

QUATRE-VINGT-ONZIÈME SESSION

Affaire van der Kraan (n° 3)

Jugement n° 2060

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. Pieter van der Kraan le 6 septembre 2000, la réponse de l'Agence du 8 décembre 2000 accompagnée des observations fournies par M. R. à la demande du Tribunal, la réplique du requérant du 9 mars 2001 et la duplique d'Eurocontrol du 20 avril 2001;

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 et les allégations suivants :

A. Des faits pertinents au présent litige sont exposés, sous A et E, dans le jugement 2005, prononcé le 31 janvier 2001, relatif à la deuxième requête de M. van der Kraan. Celle-ci était notamment dirigée contre la décision implicite de rejet de la réclamation par laquelle le requérant attaquait le refus de l'inscrire sur la liste d'aptitude au poste auquel il s'était porté candidat. En l'espèce, ce dernier attaque la décision expresse du Directeur général de rejeter sa réclamation qui lui a été communiquée par un mémorandum interne du directeur des ressources humaines en date du 8 juin 2000.

B. Le requérant soutient tout d'abord que l'Agence aurait dû annuler ou rapporter la décision implicite de rejet de sa réclamation avant de saisir la Commission paritaire des litiges. Si elle ne l'a pas fait, c'est probablement parce qu'elle craignait les conséquences qui en résulteraient pour les décisions de rejet de sa candidature et de nomination de M. R.

Le requérant fait ensuite observer que les documents relatifs aux travaux du jury de concours ne lui ont pas été communiqués. Estimant que ceux-ci sont indispensables pour apprécier la légalité du rejet de sa candidature et de la nomination de M. R., il demande à la défenderesse de les produire.

S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, le requérant fait valoir que les pouvoirs d'un jury sont limités : dans le cas d'un concours sur titres, le jury doit se prononcer uniquement sur les titres des candidats et non sur leurs compétences. De même, il ne doit apprécier que leurs aptitudes techniques à l'exercice des fonctions du poste à pourvoir et non leurs aptitudes personnelles à l'exercice de fonctions dirigeantes. En l'espèce, le jury a «empiété sur les compétences du service concerné et du Directeur général» en considérant que le requérant avait moins le profil d'un «manager de haut niveau» que les autres candidats. L'intéressé allègue qu'il y a également eu erreur manifeste d'appréciation dès lors que ses titres étaient plus que suffisants pour justifier son inscription sur la liste d'aptitude.

Enfin, le requérant estime avoir subi un tort matériel important qui s'est traduit par un préjudice de carrière consistant en une perte de ses chances de promotion au poste qui était à pourvoir, préjudice d'autant plus grave que cette promotion représentait pour lui la meilleure occasion de terminer sa carrière au grade A3. Il aurait également subi un tort moral résultant d'un «sentiment de frustration et d'injustice» et d'une atteinte à sa dignité professionnelle.

Le requérant demande de nouveau au Tribunal d'annuler la décision du jury de concours «de ne pas l'inscrire sur la liste d'aptitude [au poste qu'il brigait] et de ne pas retenir sa candidature pour la procédure de sélection finale». Il réclame également l'annulation de la nomination de M. R. à ce même poste ainsi que celle de la décision attaquée. Il demande enfin des dommages-intérêts au titre des torts moral et matériel subis ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse affirme tout d'abord que le fait que la Commission paritaire des litiges n'ait pas été saisie en temps voulu de la réclamation du requérant n'implique pas que celle-ci doive être accueillie, c'est-à-dire que le rejet de la candidature de l'intéressé et la nomination de M. R. doivent être annulés.

