

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**M.**  
**c.**  
**OIAC**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3993**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. K. M. le 9 septembre 2015 et régularisée le 4 novembre 2015, la réponse de l'OIAC du 19 février 2016, la réplique du requérant du 17 mai et la duplique de l'OIAC du 30 août 2016;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste la nomination directe de M. E. au poste de conseiller juridique.

Dans son discours d'ouverture de la 18<sup>e</sup> session de la Conférence des États parties le 2 décembre 2013, le Directeur général souhaite la bienvenue aux personnes récemment sélectionnées pour être nommées aux fonctions de direction au sein du Secrétariat technique, y compris M. E., qui devait sous peu rejoindre l'OIAC en tant que conseiller juridique. La nomination de M. E. à cette fonction fut également communiquée par courriel le même jour à l'ensemble des directeurs et chefs de division (occupant des postes de grades D-2, D-1 et P-5).

Le 8 avril 2014, le requérant, qui était alors chef de la Division de la coopération internationale (D-1), se renseigna auprès du Service des ressources humaines sur la date de nomination de M. E. Le 10 avril

2014, le Service des ressources humaines lui répondit que M. E. était entré au service de l'OIAC le 1<sup>er</sup> mars 2014.

Le 25 avril 2014, le requérant pria le Directeur général de réexaminer la décision de nommer M. E. au motif que sa nomination directe sans concours violait l'article 4.3 du Statut du personnel, ainsi que la directive administrative AD/PER/29/Rev.3 relative aux procédures de recrutement et de sélection de l'OIAC. Cette demande fut rejetée le 19 mai et le requérant saisit la Commission de recours le 11 juin 2014, sollicitant l'annulation de la nomination de M. E., la mise au concours du poste de conseiller juridique, le versement d'une indemnité pour tort moral et des dépens.

La Commission de recours rendit son rapport le 26 mai 2015. Elle concluait que le recours était frappé de forclusion, puisque le requérant avait été suffisamment informé de la nomination de M. E. le 2 décembre 2013 et qu'il aurait donc dû présenter sa demande de réexamen dans un délai de deux mois à compter de cette date. La Commission de recours ajoutait qu'en tout état de cause, même si le recours était recevable, le Directeur général avait agi conformément aux règles applicables. Elle recommandait que le recours soit rejeté et que le Directeur général envisage de mettre en place une procédure destinée à informer régulièrement le personnel de la nomination de nouveaux fonctionnaires.

Par lettre du 12 juin 2015, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation de la Commission de recours tendant à rejeter son recours comme étant frappé de forclusion, et donc irrecevable, et pour défaut de fondement. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de nomination contestée et d'ordonner à l'OIAC d'ouvrir rapidement une procédure de concours équitable et transparente pour le poste de conseiller juridique, conformément à l'article 4.3 du Statut du personnel et à la jurisprudence du Tribunal, en veillant à ce que le titulaire du poste soit tenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de sa nomination. Le requérant réclame une indemnité pour tort moral d'au moins 100 000 euros en réparation du préjudice causé par l'ambiance de travail délétère dans laquelle il fut amené à travailler à la suite de la

nomination directe de M. E., ainsi qu'une indemnité pour tort moral de 100 000 euros au titre du préjudice de carrière subi. Il réclame des dépens au titre de la présente procédure, des intérêts sur toutes les sommes octroyées en vertu de ce jugement à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 jusqu'à la date à laquelle ces sommes seront intégralement payées, et toute autre réparation que le Tribunal jugera juste, nécessaire et équitable.

L'OIAC demande au Tribunal de rejeter la requête.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision, qui lui a été communiquée par une lettre datée du 12 juin 2015, par laquelle le Directeur général a approuvé la recommandation formulée par la Commission de recours de rejeter son recours contre la décision de nommer M. E. au poste de conseiller juridique au motif que ledit recours était frappé de forclusion et donc irrecevable et, en tout état de cause, dénué de fondement. Dans son recours, le requérant affirmait qu'il contestait la nomination directe de M. E. au poste litigieux parce qu'il était lui-même qualifié pour se porter candidat et assurément en droit d'être dûment pris en considération en tant que candidat interne, et qu'il estimait avoir été privé de la possibilité de concourir pour le poste litigieux. Dans la présente requête, il soutient que son recours était recevable et maintient sa position selon laquelle la nomination de M. E. serait entachée d'illégalité. Il affirme que cette nomination est intervenue sans mise au concours du poste, en violation de l'article 4.3 du Statut du personnel, et qu'elle était contraire à la jurisprudence du Tribunal et au principe de l'égalité de traitement. Quant à la directive administrative AD/PER/29/Rev.3 relative aux procédures de recrutement et de sélection de l'OIAC, le requérant fait valoir que l'amendement apporté à ce texte ne confère pas au Directeur général le pouvoir de procéder à des nominations directes à des postes de grade D-2 et de rang supérieur et qu'en tout état de cause cette directive n'annule pas l'article 4.3 du Statut du personnel.

