réaffectation était justifiée, compte tenu de la conclusion du Comité d'appel mondial selon laquelle ce document ne concernait pas du tout la non-sélection de la requérante et il ne s'était pas appuyé sur celui-ci pour évaluer le bien-fondé de l'argumentation de l'intéressée. En conséquence, l'argument de cette dernière selon lequel la décision du Comité d'appel mondial de ne pas ordonner que ledit document lui soit communiqué était viciée est dénué de fondement.

11. Les arguments avancés par la requérante à l'appui de son deuxième moyen (selon lequel l'ONUSIDA n'aurait pas respecté sa propre politique de recrutement) sont intimement liés aux arguments formulés à l'appui de son troisième moyen (selon lequel les raisons justifiant la demande de publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance de poste seraient dénuées de fondement et viciées), le Tribunal estime qu'il y a lieu d'examiner ces moyens en même temps.

12. À l'appui de son deuxième moyen, la requérante invoque le paragraphe 23 de la politique de recrutement contenue dans la note d'information HRM/IN 2015-4 («la politique de recrutement»), qui prévoit notamment que les avis de vacance pour les postes du Siège faisant l'objet d'un recrutement international sont normalement publiés en interne pour une période de deux semaines. Elle renvoie également au paragraphe 24 de la politique de recrutement, qui prévoit notamment que l'approbation du directeur du Département gestion des ressources humaines peut être demandée par écrit par le responsable du poste à pourvoir, afin que les vacances de poste au Siège soient publiées en interne et en externe. Une telle demande doit préciser les raisons pour

lesquelles une double publication de l'avis de vacance est nécessaire et, si elle est approuvée, celui-ci doit être publié en interne et en externe pour une période de trois semaines. En effet, le Tribunal relève que, conformément au paragraphe 26 de la politique de recrutement, le directeur du Département gestion des ressources humaines doit approuver la publication de tous les avis de vacance de poste.

13. La requérante indique que l'exigence du paragraphe 23 de la politique de recrutement selon laquelle «[l]es avis de vacance pour les postes [...] faisant l'objet d'un recrutement international»* sont «normalement publiés en interne pour une période de deux semaines»* fait partie d'une procédure de recrutement en deux temps et dans le cadre de laquelle la règle veut que ces avis de vacance soient d'abord publiés en interne. Ils peuvent ensuite être publiés en externe si aucun candidat interne ne convient. Selon la requérante, cela correspond à l'intention de l'ONUSIDA lorsque le paragraphe 23 a été inclus dans la politique de recrutement en 2015: soutenir l'évolution de carrière des membres du personnel qualifiés en examinant leur candidature en priorité. Elle prétend que, puisqu'en l'espèce l'avis de vacance du poste contesté n'a pas été d'abord publié en interne conformément au paragraphe 23, l'organisation a donc, en violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, ignoré la politique qu'elle avait elle-même définie et, comme indiqué au considérant 18 du jugement 3177, «ce manquement justifie à lui seul l'annulation de la décision relative au concours», car il constituait une irrégularité de procédure. Cet argument est infondé.

14. C'est à tort que la requérante invoque la déclaration susmentionnée figurant au considérant 18 du jugement 3177. Elle oublie que celle-ci a été faite par le Tribunal qui avait préalablement conclu, au considérant 17 du même jugement, que la procédure bien précise concernant l'autorisation de publier simultanément une vacance de poste en interne et en externe imposait au Sous-directeur général chargé du Secteur de la communication et de l'information d'envoyer

* Traduction du greffe.

une demande à cet effet au Bureau de la gestion des ressources humaines en exposant les raisons qui la justifiaient; ledit bureau était ensuite tenu, conformément aux règles applicables, de faire une recommandation au Directeur général, qui donnait son autorisation pour la publication simultanée en interne et en externe, mais le Bureau n'avait pas formulé de recommandation. L'administration n'avait ainsi pas suivi sa propre procédure, en violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*. C'est en raison de ce manquement que le Tribunal a annulé la décision de sélection (et la décision attaquée). De l'avis du Tribunal, on peut déduire du considérant 18 du jugement 3177 que, si les exigences d'une disposition comme celle du paragraphe 24, qui autorise, à titre d'exception à la règle générale, la publication simultanée en interne et en externe d'un avis de vacance de poste ne sont pas remplies, la publication et la sélection correspondante seront irrégulières. Il y a également lieu de relever, comme l'a fait le Comité d'appel mondial, que la disposition de l'UNESCO mentionnée dans le jugement 3177, qui était similaire au paragraphe 24, n'autorisait la publication en externe que «dans des cas bien précis», ce qui n'est pas prévu au paragraphe 24.