L'Agence fait ensuite observer qu'il n'est pas d'usage de communiquer les documents relatifs aux travaux d'un jury de concours mais qu'elle a décidé de produire, en annexe à son mémoire, le rapport complet du jury qui s'est réuni dans le cas d'espèce. Elle ajoute que la procédure suivie par ce jury était régulière étant donné qu'il lui appartient de procéder à l'élimination des candidats ne répondant pas aux conditions fixées dans l'avis de concours. En l'occurrence, l'examen des qualifications en matière de gestion entraine dans le champ des compétences du jury. Par ailleurs, il n'a jamais été envisagé de limiter le travail de celui-ci à l'appréciation sur titres des qualifications techniques des candidats. La défenderesse soutient également que, de par sa composition, le jury était particulièrement qualifié pour formuler une appréciation qui ne soit entachée d'aucune erreur manifeste : le requérant n'avait pas le niveau requis s'agissant des «aptitudes relationnelles confirmées à la communication et à la négociation à un niveau élevé dans un environnement multiculturel», c'est pourquoi sa candidature a été écartée.

Enfin, la décision de ne pas inscrire le requérant sur la liste d'aptitude n'étant entachée d'aucune irrégularité, ce dernier n'est pas fondé à réclamer d'indemnité de ce fait. Le seul dommage dont il peut légitimement demander réparation est le tort moral causé par le traitement irrégulier de sa réclamation, mais ce préjudice a été en grande partie réparé par la décision du Directeur général de reprendre la procédure interne au stade où elle avait été viciée en saisissant la Commission paritaire des litiges.

Dans ses observations, M. R. fait valoir que c'est de bonne foi qu'il a participé au concours et accepté l'offre d'emploi qui lui était faite. Il souligne que le requérant n'a pas mis en doute son aptitude à satisfaire aux critères énumérés dans l'avis de concours et, dans l'hypothèse où le Tribunal conclurait que la procédure de sélection a été viciée, demande à être tenu indemne de tout préjudice.

D. Dans sa réplique, le requérant indique tout d'abord que son moyen relatif à l'annulation préalable de la décision implicite de rejet de sa réclamation est désormais sans objet dès lors que le Tribunal a considéré, dans son jugement 2005, que l'Agence devait être regardée comme ayant rapporté cette décision.

Il soutient que l'Agence n'a pas tenu compte du fait que le pouvoir d'un jury d'écarter certaines candidatures est un pouvoir «assorti de modalités» : en effet, il ne peut s'exercer que lors de la phase d'admission au concours et doit se limiter à une confrontation des titres des candidats avec les qualifications requises dans l'avis de concours. Or le requérant estime que dans son cas ces modalités n'ont pas été respectées. Il allègue qu'en déclarant que le travail d'un jury ne saurait se limiter à l'appréciation sur titres des qualifications techniques des candidats, l'Agence méconnaît la jurisprudence du Tribunal.

Il ajoute qu'il y a également eu violation du principe de l'égalité de traitement en ce que le jury a appliqué des critères d'appréciation différents pour évaluer l'aptitude à la gestion des candidats externes et internes.

Il maintient qu'il y a eu erreur d'appréciation de la part du jury ou, à tout le moins, que celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa décision. Il prétend en effet n'avoir été informé des raisons précises du rejet de sa candidature que le 8 juin 2000. Il estime enfin que le tort moral qu'il a subi n'a pas été réparé par les dommages-intérêts que le Tribunal lui a alloués dans le cadre de sa deuxième requête, du fait que ceux-ci ne visaient à réparer que les inconvénients occasionnés par la non-soumission de sa réclamation à la Commission paritaire des litiges.

E. Dans sa duplique, la défenderesse soutient que, pour autant qu'il ne commette pas une erreur manifeste d'appréciation, un jury de concours dispose d'une «très large latitude» pour examiner les diverses candidatures. Cet examen se fait au regard des critères figurant dans l'avis de concours et, si ceux-ci sont essentiellement de nature technique, il se limite aux compétences techniques. En revanche, si dans l'avis en question des qualifications en matière de gestion sont exigées, le jury doit indiquer si, selon lui, les candidats possèdent de telles qualifications. Il peut aller jusqu'à déclarer un candidat inapte. L'Agence affirme qu'il n'y a pas eu inégalité de traitement entre les candidats internes et externes et que les motifs de la non-inscription du nom du requérant sur la liste d'aptitude ont été communiqués oralement à ce dernier dès le 12 juillet 1999.

