

QUATRE-VINGT-QUATORZIÈME SESSION

Jugement n° 2199

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M^{lle} S. E. T. le 1^{er} novembre 2001 et régularisée le 6 décembre 2001, la réponse de l'Organisation du 14 février 2002, la réplique de la requérante du 21 mars et la duplique de l'OIAC du 17 avril 2002;

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. La requérante, ressortissante des Etats-Unis née en 1944, est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission préparatoire de l'OIAC le 23 septembre 1993, à la Division des relations extérieures, en qualité de secrétaire principale, sous contrat de durée déterminée au grade GS-5. Lorsque la Commission préparatoire a cessé d'exister, l'OIAC l'a engagée sous contrat de durée déterminée. Dans une lettre datée du 29 octobre 2001, elle a informé l'Organisation de son intention de démissionner; cette démission a pris effet le 4 janvier 2002.

Le 28 février 2000, un avis de vacance avait été publié sous la référence INS/IMB/MAC/P-3/2-00 pour pourvoir le poste de fonctionnaire chargé de la gestion, de grade P-3, au Service de la gestion de l'inspectorat. Il était précisé que le candidat retenu devait prendre ses fonctions en septembre 2000. La requérante a posé sa candidature et a été convoquée à un entretien le 6 septembre. Par lettre du 26 octobre 2000, le chef de la Section du recrutement lui a fait savoir qu'une autre candidate avait été choisie pour le poste. Cette dernière a pris ses fonctions le 3 janvier 2001.

Le 22 décembre 2000, la requérante a demandé le réexamen de la décision de nomination prise par le Directeur général ainsi que de la procédure de sélection. Le Directeur général a répondu le 17 janvier 2001 qu'il ne voyait aucune raison de revenir sur sa décision.

Ayant déjà fait connaître à l'OIAC, le 7 novembre 2000, son intention de former recours contre la décision de sélection, la requérante a écrit au chef du Service des ressources humaines, le 19 février 2001, pour lui demander communication de divers documents qu'elle souhaitait utiliser afin de préparer son recours. Le 1^{er} mars, celui-ci lui a adressé une copie du rapport de synthèse du jury de sélection, contenant sa recommandation au Directeur général. Le nom de la requérante figurait au premier rang des candidats sélectionnés et celui de la candidate retenue au troisième rang.

La Commission de recours a rendu son avis le 20 juillet 2001; elle a recommandé le maintien de la nomination de la candidate retenue. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation le 27 juillet et la requérante en a été informée le 7 août 2001. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que cette sélection a été entachée d'irrégularités. Le jury, composé du directeur de la Division de l'inspectorat, du chef du Service de la gestion de l'inspectorat, du chef du cabinet du Directeur général et du chef du recrutement, l'avait choisie comme étant la meilleure candidate. Ce choix avait été entériné par le

directeur de la Division de l'inspection. Elle fait remarquer que les membres du jury avaient toutes les qualifications nécessaires pour déterminer qui était le meilleur candidat.

La requérante prétend que plusieurs dispositions réglementaires ont été violées. La nomination de la candidate retenue constitue une infraction à l'article VIII, partie D, paragraphe 44 de la Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication, du stockage et de l'emploi des armes chimiques et sur leur destruction (ci-après «la Convention sur les armes chimiques») et à l'article 4.2 du Statut du personnel, qui tous deux disposent que le critère essentiel à prendre en compte dans la nomination d'un candidat à un poste est la nécessité d'assurer le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité. L'article 4.3 dudit Statut a lui aussi été violé, puisque la sélection n'a pas eu lieu de manière transparente. La requérante affirme que, bien qu'elle ait demandé à plusieurs reprises à de hauts fonctionnaires de l'Organisation pourquoi elle n'avait pas été nommée, aucun d'entre eux ne lui a fourni de raison précise. De plus, son ancienneté à l'OIAC était supérieure à celle de la candidate retenue : au moment des faits, elle avait déjà travaillé sept ans soit pour la Commission préparatoire soit pour l'OIAC, alors que la candidate retenue était une candidate externe et n'avait travaillé que pour la Commission préparatoire et pendant une période plus courte. La requérante fait remarquer qu'elle avait cru comprendre qu'il était urgent de pourvoir le poste et que, contrairement à la candidate retenue, elle était immédiatement disponible pour commencer à travailler dès le départ officiel du titulaire. Elle prétend que les candidats sélectionnés sont ceux qui ont les faveurs du Directeur général, en particulier lorsqu'ils sont originaires de la zone géographique à laquelle son pays appartient, comme cela était le cas pour la candidate retenue; elle ajoute qu'elle a été victime de cette pratique à plusieurs reprises.

