

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

K.
c.
OIAC

134^e session

Jugement n° 4507

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. H. K. le 22 avril 2020, la réponse de l'OIAC du 22 juillet, la réplique du requérant du 21 octobre 2020 et la duplique de l'OIAC du 20 janvier 2021;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant attaque la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée.

Par lettre du 9 septembre 2015, le Directeur général de l'OIAC informa le Représentant permanent de l'Afrique du Sud auprès de l'OIAC, en sa qualité de coordonnateur régional du Groupe des États d'Afrique parties à la Convention sur les armes chimiques, que le poste de directeur de la Division de la coopération internationale et de l'assistance allait bientôt devenir vacant et qu'il avait l'intention de nommer un candidat qualifié originaire d'un pays du Groupe des États d'Afrique afin de maintenir une répartition géographique équitable, en particulier parmi les cadres de rang supérieur du Secrétariat technique de l'OIAC. Il demanda au Représentant permanent d'inviter les pays du Groupe des États d'Afrique à trouver des candidats qualifiés pour ce poste et souhaita

que les dossiers de candidature, accompagnés de curriculum vitae, lui soient directement soumis. Le Représentant permanent procéda comme demandé.

Le requérant, ressortissant de la République algérienne démocratique et populaire, présenta sa candidature à ce poste et passa un entretien avec le Directeur général et le Directeur général adjoint le 11 mars 2016. Avec effet au 22 mai 2016, il fut nommé directeur de la coopération internationale et de l'assistance, au grade D-2, au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans.

Début juillet 2018, le Directeur général, dont le mandat arrivait à échéance, informa le requérant que le nouveau Directeur général, qui devait entrer en fonctions le 25 juillet 2018, ne renouvellerait pas son engagement lorsque celui-ci arriverait à expiration le 21 mai 2019. Le 25 septembre 2018, le chef de cabinet adjoint et le chef du Service des ressources humaines rencontrèrent le requérant et lui confirmèrent que le nouveau Directeur général avait décidé de ne pas renouveler son engagement au-delà de sa date d'expiration. Ils expliquèrent que cette décision avait été prise pour les raisons suivantes: i) l'OIAC était en train de recruter une nouvelle équipe dirigeante par voie de concours et ne pouvait pas maintenir l'emploi du requérant puisqu'il résultait d'une nomination politique par choix direct; et ii) comme suite à la nomination d'une candidate d'un pays du Groupe des États d'Afrique aux fonctions de Directeur général adjoint, l'OIAC devait mettre fin à l'engagement du requérant pour maintenir une répartition géographique équitable au sein de son équipe dirigeante. Le 1^{er} octobre 2018, le requérant rencontra le Directeur général et le chef de cabinet adjoint par intérim, et le Directeur général lui confirma que les raisons sous-tendant la décision de ne pas renouveler son engagement étaient celles qui lui avaient été communiquées lors de la réunion du 25 septembre.

Par lettre du 3 octobre 2018, le Directeur général informa le requérant par écrit que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, le 21 mai 2019. Sa demande de réexamen de cette décision ayant été rejetée le 30 novembre 2018, le requérant saisit la Commission de recours, qui, dans son rapport du 13 janvier 2020, recommanda à l'unanimité le rejet du recours.

Par lettre du 23 janvier 2020, le requérant se vit notifier la décision du Directeur général de maintenir sa position et, partant, de rejeter le recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que la décision de ne pas prolonger son engagement. Il lui demande d'ordonner à l'OIAC de le réintégrer avec effet rétroactif dans un poste conforme à son expérience et à ses qualifications, et de lui verser l'intégralité des traitements et indemnités entre la date de sa cessation de service et la date de sa réintégration. À titre subsidiaire de cette dernière conclusion, le requérant demande qu'il soit ordonné à l'OIAC de lui octroyer: i) des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte de chance occasionnée, d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu si son engagement avait été prolongé de quatre ans, y compris les traitements, émoluments, indemnités et prestations; et ii) des dommages-intérêts pour tort matériel correspondant à ses prestations de pension perdues, à savoir une somme égale à la part de cotisations que l'OIAC aurait versées à la Caisse de prévoyance s'il était resté employé pour une période supplémentaire de quatre ans. Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 euros, le remboursement intégral des frais qu'il a engagés pour défendre sa cause, dépens compris, ainsi que des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes octroyées à compter des dates d'échéance et jusqu'à la date à laquelle elles auront été intégralement payées.