CONSIDÈRE :

1. Les faits à l'origine du présent litige sont relatés dans le jugement 2005 (affaire van der Kraan n° 2).

Entré au service de l'Agence Eurocontrol en 1972 en qualité d'expert de grade A6, le requérant occupe actuellement un poste de grade A4.

Le 7 décembre 1998, l'Organisation publia un avis de concours concernant le poste de grade A3 de chef de l'Unité de surveillance du Programme européen d'harmonisation et d'intégration du contrôle de la circulation aérienne (EATCHIP); ce programme devint en 1999 le Programme européen de gestion de la circulation aérienne (EATMP).

Le requérant se porta candidat à ce poste. Par lettre du 7 mai 1999, il fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue pour la phase de sélection finale. Le 23 juin 1999, il saisit le Directeur général d'une réclamation dans laquelle il lui demandait notamment d'annuler cette décision et d'ordonner la reprise de la procédure de sélection. Cette réclamation demeura sans réponse. Le requérant s'adressa alors au Tribunal, attaquant la décision implicite de rejet de sa réclamation. Dans son mémoire en réponse, l'Agence admit avoir commis une erreur en ne saisissant pas la Commission paritaire des litiges; elle annonça qu'en conséquence elle allait reprendre la procédure et saisir ladite commission, ce qu'elle fit. Dans le jugement 2005, le Tribunal conclut que l'Agence avait ainsi implicitement rapporté la décision attaquée et que la requête était devenue sans objet; il alloua cependant au requérant 1 000 euros à titre de réparation du tort moral subi et 1 000 euros à titre de dépens.

Le 25 mai 2000, la Commission paritaire des litiges recommanda le rejet de la réclamation. Dans un mémorandum du 8 juin 2000, le Directeur général suivit cette recommandation et rejeta expressément la réclamation du requérant. Telle est la décision attaquée en l'espèce.

2. Le requérant sollicite l'annulation de la décision du jury de concours «de ne pas l'inscrire sur la liste d'aptitude et de ne pas retenir sa candidature pour la procédure de sélection finale». Il demande également l'annulation de la nomination de M. R. au poste mis au concours -- la défenderesse devant tenir ce dernier indemne de tout préjudice --, l'annulation de la décision susmentionnée du 8 juin 2000 rejetant sa réclamation, l'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, ainsi que des dépens.

Dans sa réplique -- présentée après le prononcé du jugement 2005 -- le requérant n'invoque plus que les moyens exposés ci-après. Premièrement, le jury de concours aurait indûment «empiété sur les compétences du service concerné et du Directeur général» en considérant qu'il avait moins le profil d'un «manager de haut niveau» que les autres candidats, violant ainsi l'article 30, paragraphe 2, du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence, l'article 6 de son Règlement d'application n° 2 et le point 3 de la note de service n° 25/94 du 8 décembre 1994. Deuxièmement, son droit à l'égalité de traitement aurait été violé, en ce que le jury aurait appliqué des règles différentes pour examiner le profil des candidats internes et externes au regard des critères contenus dans l'avis de concours. Troisièmement, la décision attaquée consacrerait une erreur manifeste d'appréciation ou à tout le moins serait dépourvue d'une motivation suffisante.

L'Organisation considère que le jury était compétent pour écarter tout candidat n'ayant pas les aptitudes à exercer les fonctions de direction requises dans l'avis de concours. Par ailleurs, tous les candidats ont été traités sur un pied d'égalité. Les membres du jury ont bien eu connaissance des qualités et aptitudes du requérant et n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en estimant qu'il ne possédait pas toutes les compétences requises pour exercer des fonctions de direction.