Ce n'est que lorsqu'elle a reçu la réponse de l'Organisation à son recours qu'elle a pris connaissance des critères utilisés au cours de la procédure de sélection et de la prétendue raison pour laquelle elle n'avait pas été nommée. Les critères appliqués étaient ceux de la répartition géographique, du maintien des effectifs au niveau minimum et de l'ancienneté dans le grade. Elle affirme qu'aucun de ces critères ne justifie la nomination de l'autre candidate. Elle cite la jurisprudence du Tribunal à l'appui de son affirmation selon laquelle le Directeur général a fait erreur en donnant la préférence -- pour des motifs de répartition géographique -- à une candidate classée au troisième rang par le jury. Elle prétend que cette décision était motivée par un parti pris à son encontre.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas la nommer au poste. Elle ne demande pas à être «réintégrée», mais souhaite recevoir des indemnités équivalant à la différence entre les traitements, allocations et autres prestations qu'elle aurait perçus si elle avait été nommée au poste P-3 et ceux dont elle aurait effectivement bénéficié si elle avait continué à occuper le poste GS-5, et ce, pendant une durée de neuf ans à compter du 18 octobre 2000; elle demande que cette somme soit majorée pour tenir compte du taux de l'inflation, et des intérêts composés. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens. A la place de ces indemnités et des dommages-intérêts pour tort moral, elle est prête à accepter une somme forfaitaire de 200 000 dollars des Etats-Unis.

C. Dans sa réponse, l'Organisation décrit en détail la procédure de sélection en vigueur. Elle affirme qu'en prenant la décision attaquée le Directeur général n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation. Qui plus est, cette décision n'enfreint aucunement les termes de l'engagement de la requérante et elle est parfaitement conforme aux procédures de sélection telles que définies dans les dispositions pertinentes du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel.

Dans la mesure du possible, tous les postes vacants font l'objet d'un avis de vacance et sont pourvus à l'issue d'un concours. Bien que «les aptitudes et l'expérience» des fonctionnaires soient prises «pleinement en considération», cela ne saurait se faire au détriment du recrutement de «talents nouveaux». La requérante était l'un des quatre candidats qualifiés recommandés au Directeur général par le jury. Après avoir reçu les recommandations du jury et conformément aux règles applicables à l'OIAC, le Directeur général a sélectionné l'un des autres candidats qualifiés. L'Organisation nie avoir enfreint une règle quelconque mais, si tel avait été le cas, cette infraction ne constituerait pas un motif de réexamen de la décision par le Tribunal. L'article 4.1, alinéa a), du Statut du personnel dispose que c'est au Directeur général qu'il appartient de nommer les fonctionnaires. Le jury de sélection conseille le Directeur général sur le recrutement du personnel, mais n'intervient pas dans la sélection finale ou la nomination. Compte tenu des dispositions réglementaires applicables en matière de nomination, l'OIAC fait valoir que le Directeur général est libre de choisir un autre candidat s'il le juge opportun; toute autre interprétation des règles les «viderait de leur sens».

L'Organisation suggère que la requérante a mal interprété le rapport de synthèse du jury de sélection; le simple fait

que celui-ci l'ait placée en tête sur la liste figurant dans ce document ne signifie aucunement qu'elle était mieux qualifiée que les autres candidats. Avant de nommer un candidat, le Directeur général doit tenir compte d'autres facteurs, tels que la répartition géographique. La candidate retenue était le premier fonctionnaire de sa nationalité à être recruté à l'OIAC, organisation «qui n'offre pas la possibilité de faire carrière», où l'ancienneté ne joue donc aucun rôle dans les décisions de nomination. La requérante n'a apporté aucune preuve à l'appui de ses allégations selon lesquelles les règles de l'Organisation ont été violées.