L'OIAC demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant conteste la décision du 23 janvier 2020 par laquelle le directeur de l'administration, agissant au nom du Directeur général, a approuvé le rapport rendu par la Commission de recours le 13 janvier 2020 et rejeté le recours du requérant contre la décision du 30 novembre 2018. Cette dernière décision, quant à elle, portait rejet de la demande présentée par le requérant aux fins du réexamen de la

décision du Directeur général du 3 octobre 2018 de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée de l'intéressé au poste de directeur de la coopération internationale et de l'assistance, au grade D-2, lorsque celui-ci arriverait à expiration le 21 mai 2019.

Les motifs de la non-prolongation de l'engagement du requérant étaient exposés en ces termes dans la décision du 3 octobre 2018: «l'alinéa *a* de l'article 4.4 du Statut du personnel et l'alinéa *b* ii) de la disposition 4.4.01 du Règlement provisoire du personnel prévoient qu'un contrat ne saurait laisser escompter un renouvellement et que les reconductions revêtiront un caractère chaque fois plus exceptionnel [...] [V]otre emploi au sein de l'Organisation résultait d'une nomination politique par choix direct effectuée par l'ancien Directeur général, qui vous avait confirmé avant son départ en juillet que l'Organisation ne prolongerait pas votre contrat à son expiration. L'Organisation s'est engagée dans un processus de transition et est en train de recruter par voie de concours la nouvelle équipe de directeurs de rang supérieur, y compris pour les divisions de la vérification et de l'inspectorat, le secrétariat des organes directeurs et le Bureau du contrôle interne. En outre, l'Organisation va bientôt accueillir une nouvelle Directrice générale adjointe qui est originaire du même groupe de pays que vous (Afrique) et il est nécessaire de maintenir une répartition géographique entre les cadres de rang supérieur, comme l'exige la Convention sur les armes chimiques.»*

Ces motifs ont, pour l'essentiel, été réitérés dans la décision du 30 novembre 2018, qui apportait la précision suivante: «Vous exprimez votre désaccord avec le fait que votre nomination est qualifiée de "politique"; toutefois, il ne fait aucun doute que votre engagement résultait d'un processus politique et non d'une procédure de recrutement par voie de concours, comme en témoigne notamment le fait qu'aucun avis de vacance n'a été publié concernant votre poste.»*

L'avis émis par la Commission de recours dans son rapport du 13 janvier 2020 était formulé dans les termes suivants:

* Traduction du greffe.

- «• la décision de ne pas renouveler le contrat [du requérant] a été prise en conformité avec les règles susmentionnées;
- les critères pris en considération qui ont conduit à la décision de ne pas renouveler le contrat [du requérant] sont légitimes et relèvent d'une bonne pratique en matière de procédure de recrutement par voie de concours;
- il n'y a aucun élément qui pourrait suggérer un manque de légitimité du Directeur général pour prendre une telle décision;
- la bonne pratique en matière d'égalité de traitement et d'inclusion a été respectée.»*

2. Les arguments avancés à l'appui de la requête peuvent être résumés comme suit:

- i) vices entachant la décision attaquée: violation du droit du requérant à un recours interne effectif; et
- ii) vices entachant la décision de non-prolongation:
 - a) cette décision était entachée d'une erreur de fait;
 - b) cette décision était entachée d'une erreur de droit;
 - c) cette décision était entachée d'une violation des règles de procédure, notamment en ce que les paragraphes 3 à 5 de la directive administrative AD/PER/28 relative aux prolongations de contrat ont été violés;
 - d) cette décision était viciée par les positions contradictoires et le détournement de pouvoir de l'OIAC;
 - e) l'OIAC a manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant;
 - f) l'OIAC n'a pas respecté la jurisprudence du Tribunal en matière de «nominations politiques par choix direct»*;
 - g) l'OIAC a enfreint le principe d'égalité de traitement.