Dans ses observations, M. R. s'en remet à la décision du Tribunal en relevant qu'il estime satisfait aux conditions exigées dans l'avis de concours, ce que le requérant ne conteste pas, et qu'il a accepté le poste en toute bonne foi.

3. a) Le requérant reconnaît à juste titre que les griefs qu'il avait présentés initialement, relatifs au fait que la Commission paritaire des litiges n'avait pas été consultée, sont devenus sans objet par suite du jugement 2005.

b) De même, le grief tiré du fait qu'il n'avait pas eu accès aux travaux du jury est devenu sans objet dès lors que l'Agence a produit ces documents en annexe à sa réponse et que le requérant a été en mesure de s'en prévaloir sans restriction dans le cadre de sa réplique; son droit d'être entendu a donc été respecté au cours de la procédure (voir à ce sujet le jugement 1815, affaire Gutiérrez, et les précédents qui y sont cités).

c) Le requérant demande l'annulation de la décision du jury de ne pas l'inscrire sur la liste d'aptitude.

L'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal exige l'épuisement des voies de recours internes. Il en résulte que c'est la décision de l'autorité de dernière instance qui est susceptible d'être déférée au Tribunal, celui-ci ayant la compétence d'ordonner la reprise d'une procédure lorsque celle-ci est viciée.

Les conclusions et griefs du requérant peuvent toutefois être interprétés comme étant implicitement dirigés contre la décision du Directeur général auquel il est reproché de n'avoir point remédié aux prétendus vices entachant la procédure suivie par le jury.

4. De jurisprudence constante, la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire dépend dans une large mesure de l'appréciation de l'Organisation. Aussi une telle décision ne peut-elle être revue par le Tribunal que de manière très restreinte, soit si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle 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 inexacts (voir par exemple les jugements 1990, affaire Giordano, au considérant 6, 2020, affaire Brilllet, au considérant 3, 2040, affaire Durand-Smet n° 4, et la jurisprudence citée).

En l'espèce, le requérant allègue que les travaux du jury sont entachés d'un vice de procédure.

Tout candidat à un concours, quelles que soient ses chances d'être retenu pour le poste à pourvoir, a droit au respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Les conditions de sélection prévues sont à respecter scrupuleusement et, si la procédure a été irrégulière, la nomination qui en est résultée doit être annulée, sous réserve que la personne nommée soit tenue indemne de tout préjudice (voir par exemple les jugements précités 1990 et 2020 *ibidem*, et la jurisprudence citée).

5. Le premier moyen invoqué par le requérant dans sa réplique concerne la violation :

--de l'article 30, paragraphe 2, du Statut administratif qui dispose que :

«Pour chaque concours, un jury est nommé par le Directeur général. Le jury établit la liste d'aptitude des candidats, qui sont classés par ordre de mérite et sans distinction de nationalité.

Le Directeur général choisit sur cette liste le ou les candidats qu'il nomme aux postes vacants.

Lorsque le choix d'un candidat ne s'opère pas conformément au classement établi par le jury, l'acte de nomination est motivé en conséquence.»

-- de l'article 6 du Règlement d'application n° 2 du Statut, selon lequel :

«Après avoir pris connaissance des dossiers et établi les critères sur la base desquels il apprécie les titres des candidats, le jury procède à l'élimination des candidats qui ne répondent pas aux conditions fixées par l'avis de concours.

S'il s'agit d'un concours sur titres, le jury procède ensuite à l'examen des titres des candidats qui répondent aux conditions fixées par l'avis de concours.

...

Au terme de ses travaux, le jury établit la liste d'aptitude des candidats ... qui sont classés par ordre de mérite et sans distinction de nationalité. A mérite égal, les candidats sont classés "ex-aequo".

Cette liste est adressée au Directeur général accompagnée d'un rapport motivé du jury, comportant les observations de ses membres.