2. Le motif du rejet pour irrecevabilité du recours formé par le requérant est exposé dans la décision attaquée comme suit :

«[L]a Commission de recours a estimé que vous aviez été suffisamment informé de la nomination de [M. E.] le 2 décembre 2013 et que votre recours aurait dû être introduit dans les deux mois suivant cette date, or vous n'avez formé ce recours que le 25 avril 2014, soit plus de quatre mois après avoir reçu notification de la nomination [...]»\*

3. Conformément aux dispositions du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel de l'OIAC, tout fonctionnaire qui désire former un recours contre une décision administrative doit demander le réexamen de cette décision dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. À défaut, le recours ne sera pas recevable, à moins que la Commission de recours n'autorise une dérogation dans un cas exceptionnel. L'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«Tout fonctionnaire qui désire former un recours contre une décision administrative en invoquant l'article 11.1 du Statut doit préalablement demander dans une lettre au Directeur général le réexamen de cette décision; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois suivant réception par le fonctionnaire de la notification écrite de la décision.» (Soulignement ajouté.)

L'alinéa f) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel se lit comme suit :

«Un recours n'est recevable que s'il a été formé dans les délais visés à l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 [...]; toutefois, la Commission de recours peut autoriser des dérogations dans des cas exceptionnels.»

4. Dans son rapport, la Commission de recours partageait l'avis exprimé par l'OIAC, selon lequel le requérant avait été «suffisamment informé» de la décision de nommer M. E. au poste litigieux le 2 décembre 2013 lors de la 18<sup>e</sup> session de la Conférence des États parties, et également par un courriel daté du même jour, et que, par conséquent, le recours introduit le 25 avril 2014, sous la forme d'une demande de réexamen, était tardif et frappé de forclusion.

---

\* Traduction du greffe.

5. Le requérant soutient que sa demande de réexamen du 25 avril 2014 a été présentée dans le délai requis de deux mois, étant donné qu'il n'a eu connaissance de la décision définitive concernant la nomination de M. E. au poste litigieux que lorsqu'il a reçu le courriel du 10 avril 2014. Il affirme que c'est par ce courriel qu'il a appris qu'une décision pouvant faire l'objet d'un recours avait été prise, puisque l'annonce faite par le Directeur général le 2 décembre 2013 ne répondait pas aux exigences d'une décision administrative faite d'être suffisamment précise, claire et définitive. Selon le requérant, le Directeur général a déclaré ce jour-là dans son discours d'ouverture de la Conférence qu'il souhaitait la bienvenue à M. E., «qui [venait] d'entrer au service de l'Organisation en qualité de conseiller juridique»\*. Le Tribunal estime que l'annonce du Directeur général ne satisfaisait pas à l'obligation de notifier toute décision par écrit, comme le prévoit l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel, mais il relève que le requérant affirme qu'il a reçu un courriel à cette même date dont la partie pertinente est libellée comme suit :

«En outre, je voudrais souhaiter la bienvenue à [M. E.], qui va rejoindre l'Organisation en qualité de conseiller juridique. [M. E.] ne sera pas en mesure de nous rejoindre véritablement avant l'année prochaine, mais il a aimablement accepté d'agir en cette qualité pendant la [Conférence des États parties] et aux sessions prévues du [Conseil exécutif].»\*

6. Le requérant avance divers arguments à l'appui de son affirmation selon laquelle le courriel du 2 décembre 2013, qu'il a manifestement reçu, ne satisfaisait pas à l'obligation de notification. La plupart de ces arguments sont sans pertinence quant à la question essentielle de savoir à quelle date le requérant a été informé de la décision de nommer M. E. au poste de conseiller juridique. Ainsi, le requérant fait valoir que le courriel du 2 décembre 2013 ne mentionnait aucune décision administrative en vertu de laquelle M. E. aurait été nommé, ni la date à laquelle cette décision aurait été prise, ni la date d'entrée en fonctions de M. E. au sein de l'OIAC, sachant que ce dernier était encore au service d'une autre organisation. Le requérant ajoute que ce courriel ne mentionnait pas la procédure suivie pour nommer M. E.