15. La requérante fait observer que le paragraphe 24 de la politique de recrutement prévoit la possibilité de publier les avis de vacance de poste simultanément en interne et en externe pour une période de trois semaines, si le directeur du Département gestion des ressources humaines approuve une demande motivée qui lui a été présentée à cet effet. Elle déclare que, bien qu'elle ne conteste pas le fait qu'en application de ces dispositions il existe un pouvoir d'appréciation lorsqu'il s'agit de publier les avis de vacance soit d'abord en interne puis en externe, soit simultanément en interne et en externe, ce pouvoir d'appréciation n'est pas illimité et il doit y avoir une raison valable pour publier un avis de vacance simultanément en interne et en externe. Selon elle, le fait que l'ONUSIDA n'ait avancé aucune raison crédible pour expliquer sa décision de ne pas publier l'avis de vacance concernant le poste contesté uniquement en interne dans un premier temps montre que les pouvoirs conférés au chef exécutif de l'Organisation ont été exercés de manière arbitraire, ce qui

en soi rend la décision de sélection illégale et en justifie l'annulation. En revanche, l'Organisation affirme que la décision était légale, conformément au paragraphe 24 de la politique de recrutement.

16. Comme l'a conclu le Comité d'appel mondial, les étapes requises au paragraphe 24 de la politique de recrutement pour autoriser la publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance concernant le poste contesté ont été suivies. Ce qui permet de distinguer les deux affaires est que la disposition similaire visée dans le jugement 3177 n'avait pas été respectée, comme l'avait constaté le Tribunal. En l'espèce, conformément au paragraphe 24, par un mémorandum daté du 16 janvier 2018, la responsable du poste à pourvoir a demandé l'approbation du directeur du Département gestion des ressources humaines pour publier l'avis de vacance du poste contesté simultanément en externe et en interne. La raison invoquée était formulée ainsi: «[p]our donner suite à l'approbation par le Cabinet de la liste de mobilité pour 2018, je vous serais reconnaissante de bien vouloir m'aider à publier l'avis de vacance du poste susmentionné dans les meilleurs délais afin de garantir qu'il soit pourvu à temps pour que l'arrivée du nouveau titulaire coïncide avec le départ du titulaire actuel, qui doit être réaffecté dans le cadre de l'exercice de mobilité de cette année»*. Le directeur du Département gestion des ressources humaines a approuvé la demande qui répondait aux exigences du paragraphe 24 pour la publication simultanée de l'avis de vacance du poste contesté en interne et en externe. En conséquence, aucun des arguments de la requérante à l'appui du deuxième moyen, qui portent essentiellement sur l'application du paragraphe 23, n'est pertinent. Il s'ensuit également que l'argument de l'intéressée, présenté à l'appui de son sixième moyen, selon lequel la conclusion du Comité d'appel mondial relative à l'application du jugement 3177 serait viciée, est dénué de fondement.

17. Il ressort également de l'analyse qui précède que l'argument de la requérante, présenté à l'appui de son troisième moyen, selon lequel la procédure de sélection était viciée du fait que le paragraphe 23

* Traduction du greffe.

de la politique de recrutement indique qu'un avis de vacance doit «normalement» être d'abord publié en interne, est dénué de fondement. La requérante affirme, toujours à l'appui de son troisième moyen, que la justification de la demande de publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance concernant le poste contesté était erronée parce qu'elle ne faisait état d'aucune raison crédible, d'aucune urgence justifiable ni d'aucun aspect unique du poste permettant une telle publication. Il n'incombe généralement pas au Tribunal d'évaluer le bien-fondé de la justification présentée. En outre, la procédure de sélection n'était pas irrégulière, comme la requérante semble le suggérer, car le mémorandum du 16 janvier 2018 adressé par la responsable du poste à pourvoir au directeur du Département gestion des ressources humaines ne lui a pas été communiqué dans le cadre de la documentation relative à la sélection et n'a été mis à sa disposition qu'en tant qu'annexe à la réponse à sa requête en révision administrative. Le Tribunal relève que la communication de ce document à la requérante est conforme à sa jurisprudence. Au vu de ce qui précède, les deuxième et troisième moyens sont dénués de fondement. Compte tenu de cette analyse, l'argument de la requérante, avancé à l'appui de son sixième moyen, selon lequel la conclusion du Comité d'appel mondial relative à la justification de la publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance du poste contesté était viciée est également dénué de fondement.