3. Le moyen du requérant selon lequel son droit à un recours interne effectif aurait été violé est dénué de fondement. Il soutient que la procédure de recours interne était viciée dès lors que le rapport de la

* Traduction du greffe.

Commission de recours ne consistait qu'en quelques déclarations qui ne répondaient pas aux arguments juridiques et factuels qu'il avait avancés, voire ne les abordaient même pas. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, les motifs invoqués par l'organe de recours interne doivent répondre à tous les griefs soulevés par le requérant et, partant, être complets sur le fond (voir le jugement 4063, au considérant 5). Toutefois, un organe de recours interne peut motiver son avis de manière succincte sans que cela soit illégal ou inapproprié (voir le jugement 4165, au considérant 8), pour autant que les motifs invoqués soient suffisants. Le Tribunal relève que la Commission de recours a déclaré dans son rapport qu'elle avait examiné tous les documents et arguments des parties présentant un intérêt, et qu'elle a renvoyé à tous les faits pertinents. Les conclusions figurant dans le rapport, sous forme de liste à quatre points, sont suffisantes, bien que brèves, et abordent tous les points soulevés par le requérant.

4. Afin d'examiner les griefs formulés par le requérant contre la décision de ne pas prolonger son engagement, il y a lieu de reproduire les articles du Statut du personnel et les dispositions du Règlement du personnel applicables, qui étaient en vigueur au moment des faits:

«Article 4.2

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.

Article 4.3

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 et aux décisions prises par la Conférence des États parties ou le Conseil exécutif.

[...]

Article 4.4

- a) 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. En principe, la période de contrat initiale n'excède pas trois ans. Les prolongations de contrat sont possibles; toutefois, un contrat, même s'il y a prolongation, ne saurait laisser espérer un renouvellement ou un réengagement. Les reconductions, qui revêtiront un caractère chaque fois plus exceptionnel, sont conditionnées notamment aux résultats obtenus par le fonctionnaire et mesurés selon un système d'évaluation rigoureux. Pour qu'une prolongation de contrat soit justifiée, l'Organisation doit avoir un constant besoin des compétences et connaissances du fonctionnaire.

[...]

Disposition 4.4.01
Engagements

Les fonctionnaires peuvent être engagés pour une courte durée ou pour une durée déterminée.

[...]

- b) Engagements de durée déterminée
- i) Un engagement de durée déterminée dont la date d'expiration est indiquée dans la lettre de nomination peut être accordé pour une ou plusieurs périodes fixées par le Directeur général compte tenu des dispositions de l'article 4.4 du Statut du personnel.
 - ii) Un engagement de durée déterminée ne saurait laisser escompter une prolongation ni un engagement d'un type différent.

Disposition 4.4.02
Expiration des engagements

- a) Tous les engagements expirent automatiquement et sans préavis à la date d'expiration indiquée dans la lettre de nomination.
- b) La cessation de service à l'expiration d'un engagement n'est pas considérée comme un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel.»

5. Comme l'indiquent clairement les règles applicables, l'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière. Elle n'accorde pas de contrat permanent et ne propose que deux types d'engagement temporaire: pour une période de courte durée ou pour

une durée déterminée. Un engagement de durée déterminée ne saurait laisser escompter une prolongation.

Il résulte d'une jurisprudence bien établie du Tribunal qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir d'appréciation ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal, qui respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne ses propres besoins et les perspectives de carrière de ses agents. Ce pouvoir d'appréciation n'est toutefois pas sans limite et le Tribunal annulera une décision si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou s'il peut être établi que la décision repose sur un détournement de pouvoir ou enfin si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir les jugements 3948, au considérant 2, 4062, au considérant 6, 4146, au considérant 3, 4231, au considérant 3, et 4363, au considérant 10).

