

110^e session

Jugement n° 2978

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. F. J. M. M. le 8 janvier 2009 et régularisée le 30 janvier, la réponse de l'Organisation du 14 mai, la réplique du requérant du 16 juin et la duplique d'Eurocontrol du 13 août 2009;

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. Le requérant, ressortissant français né en 1957, est entré au service de l'Agence Eurocontrol le 16 septembre 1992 en qualité d'assistant adjoint de première classe de grade B4 au Centre expérimental d'Eurocontrol à Brétigny-sur-Orge (France). Il fut promu le 1^{er} septembre 2003 au grade B1 en tant qu'assistant principal.

L'Agence publia un avis de concours le 28 décembre 2007 pour le poste de chef des Services généraux, de grade A4, au sein de la Direction des ressources humaines et de l'administration à Bruxelles. Le requérant présenta sa candidature le 6 février 2008. Le jury du concours décida de retenir quatre des vingt-six candidats pour participer aux épreuves de sélection et le requérant fut informé le 11

mars 2008 que sa candidature avait été écartée. À la suite des entretiens de sélection, le jury du concours décida à l'unanimité de faire passer des tests complémentaires au candidat qui exerçait *ad interim* les fonctions de chef des Services généraux depuis quelques mois. Celui-ci fut retenu pour être nommé au poste vacant sur la base de la recommandation unanime du jury du concours.

Dans l'intervalle, le 13 mars 2008, le requérant avait déposé une demande de motivation écrite du rejet de sa candidature. Par mémorandum du 1^{er} avril, le directeur des ressources humaines et de l'administration lui expliqua que le jury du concours avait soigneusement étudié sa candidature et constaté qu'il possédait une certaine expérience en rapport avec le poste à pourvoir mais que, «eu égard à la nature à la fois vaste et complexe» de ce poste, il avait estimé que cette expérience se limitait à un domaine trop restreint au regard des exigences requises. Jugeant cette explication peu claire et mal fondée, le requérant demanda, le 8 avril, au directeur de préciser sa motivation.

N'ayant pas reçu de réponse à cette demande, il introduisit le 10 juin 2008 auprès du Directeur général une réclamation dans laquelle il demandait l'annulation de la décision du 11 mars 2008 et la réouverture du concours en raison d'une erreur manifeste du jury dans l'appréciation de ses qualifications et d'un manquement à «l'obligation statutaire de motivation sans délai» d'une décision faisant grief.

Par mémorandum du 27 juin 2008, le directeur des ressources humaines et de l'administration précisa au requérant la motivation du rejet de sa candidature et lui indiqua qu'après avoir analysé son expérience professionnelle de manière détaillée et effectué une comparaison avec les critères requis pour le poste à pourvoir, certaines insuffisances étaient apparues, qu'il explicitait comme suit :

- «• Le jury de sélection a reconnu votre expérience dans des domaines variés liés aux services généraux, mais celle-ci ne se situe pas au niveau du poste publié, c'est-à-dire au niveau d'un chef d'unité dont une des responsabilités sera de participer à la gestion globale des ressources humaines et de contribuer au plan stratégique de la [Direction des ressources humaines et de l'administration].

- Votre expérience en “Prévention et protection du travail” est décrite comme limitée à des activités d’intérim.
- La taille et le niveau des équipes actuelles que vous gérez ne permettent pas d’établir que vous possédez la vision pour diriger des activités et une équipe à un niveau managérial élevé.»

Il fut également rappelé à l’intéressé que le jury avait examiné avec grand soin sa candidature et constaté qu’il possédait de l’expérience en rapport avec les aspects techniques du poste, mais que son expérience avait toutefois paru «insuffisante compte tenu des critères requis en matière de gestion et de participation à la gestion stratégique» de la Direction des ressources humaines et de l’administration.

Le requérant fut informé le 25 novembre 2008 par le secrétariat de la Commission paritaire des litiges que celle-ci s’était prononcée sur sa réclamation et que son avis allait être transmis au Directeur général pour décision finale. Le 8 janvier 2009, considérant que l’absence de réponse du Directeur général à sa réclamation du 10 juin 2008 valait décision implicite de rejet, le requérant déposa une requête devant le Tribunal. Il fut avisé par memorandum du 27 janvier 2009 que le Directeur général avait décidé de rejeter sa réclamation, conformément à la recommandation unanime de la Commission, au motif qu’elle était non fondée en droit.

