

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S.
c.
OMC

124^e session

Jugement n° 3868

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. R. S. le 26 février 2015 et régularisée le 26 mars, la réponse de l'OMC du 1^{er} juillet et le courriel du requérant du 25 juillet 2015 par lequel celui-ci a informé le Greffier du Tribunal qu'il ne souhaitait pas déposer de réplique;

Vu les documents supplémentaires produits par les parties à la demande du Tribunal;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant conteste la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats pour un poste auquel il avait présenté sa candidature.

Le requérant, ressortissant mauricien, est entré au service de l'OMC en janvier 2013 en qualité de juriste chargé du règlement des différends de classe 7, au sein de la Division des règles, dans le cadre d'un contrat sur projet se terminant le 31 décembre 2014. Le contrat stipulait qu'il était régi par les modalités et les conditions prévues dans le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée.

En mars 2013, l'OMC publia un avis de vacance pour quatre postes de juriste chargé du règlement des différends de classe 7, relevant du budget ordinaire, à pourvoir au secrétariat de l'Organe d'appel, à la Division des affaires juridiques et à la Division des règles. Le requérant présenta sa candidature. Il fut présélectionné et convoqué à un entretien, mais il fut finalement décidé d'annuler la procédure de sélection pour le poste vacant au sein de la Division des règles.

En novembre 2013, l'OMC publia un autre avis de vacance pour un poste de juriste chargé du règlement des différends de classe 7 à la Division des règles, poste pour lequel le requérant se porta également candidat. Lors d'une réunion avec le directeur de la division, le requérant fut informé qu'il n'avait pas été inscrit sur la liste restreinte pour ce poste. Le directeur lui expliqua qu'un «nombre exceptionnel de candidats talentueux» avaient postulé. Il exprima en outre des réserves quant à l'aptitude à la rédaction du requérant. Ce dernier fut officiellement informé de la décision de ne pas retenir sa candidature le 7 mars 2014.

Le 31 mars, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer cette décision. Il contesta les motifs avancés pour justifier cette décision, fit valoir que son contrat pouvait «uniquement être soumis» au Statut du personnel et au Règlement du personnel de l'OMC, le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée n'étant applicable qu'aux contrats de moins de douze mois, et pria le Directeur général de demander au directeur de la Division des ressources humaines de rédiger un additif à son contrat pour «clarifier et réaffirmer qu'il [était] et a[vait] toujours été soumis aux [Statut du personnel et Règlement du personnel de l'OMC]». Le requérant fit également observer qu'il n'avait toujours pas reçu le rapport d'évaluation de son comportement professionnel, alléguant l'existence d'une discrimination et d'un parti pris à l'égard des personnes d'Afrique subsaharienne, et souligna qu'il appartenait à l'OMC d'assurer des conditions de travail exemptes de harcèlement ou d'autres abus. Sa demande fut rejetée le 1^{er} mai 2014.

Le requérant forma un recours contre la décision de rejeter sa demande de réexamen le 4 juin 2014, réclamant l'octroi de dommages-intérêts. Dans son rapport du 17 novembre 2014, la

Commission paritaire de recours conclut que la légalité du contrat sur projet du requérant n'était pas visée par la décision administrative faisant l'objet de l'examen et que le fait d'être titulaire d'un contrat de ce type ne l'avait nullement désavantagé au moment de sa candidature, car il avait été considéré comme un candidat interne. La Commission conclut en outre que le fait qu'il n'avait pas reçu son rapport d'évaluation en temps voulu (il le reçut en mai 2014) n'avait eu aucune incidence sur la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte. Elle ne trouva aucune preuve de discrimination ou de parti pris à son encontre. La Commission observa que les termes utilisés par le requérant dans ses écritures étaient inutilement agressifs, qu'il y formulait contre des collègues des allégations non étayées qui s'apparentaient à des attaques personnelles, et que ces termes étaient déplacés de la part d'un fonctionnaire international. La Commission paritaire de recours recommanda de maintenir la décision du 1^{er} mai 2014, ce que fit le Directeur général par décision du 14 décembre 2014. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 300 000 francs suisses. Il réclame des dépens d'un montant de 15 000 francs suisses.

L'OMC prie le Tribunal de rejeter l'ensemble des conclusions du requérant.