Elle n'a pas prouvé non plus que la décision était motivée par un parti pris à son encontre, ni que le Directeur général a pris cette décision par favoritisme régional.

Quant à son argument selon lequel on ne lui a pas fourni la raison pour laquelle elle n'a pas été sélectionnée, l'Organisation affirme que cette question aurait dû être soulevée dans une lettre adressée à la personne qui a pris la décision attaquée, en l'espèce le Directeur général. Or la requérante n'a soulevé cette question que dans son recours interne.

D. L'intéressée développe ses moyens dans sa réplique. Conformément à une directive administrative relative aux procédures de recrutement, le jury doit faire une recommandation en prenant «pleinement en considération» les aptitudes et l'expérience des fonctionnaires déjà employés à l'OIAC, et en prenant «dûment [...] en considération» la répartition géographique. La requérante fait remarquer qu'à aucun moment l'Organisation n'a fait valoir que la candidate retenue était mieux qualifiée qu'elle. Le fait qu'elle-même était une candidate interne aurait donc dû être pris en considération. Puisque tel n'a pas été le cas, il y a manifestement eu violation des règles.

Elle affirme qu'elle a bien essayé de connaître les raisons pour lesquelles elle n'avait pas été sélectionnée en s'adressant au chef du cabinet du Directeur général, au Directeur général adjoint et à son propre supérieur hiérarchique. Elle allègue que l'un de ces fonctionnaires lui a révélé que la décision avait été prise en raison d'un parti pris à son encontre. Elle fournit des exemples de ce qu'elle considère comme des manifestations de partialité envers elle.

E. Dans sa duplique, l'OIAC réitère ses arguments et rejette les accusations de la requérante. Elle affirme que cette dernière n'a pas cité avec exactitude le texte des dispositions de la directive administrative et du Règlement provisoire du personnel. Qui plus est, les directives administratives sont des normes de rang inférieur par rapport au Statut du personnel et au Règlement provisoire du personnel. L'Organisation fait remarquer que la requérante n'a mentionné aucune règle faisant obligation à l'OIAC de lui faire connaître les raisons pour lesquelles sa candidature n'avait pas été retenue.

CONSIDÈRE :

1. La requérante demande l'annulation de la décision du Directeur général de nommer à un poste de fonctionnaire chargé de la gestion une candidate externe dont le nom ne figurait qu'au troisième rang sur la liste du jury de sélection; elle a été de ce fait évincée au profit de cette dernière alors que son propre nom figurait en tête de liste. Elle réclame à titre principal des indemnités -- au lieu de sa réintégration -- et des dommages-intérêts pour tort moral.
2. La défenderesse réfute les allégations de la requérante et déclare que, même si elles étaient exactes, elles ne sauraient constituer en elles-mêmes des motifs suffisants pour que le Tribunal réexamine la décision, surtout si on les considère à la lumière des règles statutaires de l'Organisation.

Dispositions applicables

3. Les principales dispositions citées par les parties à l'appui de leurs positions respectives sont :

L'article VIII, partie D, paragraphe 44 de la Convention sur les armes chimiques :

«Le Directeur général est chargé de la nomination des membres du personnel ainsi que de l'organisation et du fonctionnement du Secrétariat technique, et en répond auprès de la Conférence et du Conseil exécutif. La considération dominante dans le recrutement et la définition des conditions d'emploi du personnel est la nécessité d'assurer les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. [...] Est dûment prise en

considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Aux fins du recrutement, il est tenu compte du principe suivant lequel les effectifs doivent être maintenus au minimum nécessaire pour que le Secrétariat technique puisse s'acquitter convenablement de ses responsabilités.»

L'article 4.1, alinéa a), du Statut du personnel :

«C'est au Directeur général qu'il appartient de nommer les fonctionnaires. [...]»

L'article 4.2 du Statut :

«Le critère essentiel en matière d'engagement, de mutation et de promotion des fonctionnaires est l'obligation d'assurer le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité. La nécessité de procéder à un recrutement sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération. En matière de recrutement, le principe est que les effectifs doivent être maintenus au niveau minimum nécessaire pour permettre au Secrétariat de s'acquitter comme il convient de ses responsabilités.»