Les travaux du jury sont secrets.»

-- de l'article 7 du même Règlement aux termes duquel :

«Le Directeur Général choisit sur la liste, la ou les personnes qu'il nomme aux emplois vacants. Ce choix est effectué après avis motivé du service concerné sur base d'entretiens comparatifs.

Au cas où cette nomination s'effectue par voie de promotion, les dispositions statutaires (article 45 du Statut) et réglementaires relatives à la promotion sont applicables.»

-- du point 3 de la note de service n° 25/94, par laquelle le Règlement d'application n° 2 a été modifié en 1994, qui dispose notamment que :

«• Toutes les candidatures internes et externes sont examinées par un jury de concours désigné à cet effet. Le jury dresse une liste des candidats reconnus aptes, en séparant, d'une part, les candidatures internes et celles soumises par les administrations nationales et, d'autre part, les candidatures externes.

• Les candidats figurant sur la liste d'aptitude font l'objet d'une procédure de sélection finale au moyen d'entretiens qui peuvent comprendre des tests, et/ou d'autres procédés d'évaluation. Le service concerné proposera la nomination du ou des candidat(s) le(s) meilleur(s) à l'autorité investie du pouvoir de nomination.»

Aux dires du requérant, le jury a écarté sa candidature alors qu'il n'en avait pas la compétence. Il s'est prononcé sur ses aptitudes personnelles à exercer des fonctions dirigeantes, alors que, selon la pratique de l'Organisation et la jurisprudence du Tribunal, il n'aurait dû examiner que ses aptitudes techniques, en laissant au service concerné -- représenté en l'occurrence par le Comité de sélection -- et au Directeur général le soin d'apprécier ses aptitudes personnelles.

L'Organisation, quant à elle, considère que le jury était compétent pour déterminer si les exigences techniques et personnelles formulées dans l'avis de concours étaient remplies. Par ailleurs, les membres dudit jury étaient autorisés à faire état de leur connaissance personnelle des candidats, même lors d'un examen uniquement «sur titres».

a) Au vu des précédents cités par le requérant, il faut reconnaître avec celui-ci que la pratique de l'Agence, ou du moins les explications qu'elle en a données, a varié en ce qui concerne les tâches confiées au jury de concours, en fonction des cas déferés au Tribunal. Dans le jugement 1689 (affaire Montenez n° 2), suivant les explications de l'Agence, le Tribunal a considéré que le jury n'avait à examiner que les aptitudes techniques des candidats, alors que le Comité de promotion (dont l'intervention est exigée en cas de promotion) pouvait examiner leurs aptitudes personnelles; il a ainsi estimé que ledit comité n'avait pas empiété sur les compétences du jury en examinant l'aptitude personnelle du candidat à assumer des fonctions de direction. Par la suite, dans un cas soumis au Tribunal où l'avis de concours avait posé comme condition nécessaire que les candidats soient aptes à exercer de telles fonctions, une candidature fut écartée par le jury du fait que cette exigence n'était pas satisfaite; toutefois, la compétence du jury pour agir ainsi ne fut pas contestée (voir le jugement 1926, affaire de Riemaeker n° 5). Par ailleurs, dans une autre affaire, l'Agence a parlé de «Comité de sélection», ou plutôt d'un groupe chargé des entretiens constitué par des membres du service concerné, pour désigner le second groupe de personnes chargées d'examiner les candidatures et de donner un avis motivé à l'intention du Directeur général (voir le jugement 2035, affaire Boivin n° 5).

La pratique actuellement suivie par l'Agence et les explications données à ce sujet n'apparaissent pas contraires aux dispositions citées ci-dessus. L'article 6, paragraphe 1, du Règlement d'application n° 2 prévoit, en effet, l'élimination des candidats qui ne répondent pas aux conditions fixées par l'avis de concours. Selon cet avis, les qualifications requises en l'espèce étaient les suivantes :

«• Vaste expérience professionnelle en tant que gestionnaire de projets dans le domaine de la surveillance, complétée par une aptitude avérée à la gestion de personnel.