CONSIDÈRE :

1. En l'espèce, la question centrale est celle de savoir si la décision de ne pas inscrire le requérant sur la liste restreinte pour un poste dont la vacance était annoncée dans l'avis VN Ext/F/13-32 était illégale et devrait être annulée.

2. Le requérant affirme que, six mois environ avant la publication de cet avis de vacance, il avait été présélectionné pour un poste similaire à la Division des règles, publié sous la référence VN Ext/F/13-2, «mais que cela s'était produit avant la décision du directeur de la Division des règles d'annuler le poste après coup, vraisemblablement parce que la

présélection n'avait pas donné les résultats escomptés». Il ajoute qu'«[a]u moment où le poste a fait l'objet d'un nouvel avis de vacance publié sous la nouvelle référence VN Ext/F/13-32, la description d'emploi avait été sensiblement modifiée pour inclure au titre des qualifications requises non seulement une "expérience dans le domaine des mesures correctives commerciales", mais également "une connaissance des pratiques nationales en matière de mesures correctives commerciales" [...], pour placer les candidats d'Afrique subsaharienne [comme lui] dans une situation défavorable». Selon le requérant, «[d]eux des trois membres du jury de présélection ont émis des réserves quant à l'opportunité d'ajouter ces exigences».

Le requérant fait valoir que la procédure de présélection était viciée *ab initio* et menée dans un climat de suspicion, ce qui ne lui a pas permis de concourir à chances égales. Le requérant admet n'avoir aucune preuve directe, mais s'appuyer sur «des preuves par présomption sous la forme d'indices de parti pris et de discrimination, tant généraux que spécifiques [...]». Il ajoute que, même s'il ne revendique aucun droit absolu d'être inscrit sur la liste restreinte pour un poste, la direction n'«est pas autorisée à manipuler la procédure comme bon lui semble jusqu'à l'obtention du résultat désiré».

3. C'est dans ces conditions que le requérant conteste la décision attaquée, datée du 14 décembre 2014, par laquelle le Directeur général a approuvé les recommandations de la Commission paritaire de recours et rejeté le recours interne formé par l'intéressé contre la décision de ne pas le présélectionner pour le poste VN Ext/F/13-32, auquel il avait postulé comme candidat interne de l'OMC. Il avait été informé de cette décision le 7 mars 2014. Pour contester la décision attaquée, le requérant soutient qu'elle repose sur des erreurs de droit et de fait en ce qu'elle ne reconnaît pas que la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte résulte d'un parti pris défavorable et d'un traitement discriminatoire et est entachée d'irrégularités de procédure et de vices substantiels. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

4. Le Tribunal considère qu'il y a lieu à ce stade de rappeler le cadre juridique applicable. Il est de principe que le choix d'un candidat retenu à l'issue d'un concours est une décision qui relève du pouvoir d'appréciation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. Elle 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 droit ou de fait, 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. Toute organisation doit se conformer à ses propres 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 le jugement 3652, au considérant 7).

5. Les dispositions réglementaires internes applicables sont notamment énoncées aux articles 3.1 à 3.5, 4.1 à 4.3 et 5.1 à 5.3 du Statut du personnel de l'OMC, ainsi qu'aux paragraphes 70 à 79 du mémorandum administratif n° 934. Ce dernier porte sur les politiques de gestion du personnel et d'organisation des carrières au sein du Secrétariat de l'OMC. Ces dispositions soulignent que la politique de recrutement de l'OMC devrait viser avant tout à attirer les fonctionnaires possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

6. Le requérant soutient que la Commission paritaire de recours a eu tort de conclure, en dépit des éléments du dossier, qu'il n'avait pas prouvé, comme cela lui incombait, qu'il était victime de parti pris et de discrimination, c'est-à-dire d'une inégalité de traitement. Au considérant 9 du jugement 3380, le Tribunal a déclaré ce qui suit concernant la preuve du parti pris :

«Selon une jurisprudence bien établie, c'est au requérant qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris. Les éléments d'appréciation fournis doivent en outre être d'une qualité et d'un poids suffisants pour convaincre le Tribunal (voir le jugement 2472, au considérant 9). Il est également admis que le parti pris est rarement manifeste et qu'il n'existe pas toujours de preuves directes. Dans ce cas, la preuve pourra être établie par la déduction au vu des circonstances. Toutefois, une déduction raisonnable ne saurait s'appuyer que sur des faits connus et non sur des soupçons ou des allégations non étayées.»