L'article 4.3 du Statut :

«Les fonctionnaires sont choisis sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, le choix se fait après mise au concours du poste. En outre, le choix et la nomination des candidats se font de manière à assurer la transparence et conformément aux principes énoncés à l'article 4.2 du présent statut du personnel [...].»

L'article 4.4, alinéa a), du Statut :

«L'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière. En d'autres termes, il n'est pas accordé de contrat permanent. Il est proposé aux fonctionnaires deux types d'engagement temporaire : pour une période de courte durée ou pour une durée déterminée. [...]»

Le paragraphe 6 de la directive administrative sur les procédures de recrutement :

«Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu, pour pourvoir les postes vacants, de prendre pleinement en considération les aptitudes et l'expérience des personnes déjà en service dans l'organisation, qui ont posé leur candidature. [...]»⁽¹⁾

Le paragraphe 22 de la directive administrative :

«Chacun des jurys de sélection constitués en application de la présente directive administrative conseillera le Directeur général pour le recrutement du personnel.»*

4. La requérante considère que le fait que sa candidature au poste en question n'a pas été retenue constitue une violation de l'article VIII, partie D, paragraphe 44 de la Convention sur les armes chimiques, des articles 4.2 et 4.3 du Statut du personnel et des autres règles pertinentes. Elle soutient que la décision attaquée est viciée à divers titres.

5. Dans sa réponse aux arguments de la requérante, l'Organisation affirme qu'elle a respecté les cinq étapes de la procédure de recrutement par concours, à savoir : la publication de l'avis de vacance de poste; la transmission de toutes les candidatures à un jury de sélection chargé d'établir une liste restreinte des candidats qui semblent les plus aptes à occuper le poste au vu de leur dossier; l'organisation d'entretiens entre le jury et les candidats dont le nom figure sur la liste restreinte, le jury ayant pour tâche de conseiller le Directeur général en classant par ordre de préférence les candidats qu'il juge les plus aptes à occuper le poste; l'exercice, par le Directeur général, de son pouvoir d'appréciation pour décider quels candidats sont les mieux à même d'exercer les fonctions inhérentes au poste, en prenant dûment en considération, d'une part, la nécessité de procéder à un recrutement sur une base géographique aussi large que possible, d'autre part, les intérêts de l'Organisation, et ce, sans distinction de race, de sexe ou de religion; et, enfin, l'envoi d'une offre provisoire au candidat retenu, suivi par un contrôle de ses références et par une autre offre de confirmation. Ce n'est que lorsque le candidat retenu a accepté cette offre que les autres candidats sont informés par courrier qu'ils n'ont pas été sélectionnés.

6. A la lumière du droit et de la réglementation applicables, le Tribunal ne voit rien d'illégal dans la décision attaquée. La procédure de recrutement et de nomination a été respectée par la défenderesse.

7. Dans ses observations sur un certain nombre de questions soulevées par la requérante, l'Organisation fait remarquer que le rôle du jury de sélection se limite à recommander au Directeur général des candidats «aptes à être nommés». Le jury lui suggère simplement que le candidat dont le nom figure en tête de liste, en l'espèce celui de la requérante, s'est distingué par rapport aux autres lors de l'entretien, mais il ne recommande pas la nomination de ce candidat-là au poste. S'il le faisait, il outrepasserait le pouvoir limité dont il est investi et se transformerait *de facto* en une autorité investie du pouvoir de nomination, ôtant ainsi au Directeur général la faculté d'exercer son pouvoir d'appréciation en matière de nomination, pouvoir que lui confèrent la Convention sur les armes chimiques ainsi que le Statut du personnel et le Règlement provisoire du personnel.