Ces motifs de réexamen s'appliquent bien que le Tribunal ait maintes fois rappelé qu'un employé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée au sein d'une organisation internationale ne peut prétendre au renouvellement de son contrat à son expiration et qu'en l'espèce une disposition similaire figure dans les conditions d'engagement du requérant (voir les jugements 3444, au considérant 3, 3586, au considérant 6, et 4218, au considérant 2).

6. Le requérant soutient que la décision de non-prolongation était entachée d'une erreur de fait dès lors qu'elle avait été prise en partant du principe que son emploi résultait d'une «nomination politique par choix direct»* effectuée par l'ancien Directeur général, alors qu'en réalité il avait été sélectionné pour le poste de directeur de la coopération internationale et de l'assistance par voie de concours

* Traduction du greffe.

après la publication d'un avis de vacance ouvert à toutes les délégations africaines.

Sur la base des éléments de preuve pertinents produits par l'Organisation, le Tribunal estime que la nomination du requérant en 2016 était une nomination politique par choix direct.

Contrairement à ce qu'affirme le requérant, le processus de sélection n'a pas été précédé par la publication d'un avis de vacance ouvert à tout candidat potentiel. Ce processus a commencé par une lettre en date du 9 septembre 2015, adressée au Représentant permanent de la République sud-africaine auprès de l'OIAC par le Directeur général de l'OIAC de l'époque, dans laquelle ce dernier déclarait que:

- le poste de directeur de la coopération internationale et de l'assistance, qui était alors occupé par un fonctionnaire sud-africain, allait bientôt devenir vacant;
- il avait l'intention de nommer à ce poste un candidat qualifié originaire d'un pays du Groupe des États d'Afrique;
- il avait donc demandé au Représentant permanent de la République sud-africaine d'«inviter [son] groupe régional à trouver des candidats qualifiés»*;
- «[l]es candidatures [pouvaient lui] être directement soumises, accompagnées de leurs curriculums vitae, le 15 octobre 2015 au plus tard. Après des entretiens qu[']il mènerai[t], [il] nommerai[t] le nouveau directeur de la coopération internationale et de l'assistance».*

Le processus, tel que décrit dans cette lettre, n'était pas soumis aux règles du concours, dès lors que le poste dont la vacance était annoncée ne faisait pas l'objet d'un concours, mais il visait simplement à permettre au Directeur général de l'OIAC de sélectionner directement le candidat qualifié.

Par ailleurs, ce processus n'était ni conforme à l'article 4.3 du Statut du personnel, qui exigeait que le choix se fasse après mise au concours du poste, ni à la directive administrative AD/PER/29/Rev.3, en vigueur au moment des faits, qui exigeait au paragraphe 7 que même

* Traduction du greffe.

les nominations à des postes de grade D-2 et de rang supérieur suivent des «procédures de recrutement et de sélection»*. Selon la jurisprudence du Tribunal, la consultation des «délégations et groupes régionaux concernés»* – qui a eu lieu en l’espèce – ne peut être considérée comme satisfaisant à l’exigence contenue dans le paragraphe 7 de la directive (voir le jugement 4069, au considérant 6).

En conclusion, la décision de non-prolongation n’était pas entachée d’une erreur de fait.

7. Le requérant soutient que la décision de non-prolongation était entachée d’une erreur de droit qui consistait en la violation du cadre juridique de l’OIIAC en matière de prolongations de contrat. Il affirme que, conformément aux articles applicables du Statut du personnel: i) le principal critère d’octroi d’une prolongation de contrat repose sur les résultats obtenus par le fonctionnaire concerné, qui sont mesurés au moyen d’une évaluation rigoureuse (alinéa *a* de l’article 4.4 du Statut du personnel); ii) bien qu’il faille dûment prendre en considération la répartition géographique au moment de recruter des fonctionnaires (article 4.2 du Statut du personnel), il n’y a pas lieu de respecter un tel principe lorsqu’il est envisagé de prolonger le contrat d’un fonctionnaire en poste (alinéa *a* de l’article 4.4 du Statut du personnel); la décision de non-prolongation lui a été présentée comme un fait accompli et n’était aucunement liée à ses résultats en tant que directeur de la coopération internationale et de l’assistance (qui avaient été jugés pleinement satisfaisants pendant son mandat à l’OIIAC), raison pour laquelle elle enfreignait l’alinéa *a* de l’article 4.4 du Statut du personnel, en application duquel les reconductions «sont conditionnées notamment aux résultats obtenus par le fonctionnaire» et ne sont pas également soumises au critère de l’équilibre géographique. Le Tribunal relève que deux motifs ont été invoqués pour justifier la décision de ne pas prolonger l’engagement du requérant: i) l’intention de l’OIIAC de recruter la nouvelle équipe de directeurs de rang supérieur par voie de concours; et ii) l’intention de l’OIIAC de maintenir un équilibre géographique entre ses cadres de rang supérieur. En l’espèce, l’intention de l’OIIAC de