• Connaissance approfondie des capteurs de surveillance civils, des systèmes de traitement de données, des outils d'appui à l'analyse de systèmes de surveillance actuels ainsi que des projets relatifs à leur développement.

• Bonne perception de l'organisation des services de la navigation aérienne en Europe. Une connaissance approfondie du Programme EATCHIP constituerait un atout.

• Bonne connaissance de l'anglais ou du français, et connaissance pratique de l'autre langue; la connaissance d'autres ... langues européennes serait considérée comme un avantage.

Les candidats devraient être titulaires d'un diplôme universitaire dans un domaine pertinent ou posséder des

qualifications professionnelles équivalentes.

...

Le titulaire du poste devra par ailleurs être en mesure de prouver qu'il possède un certain nombre d'autres compétences en matière de gestion, parmi lesquelles :

- de bonnes facultés relationnelles, notamment en matière de communication et de négociation à un échelon élevé dans un milieu international et pluriculturel ;
- une perception aiguë des objectifs et résultats à atteindre ainsi que des coûts ;
- un style de gestion souple fondé sur la diplomatie, le travail d'équipe et la motivation du personnel ;
- une approche stratégique des problèmes ;
- une sensibilité aux aspects politiques et pluriculturels.

Les facteurs de réussite dans ce poste sont essentiellement les suivants :

- Etablissement de bonnes relations de travail au niveau tant interne qu'externe.
- Initiative en matière de mise au point de produits et de services de communication répondant aux besoins des utilisateurs.
- Fourniture, dans les délais voulus, de produits et de prestations de qualité.»

Le jury pouvait donc éliminer un candidat du fait qu'il ne remplissait pas une des conditions fixées dans l'avis de concours susmentionné. Cette solution est conforme au souci d'économie de la procédure; elle permet d'éliminer dès le départ une candidature dépourvue de chances de succès; elle ne prive pas non plus l'intéressé de la faculté d'attaquer la décision de ne pas retenir sa candidature s'il estime que cette décision est entachée d'un vice pouvant entraîner son annulation.

En l'espèce, l'avis de concours ayant expressément subordonné la nomination d'un candidat à ses aptitudes à exercer des fonctions de direction, le jury pouvait écarter une candidature ne satisfaisant pas à cette condition.

b) Le requérant émet en outre certaines considérations -- qui n'apparaissent toutefois pas décisives -- sur les différentes phases de la procédure à suivre par le jury, au regard de l'article 6 du Règlement n° 2, dans le cadre d'un concours sur titres. Après les opérations préliminaires, le jury devrait se prononcer sur l'admission au concours, en excluant les candidats ne satisfaisant pas à au moins une des conditions fixées dans l'avis de concours. Puis il devrait procéder à la comparaison des candidats uniquement sur la base de leurs titres. C'est ensuite seulement que les membres du jury pourraient faire état de la connaissance personnelle qu'ils ont des candidats, puisqu'il s'agirait alors d'évaluer également le profil de ceux-ci en vue de l'établissement de la liste d'aptitude. Or, en l'espèce, le requérant, se fondant sur les pièces fournies par l'Agence, considère que le jury n'a écarté sa candidature ni lors de l'admission au concours ni lors de la comparaison des candidats -- étant donné qu'il a examiné sa candidature puis lui a attribué des notes -- mais ultérieurement, empiétant ainsi sur les compétences du service concerné et du Directeur général.

Si la disposition invoquée indique l'ordre logique des opérations, elle doit toutefois être interprétée raisonnablement, en fonction des intérêts à protéger. Le jury doit avoir la faculté de constater qu'une des conditions de l'avis de concours n'est pas remplie -- soit directement sur la base des pièces déposées, soit d'après les connaissances personnelles que ses membres ont des candidats -- et d'écarter une candidature pour ce motif, même s'il avait déjà procédé à des estimations quant aux candidats pouvant éventuellement figurer sur la liste d'aptitude.