---

\* Traduction du greffe.

ni le grade attribué à ce dernier et, par conséquent, ne constituait qu'une simple déclaration d'intention de le nommer à une date ultérieure. Le requérant affirme en outre qu'aucun avis de vacance n'a été publié pour le poste litigieux. Pour l'essentiel, ces arguments témoignent d'une confusion entre la prise d'une décision pouvant faire l'objet d'un recours, qui n'est pas, en l'espèce, l'élément déterminant pour la question de la recevabilité, et la notification par écrit de la décision (déjà prise) de nommer M. E. au poste litigieux, qui est l'élément essentiel pour déterminer le délai dans lequel le requérant devait présenter sa demande de réexamen.

7. Il importe toutefois de noter que, selon le requérant, le courriel du 2 décembre 2013 ne permettait pas de savoir quel poste M. E. allait occuper. Il affirme n'avoir été dûment informé de la décision concernant la nomination de M. E. que lorsqu'il a reçu la confirmation par courriel du Service des ressources humaines, le 10 avril 2014. Le Tribunal considère que le courriel du 2 décembre 2013 notifiait bien au requérant la nomination de M. E. en qualité de conseiller juridique, mais ne précisait pas si ce dernier était nommé à un poste de grade D-1, grade détenu par le requérant, ou à un poste de grade D-2, poste pour lequel le requérant souhaitait présenter sa candidature. C'est par le courriel du 10 avril 2014, confirmant implicitement qu'il s'agissait d'une nomination au grade D-2, que le requérant a été dûment informé de la décision en cause. Par conséquent, sa demande de réexamen, déposée le 25 avril 2014, a bien été présentée dans le délai prescrit. Elle était donc recevable.

8. Le Tribunal conclut en outre que la nomination de M. E. au poste litigieux est entachée d'illégalité. À cet égard, le Tribunal se réfère en particulier au jugement 2959, dans lequel l'OIAC était l'organisation défenderesse et dans lequel il a analysé, aux considérants 5 à 7, des dispositions quasiment identiques à celles qui sont applicables en l'espèce. Lesdits considérants sont cités à l'appui de cette conclusion et se lisent comme suit :

«5. L'article VIII, paragraphe 44, de la Convention sur les armes chimiques est libellé comme suit :

“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. [...]”

L’article 4.3 du Statut du personnel dispose que :

“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 [...]”

6. Le Tribunal est d’avis que la décision attaquée a violé le droit du requérant de concourir pour un poste dans la mesure où l’article 4.3 du Statut ne prévoit, pour le poste de chef de cabinet, aucune exception explicite et spécifique à la prescription selon laquelle le choix se fait après mise au concours, et où l’“impossibilité” d’organiser un concours ne saurait être fondée sur le poste lui-même. En outre, le Directeur général n’a pas indiqué les raisons pour lesquelles il considérait qu’il n’était pas possible d’organiser un concours pour nommer M. E. au poste vacant, ce qui dénote un manque de transparence dans la nomination. Cette décision a enfreint des dispositions qui sont destinées à assurer un certain niveau de transparence et de concurrence pour tous les postes. En particulier, l’article 11 de la directive AD/PER/29/Rev.2 et les articles 8 et 10 de la directive AD/PER/37/Rev.1 prévoient respectivement que les avis de vacance doivent être affichés, que lorsque des postes sont ouverts aux candidats extérieurs ces vacances de poste doivent être annoncées à la fois aux plans interne et externe, et que les candidatures internes doivent être pleinement prises en considération dans la procédure de concours. Contrairement aux arguments avancés par l’Organisation, les directives susmentionnées ne sont pas incompatibles avec le pouvoir du Directeur général; elles visent plutôt à renforcer l’obligation de transparence dans la procédure de nomination.