B. Le requérant prétend que le jury du concours a commis une erreur manifeste dans l’appréciation de ses qualifications. Il relève que l’avis de concours faisait apparaître que, parmi les responsabilités du chef des Services généraux, figurait la responsabilité relative à la participation à la gestion globale des ressources humaines et à la contribution au plan stratégique de la Direction des ressources humaines et de l’administration et qu’en rapport avec cette responsabilité étaient indiquées à la rubrique «Profil requis» la «[v]ision et [la] motivation pour diriger des activités et une équipe à un niveau managérial élevé». Selon lui, «[sa] candidature comportait manifestement un élément de motivation» mais, comme il n’a pas été retenu pour les épreuves de sélection, il n’a pas été possible d’évaluer celle-ci au regard de ce critère. Le requérant allègue que l’avis de concours ne mentionnait pas la nécessité de posséder un certain nombre d’années d’expérience en

matière de prévention et de protection au travail en tant que titulaire et affirme que, contrairement à ce qui a été considéré par le jury, il est incontestable que son expérience dans ce domaine correspond au profil requis. En ce qui concerne les considérations du jury sur ses capacités à «diriger des activités et une équipe à un niveau managérial élevé», il fait valoir qu'il possède des aptitudes managériales certaines, dont le niveau ne saurait être mesuré sur la base du nombre de personnes encadrées.

Le requérant fait en outre remarquer qu'ayant occupé le poste vacant *ad interim* depuis quelques mois, le candidat nommé à l'issue du concours avait, à la différence des autres candidats, acquis de l'expérience dans les fonctions afférentes audit poste. Selon lui, quand bien même l'Agence se doit de veiller aux intérêts du service, il lui incombe aussi de prendre les mesures nécessaires pour respecter l'égalité entre les candidats et, en particulier, de faire preuve de précision et de transparence dans le traitement des candidatures. Le requérant estime que tel n'a pas été le cas en l'espèce car la motivation du rejet de sa candidature qui lui a été communiquée le 1^{er} avril 2008 manquait de clarté et de précision, et que celle contenue dans le memorandum du 27 juin 2008 était incorrecte et discutable; en outre, la décision d'écarter sa candidature avant les épreuves de sélection «manquait de la plus élémentaire prudence». Il déplore la légèreté apparente avec laquelle sa candidature a été traitée.

Le requérant demande l'annulation de la décision portant rejet de sa candidature datée du 11 mars 2008, la réouverture du concours qu'il conteste, l'indemnisation du préjudice moral qu'il estime avoir subi et l'attribution de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence Eurocontrol soutient que, même si le jury du concours a reconnu les mérites du requérant, il a considéré, dans l'exercice de son large pouvoir d'appréciation et sans commettre d'erreur manifeste, que celui-ci ne possédait pas les qualités nécessaires, en particulier quant à son expérience, pour exercer les fonctions de chef des Services généraux. Elle précise qu'il relevait des pouvoirs dudit jury d'évaluer l'expérience acquise par l'intéressé, notamment dans l'exercice de ses fonctions de grade B1, au regard des

aptitudes requises pour occuper le poste de chef des Services généraux de grade A4.

La défenderesse affirme que c'est à tort que le requérant se plaint de l'apparente légèreté et du manque de précision et de transparence avec lesquels, selon lui, sa candidature aurait été traitée. Elle rappelle que l'étendue exigée de la motivation dépend des circonstances et qu'une organisation doit faire preuve de retenue lorsqu'elle annonce à un candidat interne que sa candidature a été rejetée, de manière à ne pas détériorer ses chances ultérieures. Elle considère qu'en l'espèce les motivations du rejet de la candidature du requérant données par l'Agence répondaient à ces exigences et permettaient à l'intéressé de connaître les raisons d'un tel rejet. En outre, le fait que le candidat retenu occupait le poste vacant *ad interim* ne constitue pas à lui seul un indice probant d'illégalité et aucun élément n'indique que ce candidat a été nommé pour des raisons autres que son aptitude à exercer les fonctions afférentes au poste en cause.

D. Dans sa réplique, le requérant estime que le véritable motif du rejet de sa candidature a été son grade B1. Puisque, selon lui, la fonction qu'il occupe est de niveau A6, l'appréciation d'une telle fonction au niveau B1 procède d'une erreur manifeste. L'argument, que l'Agence semble invoquer, selon lequel une expérience au niveau A4 était requise pour l'emploi à pourvoir, n'est pas admissible car une telle expérience n'était notamment pas spécifiée dans l'avis de concours. Le requérant allègue aussi que seuls les fonctionnaires relevant de la catégorie A ont été admis à passer les épreuves de sélection au détriment de ceux de la catégorie B.