* Traduction du greffe.

recruter la nouvelle équipe de directeurs de rang supérieur par voie de concours était un motif valable et décisif. Par conséquent, il n'y a pas lieu de déterminer si le second motif invoqué par l'OIAC, à savoir son intention de maintenir un équilibre géographique entre ses cadres de rang supérieur, était également valable. Il s'ensuit qu'il ne sera pas nécessaire d'examiner les divers moyens du requérant concernant cette prétendue intention de l'OIAC.

Il convient à ce stade de rappeler que, dans le jugement 2959, prononcé avant l'entrée en vigueur de la directive administrative AD/PER/29/Rev.3, le Tribunal avait conclu que la décision de pourvoir le poste de chef de cabinet sans mise au concours était illégale au regard de l'article 4.3 du Statut du personnel, selon lequel, «[d]ans la mesure du possible, le choix se fait après mise au concours du poste». Le Tribunal avait également estimé que l'article 4.3 du Statut ne prévoyait, 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 que l'«impossibilité» d'organiser un concours ne saurait être fondée sur le poste lui-même.

Dans les jugements 3993 et 4069, prononcés après l'entrée en vigueur de la directive administrative AD/PER/29/Rev.3, le Tribunal avait conclu que cette directive – dont le paragraphe 7 confère au Directeur général le pouvoir de procéder à des nominations à des postes de grade D-2 et de rang supérieur ainsi qu'aux postes de chef de cabinet et de chef de cabinet adjoint du Directeur général sur la base de procédures de recrutement et de sélection qui diffèrent de celles prévues par la directive et s'en écartent – n'autorise pas les nominations par choix direct. En effet, il est précisé au paragraphe 7 de la directive que des nominations à de tels postes doivent se faire en suivant des «procédures de recrutement et de sélection»^{*} et que, par ailleurs, la consultation des États parties et des «délégations et groupes régionaux concernés»^{*} ne peut être considérée comme satisfaisant à l'exigence contenue dans le paragraphe 7 de la directive.

^{*} Traduction du greffe.

C'est donc à bon droit que l'OIAC a tenu compte de ces précédents lorsqu'elle a procédé à de nouvelles nominations, étant donné que les recrutements par voie de concours répondent au mieux aux intérêts de l'Organisation. En outre, une fois que cette dernière avait pris conscience du vice qui entachait ses procédures de recrutement (à savoir le recours à des nominations politiques par choix direct), il était raisonnable qu'elle ne persévère pas dans cette erreur. En conséquence, il n'était pas déraisonnable qu'elle choisisse de ne pas renouveler ou prolonger des engagements de durée déterminée qui avaient été effectués sans mise au concours, comme c'était le cas pour l'engagement du requérant.

L'alinéa *a* de l'article 4.4 du Statut du personnel n'exclut pas la possibilité d'invoquer ce motif (à savoir ne pas renouveler ou prolonger des engagements de durée déterminée qui étaient à l'origine des nominations par choix direct). Le Tribunal n'accepte pas l'argument du requérant selon lequel, conformément à l'alinéa *a* de l'article 4.4 du Statut du personnel, les prolongations de contrat doivent être conditionnées notamment aux résultats obtenus par le fonctionnaire concerné, qui sont mesurés selon un système d'évaluation rigoureux.