18. Dans son sixième moyen, la requérante soutient également que la conclusion du Comité d'appel mondial concernant l'effet du terme «normalement» employé au paragraphe 23 de la politique de recrutement était erronée. Au paragraphe 31 de son rapport, le Comité d'appel mondial a indiqué, à juste titre selon le Tribunal, qu'il avait «relevé que le mot “normalement” dans la politique de recrutement n'est pas équivalent à “obligatoire” et permet une plus grande flexibilité dans la publication des avis de vacance de poste»*. Cette conclusion ainsi que la déclaration du Comité d'appel mondial selon laquelle «[r]ien n'impose de publier un avis de vacance de poste en interne avant

* Traduction du greffe.

de le publier en externe»* étaient exactes compte tenu des dispositions du paragraphe 23 de la politique de recrutement. L'argument ainsi avancé par la requérante sur ce point de son sixième moyen est donc dénué de fondement.

19. La requérante cite les articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel de l'OMS, l'article 410.1 du Règlement du personnel et le paragraphe 42 de la politique de recrutement à l'appui de son quatrième moyen.

L'article 4.2 du Statut du personnel indique en substance que la considération dominante dans la nomination, le transfert, la mutation ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. L'article 410.1 du Règlement du personnel reprend essentiellement cette disposition, mais ajoute que, pour les postes de la catégorie professionnelle et au-dessus, la question de la représentation géographique reçoit également toute l'attention requise et que cette question n'intervient pas pour les postes pourvus par voie de recrutement local. L'article 4.4 du Statut du personnel indique notamment que, sans entraver l'apport de talents nouveaux, il y aura lieu de pourvoir les postes par voie de mutation de membres du personnel, selon les modalités et aux conditions fixées par le Directeur général, de préférence à d'autres personnes. Le paragraphe 42 prévoit notamment que, lorsque des candidats remplissant toutes les conditions minimales essentielles du poste sont jugés aussi qualifiés les uns que les autres, les candidats internes de l'ONUSIDA titulaires d'un engagement de durée déterminée seront pris en considération en priorité par rapport aux candidats externes.

20. La requérante soutient notamment qu'avec une différence minimale de 0,5 point dans la note globale entre elle et la candidate externe retenue et étant donné qu'elle a obtenu la même note que la candidate retenue à l'épreuve écrite, il est indéniable qu'elles étaient

* Traduction du greffe.

aussi qualifiées l'une que l'autre. Cet argument est fallacieux compte tenu des termes clairs du paragraphe 42 de la politique de recrutement, selon lesquels un candidat interne serait pris en considération en priorité par rapport à un candidat externe s'ils étaient «jugés aussi qualifiés l'un que l'autre»*. Or elles n'ont pas été jugées ainsi, car la candidate retenue a obtenu une note globale qui était plus élevée de 0,5 point que celle de la requérante. L'argument supplémentaire de la requérante selon lequel il ressortait systématiquement de ses rapports d'évaluation, tout au long de son service au sein de l'ONUSIDA, qu'elle répondait aux normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité ne change rien à cela. Son autre argument selon lequel l'ONUSIDA aurait minimisé ses qualifications, son expérience et ses compétences par rapport à celles de la candidate externe, et l'évaluation du comité consultatif de sélection et les notes qu'il a attribuées étaient erronées, n'est pas étayé par les pièces du dossier. Le quatrième moyen est donc dénué de fondement.

21. En ce qui concerne le cinquième moyen, les dispositions qui régissent le rôle du Comité mobilité et réaffectation dans la procédure de sélection sont les paragraphes 5, 8 et 13 du mandat du Comité mobilité et réaffectation contenu dans la note d'information HRM/IN 2014-5, qui prévoient ce qui suit:

«5. Le Comité mobilité et réaffectation intervient en tant qu'organe consultatif et adresse ses recommandations au Directeur exécutif, ou à la personne à laquelle celui-ci a délégué ses pouvoirs, pour décision.