Dans l'exercice de ce pouvoir d'appréciation, l'un des éléments qu'il doit dûment prendre en considération est la nécessité de procéder à un recrutement sur une base géographique aussi large que possible. En l'espèce, l'Organisation employait déjà vingt-trois fonctionnaires de la catégorie des services organiques (soit 6,8 pour cent du total des fonctionnaires de cette catégorie), ressortissants du même pays que la requérante, mais aucun fonctionnaire de la même nationalité que celle de la personne nommée au poste. Puisque les effectifs doivent être maintenus au minimum nécessaire, le Directeur général doit impérativement tenir compte de la nécessité de nommer des candidats d'Etats membres et de régions sous-représentés parmi ceux que le jury de sélection considère comme répondant à toutes les exigences du poste et tout en satisfaisant, comme requis, aux critères les plus élevés d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

8. L'exercice, par le Directeur général, du large pouvoir d'appréciation qui lui a été conféré en matière de nomination ne saurait être entravé par le choix d'un jury de sélection dont le rôle est purement consultatif. Le Directeur général ne saurait, par exemple, être lié par le classement des candidats établi par le jury de sélection, même s'il va sans dire qu'il doit exercer son pouvoir d'appréciation dans le respect de la légalité (voir le jugement 1355). Et rien ne prouve, en l'espèce, que tel n'a pas été le cas.

9. S'agissant de la question de l'ancienneté, l'Organisation souligne que les Etats parties ont décidé que l'OIAC serait une organisation qui n'offrirait pas la possibilité de faire carrière; elle n'établit donc pas de liste d'ancienneté de son personnel. Au lieu d'un système de promotion basé sur l'ancienneté, le paragraphe 6 de la directive sur les procédures de recrutement permet notamment l'organisation d'un concours interne pour pourvoir les postes vacants. L'OIAC considère que le critère auquel se réfère la requérante pour déterminer l'ancienneté manque de souplesse et qu'il est surtout destiné à servir ses propres intérêts; il est de surcroît exclusivement basé sur le nombre d'années pendant lesquelles un candidat interne a été au service de l'Organisation, sans tenir compte des responsabilités et des fonctions qui lui étaient attribuées.

10. Le Tribunal est d'avis que les affaires citées par la requérante pour conforter sa position sur le principe de l'ancienneté ne peuvent pas servir sa cause en l'espèce puisque, contrairement à d'autres organisations internationales, l'OIAC a délibérément choisi de ne pas offrir la possibilité de faire carrière.

11. En gardant à l'esprit les règles applicables, le Directeur général devait choisir le candidat le mieux à même de satisfaire aux critères les plus élevés d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

12. La requérante fait valoir que le principe de transparence doit être respecté dans la procédure de sélection et de nomination, et qu'elle a donc le droit de connaître les motifs pour lesquels elle n'a pas été nommée.

13. Elle prétend avoir demandé à de hauts fonctionnaires de l'OIAC pourquoi elle n'avait pas été nommée au poste en question. Mais elle aurait dû adresser cette demande au Directeur général qui était le seul à pouvoir lui répondre, et non à des personnes n'ayant eu aucune responsabilité dans la décision attaquée. Or elle ne l'a jamais fait, si ce n'est dans le cadre de son recours interne.

14. Selon la jurisprudence du Tribunal, «aucune règle ni principe général ne fait obligation de motiver expressément une décision refusant une promotion ou une nomination à un poste déterminé» (voir le jugement 1355, au considérant 8). Le moyen n'est donc pas fondé.

15. La requérante prétend en outre que la décision attaquée a été prise en raison d'un parti pris à son encontre, d'une préférence personnelle pour la candidate retenue ou du favoritisme du Directeur général. Mais elle n'étaye aucune de ces allégations.

16. Enfin, la défenderesse affirme que la requérante n'a pas prouvé que la décision du Directeur général de ne pas

la nommer au poste en question représente un quelconque déni de l'un de ses droits ou lui a, d'une manière ou d'une autre, porté préjudice. Le Tribunal est d'avis qu'elle n'a pas non plus apporté la preuve qu'elle avait un intérêt pour agir. Le moyen n'est donc pas fondé.

17. Le Tribunal ne saurait censurer une décision prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation à moins d'avoir établi que la décision émane d'une autorité incompétente, est entachée d'un vice de forme ou de procédure ou de détournement de pouvoir, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Or la requérante n'a pas prouvé que la décision attaquée était entachée de l'une quelconque de ces irrégularités.

18. Il découle de ce qui précède que la conclusion tendant à l'annulation de la décision attaquée ne peut être accueillie. Il en va de même pour la demande d'indemnisation du préjudice que la requérante dit avoir subi du fait des irrégularités qu'elle allègue.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Juge, et M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2003.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

1. Traduction du greffe.