L'affirmation du requérant semble reposer sur une interprétation erronée de la disposition, qui se lit en partie comme suit: «un contrat, même s'il y a prolongation, ne saurait laisser espérer un renouvellement ou un réengagement. Les reconductions, qui revêtiront un caractère chaque fois plus exceptionnel, sont conditionnées notamment aux résultats obtenus par le fonctionnaire et mesurés selon un système d'évaluation rigoureux». Les bons résultats du fonctionnaire ne sont qu'une condition et pas nécessairement la seule à remplir pour bénéficier d'une prolongation, comme l'indique l'alinéa *a* de l'article 4.4 du Statut du personnel, où le terme «notamment» est employé en ce qui concerne les résultats du fonctionnaire. Satisfaire à cette condition ne suffit pas en soi pour pouvoir prétendre à une telle prolongation.

En conclusion, la décision de non-prolongation n'était pas entachée d'une erreur de droit.

8. Le requérant soutient en outre que la décision de non-prolongation était entachée d'une violation des règles de procédure de l'OIAC en matière de prolongations de contrat. Il affirme que les paragraphes 3 à 5 de la directive administrative AD/PER/28 relative aux prolongations de contrat ont été violés puisqu'il avait été initialement informé de la décision de ne pas renouveler son engagement directement par le Directeur général, alors que c'était au Service des ressources humaines qu'il appartenait de lancer la procédure formelle en cas de non-renouvellement; le Service des ressources humaines n'avait pas transmis une série de recommandations motivées au Directeur général.

Les paragraphes 3 à 5 de la directive administrative AD/PER/28 se lisent comme suit:

- «3. Au moins six mois avant l'expiration du contrat d'un fonctionnaire, le Service des ressources humaines envoie une notification au directeur de la division ou du bureau dont relève le fonctionnaire pour lui faire savoir que le contrat de ce dernier arrive à expiration, et lui demande de formuler une recommandation quant à l'opportunité de proposer une prolongation de contrat ou non.
4. Le directeur soumet sa recommandation au Service des ressources humaines dans un délai d'un mois à compter de la notification susmentionnée et en fournit une copie au fonctionnaire. Toute recommandation, qu'elle vise à prolonger ou non le contrat d'un fonctionnaire, doit être dûment motivée et notamment étayée par des documents pertinents.
5. Le Service des ressources humaines transmet la recommandation et les documents qui l'accompagnent au Directeur général, qui prend une décision dans les limites de son pouvoir d'appréciation et dans l'intérêt de l'Organisation. Cette décision doit tenir compte, notamment, des critères figurant au paragraphe 44 de l'article VIII de la Convention sur les armes chimiques, des articles et dispositions applicables du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel, ainsi que des décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des États parties concernant la politique de l'Organisation en matière de mandats.»*

La procédure de prolongation d'un contrat est lancée par le Service des ressources humaines, qui demande au directeur de la division ou du bureau dont relève le fonctionnaire concerné de formuler une recommandation

* Traduction du greffe.

quant à l'opportunité de proposer ou non une prolongation. Le directeur soumet ensuite sa recommandation au Service des ressources humaines. Puis, dans une troisième étape, le Service des ressources humaines transmet la recommandation et les documents qui l'accompagnent au Directeur général, qui prend la décision dans les limites de son pouvoir d'appréciation.

En l'espèce, il aurait été inapproprié de suivre cette procédure, car elle aurait donné lieu à un conflit d'intérêts manifeste. En effet, le requérant était le directeur de la division et il aurait dû soumettre une recommandation au Service des ressources humaines concernant la prolongation de son propre contrat. Pour cette raison, il était approprié que la procédure de non-renouvellement soit lancée directement par le Directeur général et suivie de réunions entre le requérant et de hauts fonctionnaires. Il y a lieu de rappeler qu'en juillet 2018 le Directeur général de l'époque, qui était sur le point de quitter ses fonctions, avait fait savoir au requérant que le nouveau Directeur général ne renouvellerait pas son engagement. Puis, le 25 septembre 2018, une réunion a été organisée à ce sujet entre le requérant, le chef de cabinet adjoint et le chef du Service des ressources humaines. Une autre réunion a eu lieu le 1^{er} octobre 2018 entre le requérant, le nouveau Directeur général et le chef de cabinet adjoint.