7. Comme indiqué plus haut, l’expression “dans la mesure du possible” ne saurait être interprétée comme signifiant que, pour certains postes particuliers, une procédure de concours peut être automatiquement considérée comme impossible (*ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*). Dans le jugement 2620, à propos de la même expression “dans la mesure du possible”, le Tribunal avait estimé que :

“ces mots confèrent au Directeur général le pouvoir de déterminer si l’organisation d’un concours est ou non possible. Toutefois, ce pouvoir d’appréciation n’est ni général ni sans limite. Il doit exister, dans les circonstances qui entourent la vacance du poste, des éléments sur la

base desquels le Directeur général peut raisonnablement conclure qu'il est impossible d'organiser un concours."

Une fois encore, le Tribunal note que l'"impossibilité" ne peut se rapporter à des postes particuliers (car en ce cas l'exception à la règle générale devrait être explicitement exprimée) mais doit plutôt se rapporter à des situations particulières telles que la "nécessité de pourvoir le poste rapidement pour rattraper un retard accumulé dans le travail ou pour satisfaire des engagements professionnels existants ou futurs" (voir le jugement 2620, au considérant 9). En l'espèce, l'Organisation se fonde sur la nature singulière du poste de chef de cabinet et sur "les responsabilités dont doit s'acquitter le titulaire du poste" afin de justifier la nécessité dans laquelle se trouve le Directeur général de pourvoir ledit poste sans organiser de concours. Toutefois, comme l'a fait observer la Commission de recours, rien n'empêche le Directeur général de prendre contact avec certains fonctionnaires qu'il juge aptes et de les encourager à se porter candidats, de façon à nommer un candidat pleinement qualifié tout en maintenant la transparence dans la procédure de concours.

En outre, l'existence d'une pratique établie consistant à nommer directement le chef de cabinet n'est pas pertinente, car une pratique qui viole une règle ne peut avoir pour effet de modifier cette règle, et le fait que les fonctionnaires soient au courant de cette pratique ne les empêche pas d'exercer leur droit de contester une décision fondée sur cette pratique dès lors que celle-ci leur fait grief. De même, l'assertion de l'Organisation selon laquelle le requérant, aussi bien en sa qualité de conseiller juridique adjoint que de conseiller juridique par intérim, n'a jamais fait d'observations sur la légalité de la pratique en question est dénuée de pertinence. Il suffira de relever, et cela n'est pas contesté, que l'on n'a jamais demandé au requérant son avis sur ce point.»

9. Les dispositions du paragraphe 7 de la directive administrative AD/PER/29/Rev.3 en vigueur au moment des faits, en vertu desquelles le Directeur général est habilité à pourvoir des postes de grade D-2 en suivant une procédure de recrutement et de sélection qui ne prévoit pas la mise au concours du poste, ne permettraient pas de considérer que la nomination litigieuse échappait à l'analyse reproduite ci-dessus. L'article 4.3 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«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.»

La décision de nommer M. E. au poste litigieux sans une mise au concours du poste a violé l'article 4.3 du Statut du personnel (cité au considérant 8 ci-dessus), le Directeur général n'ayant pas indiqué les raisons pour lesquelles il considérait qu'il n'était pas possible d'organiser un concours. En outre, cette décision a enfreint les dispositions du paragraphe 4 et des paragraphes 9 à 55 de la directive administrative AD/PER/29/Rev.3, qui visent à assurer un certain niveau de transparence et de concurrence pour tous les postes. La décision attaquée doit donc être annulée, de même que la décision de nommer M. E. au poste litigieux, étant entendu que ce dernier devra être tenu indemne par l'OIAC de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de la décision attaquée et de l'annulation de sa nomination, qu'il a acceptée de bonne foi (voir le jugement 3742, au considérant 14). Compte tenu du temps écoulé, le Tribunal n'ordonnera pas l'ouverture d'un concours en vue de pourvoir le poste litigieux.

10. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'examiner la demande de débat oral formulée par le requérant en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal.

11. Le requérant ne réclame pas de dommages-intérêts pour tort matériel. Toutefois, il a droit à une indemnité de 4 000 euros pour le tort moral subi du fait de la violation de son droit de concourir pour un poste. Le requérant a également droit à des dépens, fixés à 5 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision attaquée, contenue dans la lettre du 12 juin 2015, est annulée, de même que la décision de nommer M. E. au poste litigieux.
2. L'OIAC devra tenir M. E. indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de la décision attaquée et de l'annulation de sa nomination, qu'il a acceptée de bonne foi.

3. L'OIAC versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 4 000 euros.
4. Elle versera également au requérant la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> 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 26 juin 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