Cela étant, il n'est point nécessaire de déterminer si les membres du jury doivent être admis ou non à faire état de leurs connaissances des candidats au début de leurs travaux, dès lors que, s'il ressort des pièces déposées qu'une condition de l'avis de concours n'est pas remplie, l'examen plus approfondi des aptitudes des candidats est dépourvu de sens.

En tout état de cause, le jury n'a pas outrepassé ses compétences.

6. Dans le deuxième moyen de sa réplique, le requérant prétend que le jury a violé son droit à l'égalité de traitement : il y aurait eu discrimination entre les candidats externes et les candidats internes -- comme lui --, en ce sens que, selon la procédure suivie en l'espèce, ces derniers pouvaient être éliminés sur la base de la connaissance qu'avaient d'eux les membres du jury, ce qui ne pouvait pas être le cas des candidats externes inconnus du jury à ce stade-là.

Comme le relève le requérant, le droit à l'égalité de traitement exige que des situations dissemblables soient régies par des règles qui tiennent compte de cette dissemblance. Pour mettre en œuvre ce principe, l'autorité dispose d'une importante marge de manœuvre, que le Tribunal doit respecter (voir le jugement 1990).

En l'occurrence, la décision qui doit respecter le droit à l'égalité de traitement est la décision définitive relative au choix d'un candidat pour le poste à pourvoir. Or, le stade de sélection par le jury doit être complété par l'examen auquel procède la délégation désignée par le service concerné puis par la décision du Directeur général. A ce stade, le fait que les membres du jury connaissent mieux les candidats internes peut avoir pour ceux-ci des effets aussi bien positifs que négatifs. Par ailleurs, les candidats externes restant en lice peuvent faire l'objet d'un examen ultérieur qui permettra d'apprécier plus précisément leurs aptitudes -- techniques et personnelles -- à occuper le poste à pourvoir. Enfin, les candidats éliminés ont la possibilité de se plaindre à la fin de la procédure de leur élimination et de la nomination du candidat retenu.

Par conséquent, le système tient équitablement compte des différentes catégories de candidats et ne viole pas le droit de ceux-ci à l'égalité de traitement. Le moyen n'est donc pas fondé.

7. Dans le troisième moyen de sa réplique, le requérant invoque une erreur manifeste d'appréciation, à tout le moins une motivation insuffisante.

Il conteste ne pas avoir les aptitudes requises pour exercer les fonctions de direction afférentes au poste mis au concours. Il insiste notamment sur les excellentes notations qui lui ont été attribuées par ses supérieurs et sur le fait qu'il a déjà exercé certaines fonctions de ce type pour Eurocontrol; en outre, il critique les notes qui lui ont été attribuées par le jury au titre des critères d'évaluation de son aptitude à diriger.

L'Organisation reconnaît les mérites du requérant. Elle maintient cependant son appréciation et son choix. Le poste exige, comme l'indique l'avis de concours, «de bonnes facultés relationnelles, notamment en matière de communication et de négociation à un échelon élevé dans un milieu international et pluriculturel; ... un style de gestion souple fondé sur la diplomatie, le travail d'équipe et la motivation du personnel; ... une sensibilité aux aspects politiques et pluriculturels». Or, l'Organisation fait valoir que le jury de concours a estimé que, si le requérant était «un bon chef de projet», il n'avait en revanche pas les qualités nécessaires pour être un chef de division, lequel «doit rassembler des opinions et des personnes opposées pour obtenir des résultats»; il n'était pas «à même de motiver une équipe importante ... dans la recherche de solutions et propositions balancées et pointues» et manquait de sensibilité aux «aspects multiculturel et politique dont un chef de division doit tenir le plus grand compte».