En conclusion, la décision de non-prolongation n'était pas entachée d'une violation des règles de procédure de l'OIAC en matière de prolongations de contrat.

9. Le requérant soutient que la décision de non-prolongation était viciée par les positions contradictoires et le détournement de pouvoir de l'OIAC. Il déclare que l'Organisation, en agissant ainsi, s'est mise en contradiction avec les deux motifs qu'elle avait invoqués pour justifier la non-prolongation de son contrat: l'avis de vacance qui a été publié concernant le poste de directeur de la coopération internationale et de l'assistance n'excluait pas les candidatures de ressortissants des pays du Groupe des États d'Afrique et, en 2018 et 2019, au moins deux nouveaux fonctionnaires avaient été engagés par nomination par choix direct, sans procédure de sélection par concours. Selon le requérant,

l'OIAC aurait violé le principe *non venire contra factum proprium* (principe de l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui) et il ressort de ses actes que les motifs invoqués aux fins du non-renouvellement de son engagement n'étaient que des prétextes fallacieux pour se débarrasser de lui.

Comme déjà indiqué au considérant 7 ci-dessus, il n'est pas nécessaire d'examiner la question de savoir si la nécessité invoquée par l'OIAC de maintenir un équilibre géographique entre ses cadres de rang supérieur était un motif valable justifiant la décision de non-prolongation. Par voie de conséquence, il n'est pas non plus nécessaire d'examiner la question de savoir si la façon dont l'OIAC a agi par la suite était en contradiction avec ce motif. Il convient en outre d'ajouter que la région d'origine du requérant ne l'a pas empêché de se porter candidat au poste de directeur de la coopération internationale et de l'assistance, mais que c'est lui qui a choisi de ne pas le faire.

En ce qui concerne l'allégation du requérant selon laquelle l'OIAC n'aurait pas mis fin à son ancienne pratique de nominations par choix direct, comme en témoignait le fait que deux fonctionnaires avaient été nommés en 2018 et 2019 sans procédure de sélection par concours, le Tribunal relève que les deux nominations de fonctionnaires par choix direct que mentionne le requérant avaient eu lieu avant la mise en œuvre de la réforme des procédures de recrutement des cadres de rang supérieur.

En effet:

- la procédure de nomination du nouveau chef de cabinet, M. B., a commencé le 18 décembre 2017;
- la procédure de nomination de la Directrice générale adjointe, M^{me} M., a commencé le 16 février 2018;
- le jugement 3993 a été prononcé le 26 juin 2018; il annulait une nomination par choix direct à un poste de rang supérieur au sein de l'OIAC;

- après le prononcé de ce jugement, le 15 avril 2018, une quatrième révision de la directive administrative relative aux «procédures de recrutement et de sélection»^{*} a été promulguée (AD/PER/29/Rev.4), prévoyant spécifiquement que les postes de rang supérieur et les postes stratégiques seraient pourvus par voie de concours et que les avis de vacance feraient l'objet d'une publication externe;
- le 23 août 2018, une note du Directeur général, intitulée «Recrutement et sélection des fonctionnaires de rang supérieur»^{*}, a été diffusée à tous les États parties de l'OIAC pour les informer des mesures prises par le Secrétariat en vue de réformer les procédures de recrutement et de sélection afin qu'elles suivent les règles du concours;
- les motifs sous-tendant la non-prolongation du contrat du requérant lui ont été communiqués oralement pour la première fois lors de la réunion du 25 septembre 2018 et par écrit dans les décisions du 3 octobre 2018 et du 30 novembre 2018.

En résumé, les deux nominations par choix direct citées par le requérant ont eu lieu avant que le prononcé, le 26 juin 2018, du jugement 3993 et avant que l'administration ne prenne des mesures en vue d'exécuter ce jugement, tandis que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise après le prononcé de ce jugement.