Dans son jugement 2313, au considérant 5, le Tribunal met en perspective la discrimination et l'inégalité de traitement comme suit :

«[L]e principe [de l'égalité de traitement] veut que les personnes se trouvant dans des situations semblables soient traitées de la même manière et que les personnes se trouvant dans des situations manifestement dissemblables soient traitées différemment. La plupart du temps, en cas d'allégations d'inégalité de traitement, il s'agit avant tout de savoir s'il existe une différence significative justifiant la différence de traitement. Même lorsqu'existe une telle différence, le principe de l'égalité de traitement peut être violé par un traitement différent si ce traitement n'est pas approprié et adapté à cette différence.» (Caractères gras ajoutés.)

7. Le requérant affirme que la procédure de présélection était viciée dès le début, car elle a été menée dans un climat de suspicion, qui ne lui a ainsi jamais donné une chance de concourir sur un pied d'égalité pour ce poste. Selon lui, en raison «du secret qui entoure ces mesures administratives, il n'a aucune preuve [directe] de malveillance à apporter, autres que des preuves par présomption sous la forme d'indices de parti pris et de discrimination, tant généraux que spécifiques [...]».

8. Les indices généraux auxquels se réfère le requérant découlent de la partialité et de la discrimination institutionnelles qui, selon lui, sont propres à la Division des règles dans laquelle il travaillait. La thèse défendue par le requérant peut être résumée ainsi : la Division des règles a une longue histoire de mauvaise gestion et d'absence de direction, les responsables y «rivalisent pour instaurer un climat de peur et d'intimidation, et défendent leurs projets respectifs». Il en résulte notamment que les fonctionnaires qui ne se conforment pas au diktat de leurs supérieurs hiérarchiques ont été «écartés de la division» et que «les

listes restreintes ne sont retenues que si elles répondent au résultat escompté». Il en résulte également que les rapports d'évaluation sont finalisés des mois après les dates d'échéance, car les deux supérieurs hiérarchiques censés les remplir ne se parlent pas et le directeur n'est pas en mesure d'intervenir. En résumé, les procédures ne sont pas respectées.

9. Le Tribunal estime que ni ces déclarations ni le second «indice général» présenté par le requérant, à savoir que son contrat de deux ans était soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée et non pas au Statut du personnel de l'OMC, n'étaient son allégation selon laquelle la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte était entachée de parti pris, de discrimination ou d'inégalité de traitement. Par ailleurs, le Tribunal accepte l'explication fournie par l'OMC, à savoir que le requérant s'est vu offrir un contrat de deux ans qui était soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée lorsque l'Organisation a proposé pour la première fois plusieurs de ces nouveaux contrats sur projet en 2012 en vue de combler le manque de juristes expérimentés résultant de la forte augmentation temporaire du nombre des affaires. D'autres personnes ont également été embauchées sous ce type de contrat.

10. Pour le Tribunal, la question de savoir si le contrat du requérant était illégal ne se pose en l'espèce que s'il s'avère que le fait de l'avoir soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée a compromis la présélection de l'intéressé. Il ressort des éléments de preuve que, lors de la présélection, la candidature du requérant a été examinée au même titre que celle de tous les autres candidats internes de l'OMC, notamment ceux qui étaient titulaires d'un contrat de durée déterminée soumis au Statut du personnel de l'OMC. Il convient de noter que c'est sur cette même base que le requérant avait été présélectionné pour le poste publié sous la référence VN Ext/F/13-2. Aucun élément de preuve ne vient corroborer le grief du requérant selon lequel son statut contractuel a compromis ses chances d'être présélectionné. Par conséquent, ce grief est sans fondement, de même que, par extension, son allégation de vices substantiels selon laquelle «[l]a Commission paritaire de recours a commis une erreur de droit et de fait, [...] en

concluant que le fait que [son] contrat ait été défini à tort comme étant soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée n'avait aucune incidence sur l'objet de sa réclamation».