a) L'argument tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision écartant la candidature du requérant ne saurait prospérer. Il ressort de la jurisprudence qu'une organisation doit faire preuve de retenue quand elle annonce à un candidat interne le rejet de sa candidature, de manière à ne pas détériorer ses chances ultérieures. De plus, lorsqu'il s'agit des résultats d'un concours et, plus généralement, lorsque l'administration a à choisir entre plusieurs candidats, comme c'est le cas en l'espèce, l'obligation de motiver n'implique pas que les motifs du choix soient communiqués en même temps que la décision; il suffit même que la motivation soit donnée lors d'une procédure ultérieure (voir les jugements 1990 et 2035, et la jurisprudence citée).

Or, en l'espèce, le supérieur du requérant et d'autres membres du jury ont longuement expliqué à l'intéressé les motifs de la décision de ne pas retenir sa candidature; le Directeur général en a fait de même dans sa décision rejetant la réclamation du requérant. Enfin, dans la présente procédure, des indications circonstanciées permettant au requérant de se défendre ont encore été données.

b) Au fond, il appartient au requérant d'établir que l'autorité investie du pouvoir de nomination a abusé de son pouvoir d'appréciation en choisissant M. R. plutôt que lui-même.

Cela suppose que, globalement, la candidature du requérant soit manifestement de valeur supérieure à celle du candidat désigné ou, à tout le moins, de valeur égale en cas de concours entre candidats internes et externes, ce que le requérant doit établir (voir le jugement 2020 et la jurisprudence citée). Or, il ne tente même pas d'en faire la démonstration.

L'exercice de fonctions de direction exige souvent, outre des aptitudes techniques, des aptitudes relationnelles particulières que n'ont pas toujours des candidats par ailleurs excellents du point de vue technique. Les intéressés n'en ont pas toujours conscience de sorte qu'ils ont du mal à accepter que leur candidature soit écartée (voir, par exemple, les jugements 1689, 1771, 1926, affaires de Riemaeker n^{os} 4 et 5, et 1982, affaire Barret n^o 3).

A cet égard, la bonne notation dont ils font l'objet de la part de leurs supérieurs n'est pas décisive, parce que leur auteur n'est d'ordinaire point l'autorité investie du pouvoir de nomination et que les appréciations émises ne l'ont pas été en fonction du poste à pourvoir ni dans le cadre d'une situation de concurrence entre plusieurs candidats parmi lesquels il y a lieu de choisir le meilleur pour pourvoir ledit poste (voir les jugements 1827, affaire Ochani, 1926 et 2040).

En l'espèce, le Tribunal ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Les explications que l'Agence a données au Tribunal sont vraisemblables. Quelle que soit la déception compréhensible d'un fonctionnaire consciencieux, ayant bien servi l'Organisation, on ne saurait déduire des arguments du requérant que la décision attaquée est fondée sur des motifs erronés au point de constituer une violation du pouvoir d'appréciation de l'Organisation.

8. La conclusion tendant au paiement d'une indemnité repose sur la considération que l'Agence aurait agi de manière illicite.

Ainsi que le requérant l'admet lui-même, le préjudice résultant des conséquences de la non-consultation de la Commission paritaire des litiges a été réparé par le jugement 2005.

Par ailleurs, il n'a pas été établi que la procédure de concours aurait été viciée au point d'en justifier l'annulation.

Au demeurant, l'Organisation n'a pas porté préjudice au requérant. Il n'était pas déshonorant pour ce dernier de ne pas avoir été choisi pour pourvoir le poste litigieux. Les communications de l'Agence n'ont pas été présentées de manière blessante et les travaux du jury, qui demeurent confidentiels, n'ont pas été divulgués à des tiers par l'Agence.

La requête est donc mal fondée en tous ses moyens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M^{me} Hildegard Rondón de Sansó, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2001.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Hildegard Rondón de Sansó