10. Le requérant soutient que l'OIAC aurait manqué au devoir de sollicitude qu'elle avait à son égard. Selon lui, c'est en recrutant, en 2018, la nouvelle Directrice générale adjointe originaire d'un pays du Groupe des États d'Afrique, alors que le requérant était encore en fonctions, que l'OIAC a enfreint le principe de l'équilibre géographique entre ses cadres de rang supérieur. Au vu de ce qui a été dit aux considérants 7 et 9 ci-dessus, le Tribunal n'a pas à se pencher sur un quelconque grief concernant l'équilibre géographique. Aucun autre élément ne permet d'étayer l'allégation du requérant selon laquelle l'OIAC aurait manqué au devoir de sollicitude qu'elle avait à son égard. Étant donné que la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant, qui devait arriver à expiration le 21 mai 2019, lui avait été communiquée par écrit par

^{*} Traduction du greffe.

lettre du 3 octobre 2018, l'OIAC avait donné à l'intéressé un préavis de non-prolongation de sept mois. Le contrat est arrivé à échéance à la date convenue et le requérant s'est vu communiquer des motifs valables justifiant cette décision, tant oralement que par écrit (voir le jugement 4321, au considérant 8).

11. Le requérant invoque un non-respect de la jurisprudence du Tribunal en matière de «nominations politiques par choix direct»*. Selon lui, même si l'argument de l'administration selon lequel il avait été engagé à la faveur d'une nomination politique par choix direct repose sur une erreur de fait, il y a lieu de relever que, dans les jugements par lesquels le Tribunal a déclaré illégale la pratique de l'OIAC consistant à engager des fonctionnaires par nomination par choix direct, celui-ci a mis l'accent sur le fait que «l'OIAC devra [...] tenir indemnes [les fonctionnaires nommés par le Directeur général sans mise au concours] de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation de [...] leur nomination, qu'ils ont acceptée de bonne foi» (voir, par exemple, les jugements 3993, au considérant 9, et 4069, au considérant 6). Le requérant soutient en outre que, au regard de la jurisprudence rappelée ci-dessus, même si l'on partait du principe que sa nomination était une nomination politique par choix direct, le fait que l'OIAC s'est appuyée sur ce prétendu fait pour fonder sa décision de non-prolongation est illégal, dès lors qu'elle est, en tout état de cause, obligée de tenir le requérant indemne de tout préjudice pouvant résulter de la prétendue illégalité initiale de sa nomination. Le Tribunal estime que les précédents cités par le requérant ne sont pas transposables en l'espèce, car ils concernent des affaires où était en cause l'annulation de nominations acceptées de bonne foi, et non des décisions de non-renouvellement de contrat. Dans les deux affaires citées, le Tribunal avait annulé les nominations par choix direct, mais, étant donné qu'elles avaient été acceptées de bonne foi, il avait enjoint à l'OIAC de tenir indemnes les fonctionnaires dont les nominations étaient annulées. Dans la présente affaire, la nomination du requérant n'a pas été annulée, mais c'est son engagement qui est arrivé expiration

* Traduction du greffe.

à la date prévue. Rien ne justifie donc que le Tribunal ordonne que le requérant soit tenu indemne de tout préjudice.

12. Enfin, le requérant soutient que l'OIAC aurait violé le principe d'égalité de traitement. Il souligne le fait que l'Organisation a décidé de ne pas prolonger son contrat en raison de la prétendue restructuration de son équipe dirigeante, mais qu'elle a pourtant prolongé l'engagement de deux fonctionnaires qui étaient entrés à son service à peu près en même temps que lui et qui occupaient des postes de rang supérieur comparables au sien à l'OIAC avec des attributions pour l'essentiel comparables. Il soutient que la décision de ne pas renouveler uniquement son contrat ne reposait sur aucune justification ni aucune logique. Ce moyen est, en substance, le même que celui que le Tribunal a déjà examiné et rejeté au considérant 10 ci-dessus, et il n'est donc pas nécessaire d'en traiter à nouveau.

13. La décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant n'étant pas illégale, la conclusion essentielle de l'intéressé tendant à son annulation doit être rejetée, tout comme ses conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral, d'intérêts et de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