11. Le troisième «indice général» de parti pris et de discrimination ou d'inégalité de traitement invoqué par le requérant est le fait que les descriptions d'emploi sont habituellement remaniées en y ajoutant des qualifications requises «qui ont pour effet d'exclure délibérément tous les ressortissants des pays d'Afrique subsaharienne, hormis ceux d'Afrique du Sud», d'où l'absence de ressortissants de pays d'Afrique subsaharienne dans la Division des règles. Bien que cette affirmation, qui relève de la pure conjecture, ne constitue pas une preuve de parti pris, de discrimination ou d'inégalité de traitement, le requérant prétend en substance avoir été présélectionné pour le poste VN Ext/F/13-2, mais pas pour le poste VN Ext/F/13-32 parce que l'OMC a manipulé et modifié la description d'emploi du second poste, la présélection pour le poste VN Ext/F/13-2 n'ayant pas donné le résultat escompté. Le requérant ne fournit à l'appui de cette allégation aucun élément pouvant permettre de déduire l'existence d'un parti pris ou d'un traitement discriminatoire.

Le Tribunal relève en outre que deux des trois divisions de l'OMC concernées (le secrétariat de l'Organe d'appel et la Division des affaires juridiques) ont recruté des fonctionnaires dans le cadre de l'avis de vacance VN Ext/F/13-2. Cependant, la Division des règles a décidé de ne pas pourvoir son poste vacant avec l'un quelconque des candidats à ce concours. Selon l'OMC, aucune candidature n'avait donné satisfaction pour le poste à la Division des règles, auquel le requérant s'était porté candidat. C'est ainsi que l'avis de vacance VN Ext/F/13-32 a été publié. Aucun élément du dossier ne permet au Tribunal de déduire que «le directeur de la Division des règles a décidé d'annuler le poste après coup, vraisemblablement parce que la présélection n'avait pas donné les résultats escomptés», ainsi que l'affirme le requérant. Rien ne montre non plus, comme l'ajoute le requérant, qu'«[a]u moment où le poste a fait l'objet d'un nouvel avis de vacance publié sous la nouvelle référence VN Ext/F/13-32, la description d'emploi avait été [...] modifiée pour inclure au titre des qualifications requises non seulement une “expérience dans le domaine des mesures correctives commerciales”, mais également

“une connaissance des pratiques nationales en matière de mesures correctives commerciales”» et que ces exigences supplémentaires «visaient clairement à placer les candidats d’Afrique subsaharienne dans une situation défavorable».

12. Le requérant soutient qu’un «indice spécifique» fournissant la preuve de parti pris, de discrimination ou d’inégalité de traitement directement à son encontre découle du fait qu’il a été «banni dans un bureau isolé au 4^e étage sous les combles dès le jour de son entrée en fonctions» et que cela «revenait d’emblée à lui signaler qu’il était simplement appelé à faire de la figuration, et non pas à devenir un membre à part entière de l’équipe». Le requérant ajoute que, pendant les dix-sept premiers mois de son contrat de deux ans, on le laissa dans ce bureau où il travailla seul, en ayant peu d’échanges, voire aucun échange, avec le reste de la division, et que cette situation changea uniquement après ses protestations répétées auprès de son supérieur hiérarchique et du directeur. À ce moment-là, «il était devenu évident qu’il n’avait jamais été question de lui attribuer un rôle autre que temporaire ou marginal». Il s’agit là d’allégations non étayées. Par ailleurs, le requérant n’a pas contredit la déclaration de l’OMC selon laquelle, à son entrée au service de l’Organisation, on lui a demandé s’il souhaitait partager un bureau au deuxième étage ou avoir son propre bureau au quatrième étage, et il a choisi la seconde option.

13. Dans son deuxième «indice spécifique» de parti pris, de discrimination ou d’inégalité de traitement, le requérant mentionne ce qu’il dit être la «version des informations en retour sur ses prestations» de M^{me} A.-G. Le requérant se réfère à la réponse du 1^{er} mai 2014, signée par M^{me} A.-G., agissant par délégation de pouvoir du Directeur général, à sa demande de réexamen de la décision initiale de ne pas le présélectionner. Le requérant fait observer que, dans sa réponse, M^{me} A.-G. a formulé des remarques désobligeantes sur son travail et que «sa version des informations en retour sur ses prestations n’était pas simplement en contradiction avec les informations en retour fournies par [son] supérieur hiérarchique, mais [présentait] également un contraste saisissant avec [son] rapport d’évaluation communiqué peu après». Selon le requérant, le «ton incendiaire» et le «contenu très