[...]

8. Les fonctions clés du Comité mobilité et réaffectation en matière de nominations sont notamment les suivantes:

- a. examiner la procédure de sélection;
- b. vérifier la conformité avec les dispositions relatives au recrutement (article IV du Statut du personnel et article 410 du Règlement du personnel).

[...]

* Traduction du greffe.

13. Les membres sont tenus de comprendre les Statut et Règlement du personnel de l'OMS et d'agir dans le cadre de ces textes en opérant des ajustements, le cas échéant, pour tenir compte des besoins particuliers de l'ONUSIDA, des politiques de l'ONUSIDA, notamment sa politique et ses procédures en matière de mobilité (HRM/IN 2014-4), et de la procédure de réaffectation de l'ONUSIDA (HRM/IN 2013-10).»*

Le Tribunal renvoie également au paragraphe 11 de la politique de recrutement, qui prévoit ce qui suit:

- «11. Le travail du Comité mobilité et réaffectation est soutenu par le Département gestion des ressources humaines, qui fournit des conseils techniques, juridiques et stratégiques et apporte une aide administrative au Comité.»*

22. La requérante indique à juste titre que, conformément à ces dispositions, le mandat du Comité mobilité et réaffectation et son rôle de vérification du respect des dispositions relatives au recrutement ne consistent pas simplement à approuver le rapport du comité consultatif de sélection, mais à assurer un suivi et un contrôle afin de garantir une procédure de recrutement et de sélection conforme aux politiques applicables de l'ONUSIDA, en vue de donner un avis consultatif et de soumettre une recommandation au Directeur exécutif pour qu'il prenne une décision. Toutefois, les arguments de la requérante selon lesquels il n'y a rien dans le rapport que le Comité mobilité et réaffectation a adressé à la Directrice exécutive qui indique qu'il a été dûment tenu compte de la différence minimale de note; ni du paragraphe 23 de la politique de recrutement pour expliquer pourquoi l'avis de vacance du poste concerné n'a pas été publié d'abord en interne, avec autant de candidats internes qualifiés; ou pour demander la raison pour laquelle cela n'a pas été fait; ni, par référence au paragraphe 42 de la politique de recrutement, pour expliquer pourquoi la priorité n'a pas été accordée à la requérante en tant que candidate interne qualifiée; ni, par référence aux dispositions des articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel, sont manifestement indéfendables, à la lumière des conclusions du Tribunal concernant ces questions dans le présent jugement. Le cinquième moyen de la requérante est donc dénué de fondement.

* Traduction du greffe.

23. Dans son sixième moyen, la requérante ajoute qu'elle trouve très préoccupant le commentaire final du Comité d'appel mondial selon lequel, à l'époque, elle n'avait pas opposé d'objection à la publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance du poste contesté. La requérante se demande si elle doit interpréter cette déclaration comme signifiant que cela l'empêchait de formuler une objection ultérieurement. Ces déclarations semblent négliger le fait que le Comité d'appel mondial s'est prononcé sur sa demande principale et a conclu que la publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance du poste contesté était légale, conformément au paragraphe 24 de la politique de recrutement. Toutefois, la requérante déclare qu'à aucun moment elle n'a renoncé formellement à son droit de contester la validité de la décision de sélection et, en l'absence de toute preuve d'une renonciation explicite, une renonciation ne peut être considérée comme résultant implicitement des circonstances. Elle affirme donc que les membres du Comité d'appel mondial ont apparemment été influencés par des hypothèses dépourvues de fondement juridique constitutives de parti pris, ce qui a entaché le reste de leur raisonnement et vicié le rapport du Comité (et la décision attaquée qui l'a approuvé). Cet argument est dénué de fondement. Premièrement, la question de la renonciation a été soulevée sur la base d'une supposition manifestement infondée de la requérante. En outre, les déclarations susmentionnées sur lesquelles la requérante s'appuie ne permettent aucunement de conclure à un parti pris qui entacherait le rapport du Comité d'appel mondial. Le sixième moyen de la requérante est donc également dénué de fondement.

24. Au vu de ce qui précède, la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 avril 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, 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 HONGYU SHEN

MIRKA DREGER