E. Dans sa duplique, l'Agence affirme que le facteur primordial dans la sélection était bien les qualifications des candidats et non leur grade, comme le prétend le requérant. Elle précise que l'avis de concours et les justifications fournies au requérant ne font pas mention d'une expérience requise à un grade précis mais d'aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau managérial élevé, soit, dans le cas d'espèce, d'un emploi de niveau A4. La défenderesse soutient que le jury du concours ne s'est pas fondé sur le grade du requérant pour évaluer sa

candidature. Elle déclare également que l'intérim de courte durée assuré par le candidat finalement sélectionné n'a pas pu procurer à celui-ci d'avantages substantiels.

CONSIDÈRE :

1. Le 6 février 2008, le requérant, qui occupait alors les fonctions d'assistant principal de grade B1, présenta sa candidature au poste, de grade A4, de chef des Services généraux au sein de la Direction des ressources humaines et de l'administration. Le 11 mars, il fut informé que sa candidature avait été écartée et qu'il lui était loisible d'obtenir de plus amples informations auprès de la Section Recrutement et gestion des emplois.

Le jury du concours n'avait retenu, en vue de la participation aux épreuves de sélection, que quatre candidatures sur les vingt-six présentées, dont celle du fonctionnaire qui, depuis quelques mois, occupait *ad interim* le poste mis au concours. Répondant à une demande du requérant, le directeur des ressources humaines et de l'administration motiva le rejet de sa candidature par l'insuffisance de son expérience «eu égard à la nature à la fois vaste et complexe» du poste en question. Au terme de la procédure de sélection, c'est le chef *ad interim* des Services généraux qui fut retenu pour être nommé au poste considéré.

2. Le 8 avril 2008, le requérant avait demandé au directeur des ressources humaines et de l'administration de préciser sa motivation, qu'il avait du mal à comprendre. N'ayant reçu aucune réponse, il saisit le Directeur général, le 10 juin 2008, d'une réclamation dirigée contre la décision d'écarter sa candidature. Il se plaignait du non-respect de l'obligation de motiver une décision faisant grief et d'une erreur manifeste du jury dans l'appréciation de ses qualifications. Le 27 juin 2008, soit après le dépôt de la réclamation, le directeur des ressources humaines et de l'administration donna connaissance à l'intéressé de la motivation du jury du concours. Selon ce dernier, l'expérience du requérant, notamment en matière technique, était bien en rapport avec

le poste à pourvoir mais était «insuffisante compte tenu des critères requis en matière de gestion et de participation à la gestion stratégique» de la Direction des ressources humaines et de l'administration.

Le 8 janvier 2009, le requérant déposa auprès du Tribunal de céans une requête contre la décision implicite de rejet de sa réclamation. Le 27 janvier 2009, se fondant sur la recommandation unanime de la Commission paritaire des litiges, pour laquelle aucun élément du dossier ne permettait de dire «que le candidat retenu l'a[vait] été pour des motifs autres que ceux indiqués par le jury de concours, à savoir son aptitude pour le poste», le Directeur général rejeta explicitement ladite réclamation.

3. Bien que la requête ait été formée contre une décision implicite de rejet, il y a lieu de constater que son objet est désormais l'annulation de la décision du 27 janvier 2009 par laquelle le Directeur général a confirmé le rejet initial de la candidature du requérant au poste de chef des Services généraux au sein de la Direction des ressources humaines et de l'administration.

4. Le requérant soutient que la décision de rejeter sa candidature était insuffisamment motivée. Mais le Tribunal admet que, lorsqu'il s'agit des résultats d'un concours et, plus généralement, lorsque l'administration exerce son choix 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 (voir les jugements 1787, au considérant 5, et 2035, au considérant 4). Ces motifs peuvent être communiqués ultérieurement, notamment dans le cadre d'une contestation contentieuse (voir les jugements 1590, au considérant 7, et 2194, au considérant 7).

En l'espèce, le requérant a eu connaissance des motifs du rejet de sa candidature le 1^{er} avril 2008 et, sous une forme plus détaillée, le 27 juin 2008. En outre, la décision définitive du Directeur général du 27 janvier 2009 était suffisamment motivée. Le requérant a donc été mis à même de contester utilement les motifs pour lesquels il n'a pas été choisi.

5. Le poste de chef des Services généraux mis au concours le 28 décembre 2007 relève de la Direction des ressources humaines et de l'administration, dont les attributions comprennent le recrutement, la «gestion des talents et des carrières», ainsi que l'administration du personnel.