controversé» de la réponse de M^{me} A.-G. «donne à entendre qu'elle était davantage motivée par une animosité personnelle que par la stricte nécessité de répondre à sa demande de réexamen». Le requérant insiste sur le fait que «la réponse semble être un mauvais tour de la part d'une ou de personnes inconnues se servant d'une version fictive de [son] rapport d'évaluation pour influencer les observations de [M^{me} A.-G.] sur ses prestations». Le Tribunal estime que certaines parties du mémoire de M^{me} A.-G. sont inutilement acerbes et que le ton employé n'est pas conforme à ce que l'on pourrait attendre des communications dans la fonction publique internationale. Cela étant, la réponse se borne à rejeter la demande de réexamen de la décision de ne pas présélectionner le requérant introduite par ce dernier et ne constitue pas un parti pris ou une discrimination ayant abouti à cette décision.

14. Concernant le troisième «indice spécifique» de parti pris, de discrimination ou d'inégalité de traitement, le requérant souligne le fait que son rapport d'évaluation pour 2013 n'était pas finalisé au moment de la présélection. Cependant, rien ne vient étayer l'allégation selon laquelle le fait de ne pas avoir achevé le rapport d'évaluation dans les délais prescrits prouve un quelconque parti pris ou un traitement discriminatoire ayant abouti à la décision de ne pas présélectionner le requérant, qui fait l'objet de la présente requête. En particulier, rien ne prouve que les rapports d'évaluation des candidats internes ont été pris en compte lors de la présélection. Par conséquent, tous les arguments relatifs au rapport d'évaluation sont dénués de pertinence.

15. Les éléments de preuve que le requérant fournit à l'appui de son allégation de parti pris et de discrimination dans la présente requête correspondent à ceux qu'il a présentés à la Commission paritaire de recours. Le Tribunal estime que, tant individuellement que dans leur ensemble, ces éléments ne constituent pas une preuve de parti pris et de discrimination selon les principes énoncés au considérant 4 ci-dessus. Par conséquent, l'allégation selon laquelle la Commission paritaire de recours a eu tort de conclure, en dépit des éléments du dossier, qu'il n'avait pas prouvé, comme cela lui incombait, qu'il était victime de parti pris et de discrimination, est dénuée de fondement.

16. Le requérant allègue en outre que «[l]a Commission paritaire de recours a commis une erreur d'appréciation et de compréhension en estimant qu'il n'y avait aucune contradiction entre la déclaration conjointe d'un membre du jury à l'appui de la décision [...] attaquée et le précédent courriel privé qu'elle [lui] avait adressé pour exprimer son soutien à [sa] demande et son dégoût face à la réponse de la direction et à l'auteur supposé de la réponse». Ce grief découle de la tentative de la Commission paritaire de recours de déterminer définitivement si les membres du jury de présélection s'étaient mis d'accord pour ne pas inscrire le requérant sur la liste restreinte. En réponse à l'allégation formulée par le requérant dans son recours interne relative à des divergences parmi les membres du jury de présélection, la Commission paritaire de recours avait envoyé à chacun une demande de clarification concernant ladite décision. Les trois membres du jury ont répondu en confirmant qu'ils partageaient l'avis que le requérant ne devait pas être présélectionné pour le poste. Le requérant a contesté la crédibilité d'un membre du jury, M^{me} H., en produisant un courriel privé de cette dernière, daté du 6 mai 2014, qui contredisait, selon lui, la réponse qu'elle avait donnée à la question de la Commission paritaire de recours.

17. Le Tribunal fait observer, à l'instar de la Commission paritaire de recours, que, dans le courriel produit par le requérant, le membre du jury exprime de l'empathie envers le requérant, suite à la réponse de M^{me} A.-G., au nom du Directeur général, datée du 1^{er} mai 2014, rejetant sa demande de réexamen. Le requérant lui avait transmis cette réponse. La réponse qu'elle a adressée par courriel le 6 mai 2014, bien qu'empreinte d'empathie, ne contient aucune déclaration expresse ni aucune déclaration permettant de déduire qu'elle était en désaccord avec la décision du jury de ne pas présélectionner le requérant. Le Tribunal n'acceptera pas non plus l'allégation du requérant selon laquelle cette réponse par courriel pose un problème de conflit d'intérêts concernant M^{me} H., qui justifierait d'annuler la décision de ne pas le présélectionner. Il ressort de ce qui précède que le grief du requérant à cet égard est infondé.

18. Le grief du requérant relatif aux irrégularités de procédure porte sur la procédure de la Commission paritaire de recours. Le requérant soutient que la Commission n'est ni indépendante ni impartiale, qu'il s'agisse de sa composition (présomption de parti pris) ou de ses conclusions concrètes (parti pris avéré), et que, «pour le seul motif qu'elle manque de crédibilité, ses conclusions sont dépourvues d'autorité et de vraisemblance». Il ajoute que la présomption de parti pris est inhérente à la composition et à la structure de la Commission paritaire de recours puisque ses membres sont en position de soumission face à l'OMC et ne font pas «preuve du sens d'indépendance et d'impartialité requis pour s'attaquer à l'Organisation» par souci de conserver leur emploi. Le Tribunal rejette ces allégations qui sont pure conjecture et ne sont pas étayées. Le grief est sans fondement, le Tribunal étant convaincu que, d'une manière générale, la Commission paritaire de recours était constituée conformément aux règles de l'OMC.

19. En outre, le Tribunal estime infondée l'affirmation du requérant selon laquelle le manque d'impartialité et d'indépendance de la Commission paritaire de recours s'est traduit par un parti pris avéré. Le requérant mentionne ce qu'il décrit comme un traitement dédaigneux de son dossier et fournit quatre exemples. Mais ses exemples concernent son rapport d'évaluation et le message de M^{me} H. Le Tribunal a déjà conclu que les arguments relatifs au rapport d'évaluation sont dénués de pertinence, et ceux relatifs au courriel de M^{me} H. infondés.

20. Le requérant fait valoir, dans un autre moyen relatif aux irrégularités de procédure, que le manque d'indépendance et d'impartialité de la Commission paritaire de recours est corroboré par le fait qu'elle ne s'est pas prononcée en temps voulu sur ses demandes de suppression d'éléments ou de retrait de déclarations. Le requérant se réfère notamment à une tentative de sa part de solliciter la Commission paritaire de recours pour obtenir des réponses de l'OMC à sa liste de questions et à ses demandes de production de documents, comme l'atteste le courriel du 9 septembre 2014 adressé au secrétaire de la Commission paritaire de recours, par lequel il accuse réception de la réponse écrite de l'OMC à son recours. Le requérant a attiré l'attention du secrétaire sur une

trentaine de questions et vingt-cinq demandes de documents annexées à son recours. Il a relevé l'affirmation de l'OMC selon laquelle ces questions et demandes étaient sans rapport avec l'affaire et que sa demande s'apparentait à une simple prospection. Selon le requérant, l'OMC avait, «certes sans le vouloir», répondu à huit de ses questions dans sa réponse, mais deux des documents que l'Organisation avait fournis étaient trop expurgés pour avoir une quelconque valeur probante. Le requérant a affirmé qu'environ vingt-deux questions et vingt-cinq demandes de documents étaient toujours en suspens et a attiré l'attention sur trois séries de questions et demandes pour lesquelles il exigeait une réponse. Premièrement, le requérant a mentionné sa demande d'informations concernant la représentation des ressortissants de pays d'Afrique subsaharienne dans la Division des règles, et dit comprendre difficilement pourquoi l'OMC avait donné des informations sur le nombre de fonctionnaires concernés pour l'ensemble du Secrétariat plutôt que pour la Division des règles.

Le Tribunal relève que l'OMC avait indiqué que le directeur de la division était africain, mais que le requérant avait répondu qu'il était sud-africain. La réponse de l'OMC montre que le directeur est le seul ressortissant d'un pays d'Afrique subsaharienne dans la division. L'OMC a également exposé les raisons de cet état de fait. Il n'aurait servi à rien que la Commission paritaire de recours ordonne une réponse supplémentaire à cette question. Le Tribunal considère qu'il n'était pas non plus nécessaire de donner des explications supplémentaires concernant le retard dans l'achèvement du rapport d'évaluation du requérant, point que ce dernier a soulevé dans sa deuxième série de questions en suspens devant la Commission paritaire de recours, car cette question n'avait aucune incidence sur la décision de ne pas le présélectionner.

Troisièmement, le requérant se réfère à une série de questions et demandes qu'il avait faites au sujet de la légalité «des contrats dits sur projet» qui, selon lui, «sont à l'origine de la requête». Le Tribunal a constaté que cette question n'est pas à l'origine du recours contre la décision de ne pas présélectionner le requérant. Partant, le Tribunal rejettera la demande de production de documents qui ne sont pas pertinents.

Cette demande est une simple prospection étant donné la manière générale dont elle est formulée.

21. Le requérant soutient que le manque d'indépendance et d'impartialité de la Commission paritaire de recours est également attesté par son refus de supprimer du dossier la déclaration du directeur de la Division des règles qui équivaut à celle d'un *amicus curiae* et par son refus de lui permettre de répondre en faisant comparaître des témoins. Le requérant se réfère à une déclaration faite par le directeur lorsque la Commission paritaire de recours a posé des questions aux parties le 6 octobre 2014. La réponse de l'OMC comprenait les commentaires additionnels formulés par le directeur. L'OMC affirme que, comme il s'agissait d'un récit écrit de première main pour l'aider à rédiger ses réponses aux questions de la Commission paritaire de recours, elle a jugé bon de le joindre à ses réponses. L'Organisation insiste néanmoins sur le fait qu'elle n'a nullement cherché à plaider de nouveau sa cause, et indique que, comme l'a constaté la Commission paritaire de recours dans son rapport, «dans les précédentes procédures de recours, les deux parties ont fourni des déclarations émanant de fonctionnaires pour appuyer leur position ou les déclarations faites» et, «lorsque ces déclarations faisaient partie des écritures, la [Commission paritaire de recours] n'a jamais refusé de les verser au dossier».

Le Tribunal estime que le requérant n'a pas été pénalisé et que la Commission paritaire de recours a exercé son pouvoir en toute impartialité et indépendance dans la mesure où elle lui a permis de répondre à la déclaration du directeur, ce que le requérant a fait. Par extension, le Tribunal rejette également l'affirmation du requérant selon laquelle la Commission paritaire de recours a commis une erreur de droit et a «vraisemblablement ignoré [le] principe du contradictoire, dans la mesure où elle n'a ni supprimé le mémoire non sollicité du directeur de la Division des règles assimilable à celui d'un *amicus curiae* ni fait droit à [sa] demande d'être autorisé à "répondre de la même manière"», et lui a en outre refusé la possibilité de répondre en faisant comparaître des témoins. La Commission paritaire de recours a fait observer que, si le requérant avait demandé que le mémoire soit supprimé du dossier, il

avait demandé, à titre subsidiaire, à être autorisé à «répondre de la même manière» au mémoire s'il était versé au dossier.

Le Tribunal estime en outre que la Commission paritaire de recours n'a pas violé le principe du contradictoire puisqu'elle a autorisé le requérant à répondre à la déclaration du directeur, ce qu'il a fait. Par ailleurs, le Tribunal rejette comme scandaleuse l'allégation du requérant selon laquelle «[l]a Commission paritaire de recours s'est montrée inepte et/ou incompétente dans la manière dont elle a géré la procédure, et apparemment incapable et/ou peu disposée à affirmer son pouvoir quasi juridictionnel, en refusant de freiner les pitreries du conseil [de l'OMC], et en l'autorisant à user de toute son influence, à dicter la procédure et à transformer la procédure de règlement en un cirque».

22. Le Tribunal rejette également l'affirmation du requérant selon laquelle le manque d'indépendance et d'impartialité de la Commission paritaire de recours est attesté par son refus de se pencher sur les zones d'ombre qui présentaient un intérêt pour le recours qu'il avait introduit. Les zones d'ombre mentionnées par le requérant, à savoir sa demande de données statistiques sur les fonctionnaires ressortissants de pays d'Afrique subsaharienne dans la Division des règles, l'«indiscipline [qui prévaut] dans la Division des règles» et l'explication de la version «fictive» de son rapport d'évaluation, n'ont eu aucune incidence sur la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte, qui fait l'objet de la présente requête. Au vu de tous ces éléments, le grief du requérant relatif aux irrégularités de procédure est dénué de fondement.

23. Il ressort de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