L'avis de concours précisait les responsabilités liées à ce poste dans les termes suivants :

«Le candidat retenu se verra confier les tâches suivantes :

- élaborer, tenir à jour et mettre en œuvre les procédures et processus requis dans les domaines des Services généraux et de la gestion du site, en ce compris la prévention et la protection au travail ;
- veiller à ce que les services requis soient assurés d'une manière efficace et efficiente ;
- instaurer et maintenir un réseau efficace de relations de travail avec des partenaires internes et externes, propre à permettre une collaboration adéquate dans la réalisation des objectifs du service ;
- gérer les ressources de l'unité dans la même optique, fournir s'il y a lieu le support et l'encadrement nécessaires aux membres du personnel et créer les synergies requises entre les personnes ;
- participer, en qualité de membre de l'équipe de management de haut niveau, à la gestion globale des [ressources humaines] et administration au sein de l'Agence et fournir la contribution du service au Plan stratégique de la [Direction des ressources humaines et de l'administration].»

Quant au profil requis, l'avis de concours le définissait comme suit :

- « Diplôme universitaire dans un domaine pertinent ou expérience professionnelle équivalente.
- 10 années d'expérience professionnelle, notamment dans le domaine de la gestion des activités de prévention et de protection.
- Une expérience dans une fonction de support et/ou de prestation de Services généraux constituerait un atout.
- Excellentes facultés relationnelles et communicationnelles, doublées d'une aptitude à nouer et entretenir des relations en interne comme en externe.
- Vision et motivation pour diriger des activités et une équipe à un niveau managérial élevé.

- Aptitude à formuler des améliorations et avis d'ordre organisationnel et pratique propres à offrir une valeur ajoutée à toutes les parties concernées.
- [...] [L]es candidats doivent avoir une excellente maîtrise de l'anglais ou du français, et une connaissance pratique de l'autre langue.»

Le jury du concours a ainsi estimé, à juste titre, que le poste à pourvoir était de haut niveau et que les tâches confiées à son titulaire étaient vastes et complexes.

6. La question qui se pose est celle de savoir si, comme le soutient le requérant, le jury a commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que l'expérience qui lui était reconnue n'était pas suffisante au regard des responsabilités, ainsi définies, du poste à pourvoir.

Le jury du concours n'a méconnu ni les qualités professionnelles du requérant, acquises ou développées par une expérience relativement longue au service de l'Agence, ni son aptitude à assumer des responsabilités de direction dans des domaines déterminés. Il est cependant parvenu à la conclusion que ces qualités ne répondaient pas entièrement aux exigences du poste à pourvoir et que quatre autres candidats, dont celui qui occupait ce poste *ad interim* depuis plusieurs mois, offraient des garanties supérieures pour un accomplissement des tâches requises conformément aux besoins de l'Organisation.

On comprend que, eu égard à ses qualités, le requérant ait de la peine à admettre ce choix en dépit des motivations qui lui ont été fournies. Mais, selon sa jurisprudence, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité sur le choix des candidats à un concours.

En l'espèce, le Tribunal estime que les explications données par l'Agence sur les spécificités du poste et sur l'inadéquation du profil du requérant à celui-ci sont convaincantes.

Le requérant soutient que, alors que l'avis de concours ne prévoyait pas une telle limitation, les candidatures présentées par des fonctionnaires relevant de la catégorie B auraient été écartées délibérément au profit de celles des seuls candidats relevant de la catégorie A. Rien dans le dossier ne vient confirmer le bien-fondé de ce grief. Rien non plus n'indique que le choix du chef *ad interim* des

Services généraux aurait été opéré préalablement à l'ouverture du concours, qui n'aurait été ainsi qu'un exercice de pure forme, sachant que la seule circonstance que l'un des candidats à un concours assure l'intérim du poste à pourvoir ne saurait vicier la régularité de la procédure. Il ressort du dossier que le choix définitif a été fait après un certain nombre d'entretiens avec les quatre candidats retenus et que le candidat choisi a été soumis à des tests sérieux, sa nomination définitive étant de surcroît subordonnée aux résultats satisfaisants d'un stage de neuf mois.

7. Le requérant ne démontrant pas que la décision critiquée repose sur une erreur de droit ou de fait, qu'il a été omis de tenir compte de faits essentiels ou que des conclusions manifestement inexacts ont été tirées du dossier, voire que ladite décision est entachée d'un détournement de pouvoir (voir le jugement 2834, au considérant 7, et la jurisprudence citée), la requête ne peut qu'être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2010, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET