

QUATRE-VINGT-QUATRIÈME SESSION

Affaire Montenez (No 2)

Jugement No 1689

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. Philippe Montenez le 20 décembre 1996, la réponse d'Eurocontrol en date du 21 mars 1997, la réplique du requérant du 1^{er} juin et la duplique de l'Agence datée du 29 août 1997;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant belge né en 1944, est entré au service d'Eurocontrol, à son siège à Bruxelles, le 1^{er} octobre 1985 en qualité de traducteur, au grade LA6. Le 1^{er} janvier 1992, il a été promu au grade LA5. Du 16 mars 1994 au 15 février 1995, il a exercé par intérim les fonctions de chef de l'Unité de traduction en langue française, au sein de la Division de traduction et d'interprétation.

Le 26 avril 1995, l'Agence publia un avis de concours portant la cote HQ-95-LA/097, destiné à pourvoir, au grade LA4, le poste de chef de l'Unité. L'avis exigeait notamment, outre le français comme langue maternelle ou de scolarité, une parfaite connaissance de l'anglais, de l'allemand et d'au moins une autre des langues utilisées à l'Agence. Il prévoyait une première sélection sur la base d'une évaluation des titres et qualifications des candidats puis, pour les candidats retenus, la participation à une procédure de sélection finale, consistant en des évaluations et entretiens.

Le 20 juin, le requérant se porta candidat au poste mis en compétition. Le même jour, M^{me} Brigitte Vaury, fonctionnaire de l'Agence engagée le 5 octobre 1970 et interprète de grade LA5, présenta sa candidature. En 1988, elle avait été désignée comme adjoint au chef de l'Unité de traduction en langue française. Elle était chargée, depuis le 1^{er} avril 1995, d'exercer par intérim les fonctions du poste à pourvoir.

Le 22 août 1995, le jury de concours décida que, parmi les candidatures qui lui étaient parvenues, seules celles du requérant et de M^{me} Vaury répondaient aux exigences du poste, et les classa *ex aequo*. Par une lettre du 1^{er} septembre, un administrateur de la Direction des ressources humaines invita le requérant à se soumettre, le 15 septembre, à un exercice d'évaluation de développement personnel, entretien qui serait mené par une firme de conseil en recrutement. M^{me} Vaury fut également invitée à se présenter à un tel entretien. Le 17 novembre, un Comité de promotion ad hoc, présidé par le Directeur général et composé de trois membres de l'administration ainsi que de deux représentants du personnel, se réunit et proposa M^{me} Vaury au poste mis au concours. Par une lettre du 28 novembre, un fonctionnaire de la Direction des ressources humaines informa le requérant, au nom du Directeur général, du rejet de sa candidature. Par mémorandum du 15 décembre 1995, le directeur du Secrétariat général annonça aux fonctionnaires de la Division de traduction et d'interprétation la nomination de M^{me} Vaury au poste de chef de l'Unité de traduction en langue française avec effet au 1^{er} décembre.

Le 29 février 1996, le requérant adressa une réclamation au Directeur général, en vertu de l'article 92(2) du Statut administratif du personnel permanent, dirigée contre le rejet de sa candidature et la nomination de M^{me} Vaury. La Commission paritaire des litiges, saisie pour avis, estima, dans un rapport daté du 31 juillet 1996, que la réclamation était fondée car la candidate nommée n'avait ni diplôme linguistique de langue allemande ni le niveau de connaissance habituellement requis pour les tâches [du poste], notamment la révision des traductions. Par lettre du 23 septembre 1996, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant qu'il rejetait la recommandation de la Commission.

B. Le requérant soutient que la nomination de la candidate retenue est entachée de plusieurs irrégularités de procédure. Il affirme tout d'abord qu'il était illégal de confier à une entreprise privée une responsabilité dans le choix des candidats en prévoyant une phase finale de sélection échappant à la compétence du jury de concours. Les dispositions sur la base desquelles ont été organisés les tests et entretiens psychologiques figurent dans une note de service portant le numéro 25/94 et dans les articles 6 et 7 du Règlement No 2 relatif à la procédure de concours. Or ces dispositions sont contraires à l'article 30(2) du Statut, lequel prévoit que l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire le Directeur général, choisit sur une liste d'aptitude établie par le jury de concours le ou les candidats qu'elle nomme aux postes vacants. Le requérant invoque également l'article 30(1) du Statut prévoyant que la procédure de sélection dans son ensemble doit être de la compétence d'un jury de concours. L'intervention d'un Comité de promotion ad hoc en l'espèce était donc illégale. De surcroît, ce Comité, présidé par le Directeur général, n'était pas indépendant.

Le requérant allègue la violation, à plusieurs titres, du Règlement No 2. Ainsi, l'avis de concours ne précise la nature ni du concours -- que ce soit sur titres seulement ou sur titres et épreuves -- ni des évaluations et entretiens auxquels il se réfère. En outre, se prévalant sur ce point de l'avis de la Commission paritaire des litiges, le requérant fait valoir que la liste d'aptitude établie par le jury et communiquée à l'autorité investie du pouvoir de nomination n'était pas motivée.

Le requérant prétend également que la candidate retenue, qui ne serait titulaire d'aucun diplôme d'allemand et n'aurait jamais pratiqué suffisamment cette langue pour suppléer à cette absence de titre, ne satisfait pas à une des conditions d'aptitude requises par l'avis de concours. En effet, celui-ci qualifie d'indispensable une parfaite connaissance de la langue allemande. Le requérant soutient également que le jury a commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que les qualifications techniques de la candidate retenue étaient de même niveau que celles du requérant. La motivation fournie par le Directeur général à l'appui de sa décision du 23 septembre 1996 concernant les capacités du requérant à diriger une équipe repose, elle aussi, sur une appréciation manifestement erronée des faits.

Le requérant demande l'annulation des décisions rejetant sa candidature au poste HQ-95-LA/097 et nommant M^{me} Vaury audit poste, ainsi que le remboursement de ses dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que le Règlement No 2, la note de service 25/94 et l'avis de concours HQ-95-LA/097 ne sont nullement incompatibles avec l'article 30 du Statut. L'exercice d'évaluation de développement personnel ne constituait pas une épreuve destinée à apprécier l'aptitude professionnelle des candidats, mais un simple outil d'aide pour l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui devait choisir, après avis du Comité de promotion ad hoc, entre les candidats classés *ex aequo*. La défenderesse explique que les deux candidats internes en compétition concouraient au titre de la promotion et que par conséquent l'article 45 du Statut et le Règlement No 4 relatif à la procédure de promotion s'appliquaient également. En tout état de cause, le requérant ne saurait se plaindre de ce que le processus de sélection ait comporté une garantie supplémentaire du fait de l'intervention du Comité de promotion. La composition de ce Comité était conforme à l'article 5 du Règlement No 4.

L'Organisation rejette comme non fondées les allégations de violations du Règlement No 2. D'une part, l'avis prévoyait que le concours se ferait sur titres et, d'autre part, le requérant savait que tout emploi impliquant des responsabilités de gestion au sein d'Eurocontrol était désormais à pourvoir après la soumission des meilleurs candidats à un exercice d'évaluation de développement personnel. Par ailleurs, il était superflu pour le jury de motiver son choix, ayant classé les deux candidats *ex aequo* selon les critères édictés par l'avis de concours.

L'Organisation nie que la candidate retenue ne possède pas de diplôme d'allemand. En outre, ses rapports de notation indiquent qu'elle a toujours été amenée à travailler en allemand et en espagnol. Le jury n'a pas commis d'erreur d'appréciation en estimant que les deux candidats étaient aptes à occuper le poste à pourvoir. Le Directeur général, pour sa part, faisant usage du pouvoir d'appréciation que lui reconnaît la jurisprudence, a considéré que M^{me} Vaury avait de meilleures capacités de direction et de gestion.

Eurocontrol renvoie à des observations de M^{me} Vaury -- à qui le Tribunal a donné l'occasion de s'exprimer -- figurant en annexe à la réponse de la défenderesse. M^{me} Vaury conteste les conclusions de la Commission paritaire de recours, dont elle critique les méthodes, et produit la copie d'un diplôme d'allemand et de plusieurs rapports d'évaluation de ses services.

La défenderesse demande que le requérant supporte tous les dépens de l'instance.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que l'exercice d'évaluation de développement personnel constitue bel et bien une épreuve destinée à juger de la capacité des candidats à exercer le poste à pourvoir. Or le Directeur général n'est habilité à faire son choix que sur la seule base du rapport motivé qui, en vertu de l'article 6 du Règlement No 2, doit être rédigé par le jury et communiqué au Directeur général avec la liste d'aptitude. Citant la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, le requérant soutient que l'exigence de motivation du rapport établi par le jury est une formalité substantielle dont la violation fait grief au candidat évincé. Il fait valoir que le diplôme d'allemand produit par M^{me} Vaury n'est pas de niveau universitaire. En outre, ses rapports de notation font apparaître qu'elle n'a qu'une bonne connaissance de l'allemand et de l'espagnol. Elle n'aurait été chargée qu'à titre exceptionnel de traduire des textes de l'allemand vers le français.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient que le recours à un Comité de promotion ad hoc n'a pas fait grief au requérant qui, par ailleurs, ne possède pas de diplôme universitaire d'anglais. Elle estime que, dans la mesure où le requérant s'en prend à la légalité de l'avis de concours HQ-95-LA/097, il aurait dû l'attaquer dans les délais, ce qu'il n'a pas fait.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, né le 24 mars 1944, de nationalité belge, est fonctionnaire d'Eurocontrol depuis le 1^{er} octobre 1985; il est classé au grade LA5.

Le 26 avril 1995, l'Agence a fait paraître un avis de concours pour le poste de chef de l'Unité de traduction en langue française, à la Division de traduction et d'interprétation de l'Agence, classé LA4. Le concours était ouvert aux candidats internes et externes. Il était indiqué que les principales langues de travail étaient le français et l'anglais; le travail prévu y était décrit. Les qualifications demandées étaient les suivantes :

Diplôme universitaire ou expérience professionnelle équivalente.

Les fonctionnaires de l'Agence doivent pouvoir travailler en équipe avec des personnes d'autres nationalités.

Limites d'âge : Les candidats extérieurs devraient être âgés de 40 à 50 ans.

Un minimum de dix années d'expérience de la traduction et de la révision dans les matières juridiques, techniques et administratives.

Le français doit être la langue maternelle ou la langue de scolarité.

Une parfaite connaissance de l'anglais, de l'allemand et d'au moins une autre des langues utilisées à l'Agence est indispensable.

L'expérience du service dans une grande organisation internationale pluriculturelle constitue un atout important.

Expérience de la gestion de personnel.

Aptitude à entretenir des relations de travail harmonieuses.

La pratique de Word6/Windows constituerait un avantage.

Concernant la procédure, il était précisé en particulier :

SELECTION

Une première sélection sera effectuée sur la base d'une évaluation initiale des titres et qualifications de tous les candidats. Par la suite, les candidats retenus pourront être invités à participer à la procédure de sélection finale, qui consiste en des évaluations et entretiens. Les détails utiles seront précisés aux candidats invités.

Le requérant a posé sa candidature à ce poste.

Le 22 août 1995, le jury de concours se réunit et examina les candidatures. Seuls deux candidats internes furent reconnus aptes : Philippe Montenez et Brigitte Vaury (qui travaillait également dans le service); ils furent classés *ex aequo*.

Le 1^{er} septembre 1995, le requérant reçut une invitation à se présenter le 15 septembre 1995 auprès de la firme spécialisée Acker-Deboeck, en vue de l'établissement d'une évaluation appelée exercice d'évaluation de développement personnel. Cette entrevue eut lieu et fit l'objet d'un rapport que l'intéressé eut l'occasion de commenter avec les rédacteurs.

Le 17 novembre, un Comité de promotion ad hoc fut réuni du fait que les deux candidats internes étaient d'un grade (LA5) inférieur à celui du poste pour lequel ils concouraient (LA4). Le Comité de promotion proposa au Directeur général de désigner M^{me} Brigitte Vaury. Cette proposition fut suivie; l'intéressée fut désignée et promue au grade LA4 le 11 décembre 1995 avec effet au 1^{er} décembre 1995.

Le 28 novembre 1995, le requérant fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 29 février 1996, ce dernier adressa une réclamation au Directeur général demandant que sa candidature soit admise et celle de M^{me} Vaury rejetée. La Commission paritaire des litiges fut saisie; elle estima, à la majorité, que la réclamation devait être admise. A son avis, M^{me} Vaury ne savait pas suffisamment l'allemand et n'avait pas de diplôme linguistique concernant la langue allemande; en outre, le classement opéré par le jury n'était pas motivé. Nonobstant cette proposition, le Directeur général rejeta la réclamation.

2. Le requérant attaque cette décision. Il en demande l'annulation, de même que celle de la nomination de M^{me} Vaury et sa propre nomination au poste mis au concours. Ses moyens seront examinés ci-dessous.

L'Agence conclut au rejet de la requête. Elle tient les moyens invoqués pour non fondés.

M^{me} Vaury conclut implicitement au rejet de la requête. Elle invoque et établit que, contrairement aux dires de la Commission paritaire des litiges, elle est au bénéfice d'un diplôme d'études et de connaissance de la langue allemande.

3. De jurisprudence constante, la nomination d'un fonctionnaire dépend dans une large mesure de l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination; aussi une telle décision ne peut-elle être revue par le Tribunal que de manière très restreinte, soit si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexactes (voir par exemple les jugements 1436, affaire Sala No 2; 1497, affaire Flores; 1654, affaires van der Laan Nos 1 et 2; ainsi que les jugements cités).

Les griefs du requérant ne peuvent être examinés que dans ce cadre restreint.

4. a) Comme premier moyen, il fait valoir un vice de procédure : une disposition réglementaire serait, selon lui, contraire au Statut administratif du personnel permanent. A son avis, la procédure d'examen en deux phases -- les aptitudes techniques étant confiées à un jury de concours et les propositions à soumettre au Directeur général au Comité de promotion -- serait contraire à l'article 30 du Statut. Le Comité de promotion et ses membres se seraient attribués des fonctions et pouvoirs appartenant au jury de concours.

L'Organisation s'inscrit en faux contre cette thèse. L'appel à un comité de promotion serait toujours nécessaire lorsque des candidats internes concourent au titre de la promotion; en l'occurrence, la candidature des deux fonctionnaires supposait une promotion (de LA5 à LA4) et rien à l'article 30 du Statut ne s'opposait à l'application de cette dernière norme lorsque la promotion intervient après un concours.

L'article 30(2) du Statut du personnel dispose que :

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

L'autorité investie du pouvoir de nomination choisit sur cette liste le ou les candidats qu'elle nomme aux postes vacants.

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

Le chapitre 3 du titre III du Statut concerne la notation, l'avancement d'échelon et la promotion. L'article 45(2) de ce chapitre se lit comme suit :

Le passage d'un fonctionnaire d'un cadre ou d'une catégorie à un autre cadre ou à une catégorie supérieure ne peut avoir lieu qu'après concours.

Le Règlement No 4 relatif à la procédure de promotion de grade prévue à l'article 45(1) du Statut dispose en son article 3, deuxième alinéa, que les listes de promotion sont définitivement arrêtées par le Directeur général sur proposition du Comité de promotion compétent et l'article 4 instaure, à cet effet, deux Comités de promotion, dont le premier Comité fonctionne notamment pour une promotion au grade LA4.

Ces dernières dispositions ne sont pas contraires à l'article 30 du Statut. En effet, le jury de concours est uniquement chargé d'établir une liste relative aux aptitudes techniques des candidats -- internes et externes -- pour contribuer à l'objectivité de la procédure et faciliter le travail de l'autorité investie du pouvoir de nomination; le jury de concours n'a pas à faire de proposition. En revanche, la nomination d'un fonctionnaire à un poste bénéficiant d'un classement plus élevé représente une promotion au sens de l'article 45 du Statut dont les règles deviennent applicables. Le Comité de promotion, instauré en application de cette disposition, est, lui aussi, destiné à assister l'autorité investie du pouvoir de nomination (s'agissant des fonctionnaires à promouvoir), en lui soumettant une proposition sur la base d'une appréciation globale du cas.

Les précédents cités par le requérant n'ont pas la signification qu'il leur prête. Les jugements 1223 (affaire Kirstetter No 2) et 1359 (affaire Cassaignau No 4) ont insisté sur la nécessité du jury, au regard des exigences de l'article 30 du Statut, sans se prononcer sur celle du Comité de promotion, selon l'article 45 de ce Statut et de son Règlement d'application. Au contraire, dans le jugement 1477 (affaire Nacer-Cherif), qui concernait une autre organisation, le Tribunal a constaté aussi l'existence de deux phases, d'abord devant un jury chargé de proposer une liste sur le vu des qualités techniques des candidats, puis devant un comité de sélection, et y a considéré que celui-ci devait pleinement remplir sa mission, sans pouvoir la déléguer au jury de concours. Il n'existe aucun principe général s'opposant à une telle division du travail.

b) Dans le cadre de son premier moyen, le requérant soutient encore que l'article 30 du Statut serait violé parce que le jury, faute d'avoir à examiner les évaluations et entretiens, serait privé d'un élément essentiel lui permettant de se prononcer sur les aptitudes d'un candidat.

Pour l'Organisation, les aptitudes au sujet desquelles le jury doit se prononcer en application de l'article 30(2) du Statut seraient celles qui résultent des pièces déposées et -- s'il en a été ainsi décidé -- des épreuves imposées au candidat; ces examens se rapporteraient aux aptitudes techniques du candidat. En revanche, l'appréciation quant à son aptitude psychique à assumer une fonction dirigeante relèverait de l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit préalablement du Comité de promotion destiné à la seconder.

Cette interprétation apparaît raisonnable. Le Comité de promotion n'a donc pas empiété sur les compétences du jury.

c) Le requérant voit encore une violation de l'article 30 du Statut dans le fait que les entretiens n'auraient pas été effectués par le jury, mais par une entreprise privée à laquelle cette fonction aurait été déléguée.

Si un organe ne saurait -- sans base statutaire -- déléguer ses compétences et obligations à un tiers (voir le jugement 1477 susmentionné), en l'occurrence, les textes déterminants n'imposent pas une audition par l'organe lui-même, de sorte que celui-ci peut se faire assister d'un expert pour l'orienter sur des questions dont la solution exige des connaissances spéciales, ce qui ne le dispense pas d'apprécier l'expertise et de faire une proposition qui en tient compte.

d) Pour le requérant, l'autorité investie du pouvoir de nomination devrait fonder sa décision uniquement sur la base de la liste établie par le jury, sans avoir la possibilité de compléter son information par des évaluations et entretiens.

S'il est admissible de scinder la procédure d'investigation, rien ne s'oppose à ce que l'enquête sur les aptitudes techniques puisse être complétée par un examen des aptitudes psychologiques du candidat, conforme aux intérêts de l'Organisation.

Le moyen se révèle donc mal fondé.

5. Dans son deuxième moyen, le requérant soutient que, en raison de sa composition -- comprenant le Directeur général --, le Comité de promotion violerait l'article 30 du Statut, de même que l'exigence que le jury soit

indépendant de l'administration.

Il a été exposé ci-dessus que la participation du Comité de promotion ne violait pas l'article 30 du Statut.

Le Comité de promotion est un organe différent du jury de concours dont les règles ne lui sont pas applicables.

Au demeurant, ce Comité est distinct du Directeur général; leurs avis peuvent diverger, même si le Directeur général en est membre. Un tel organe est destiné et propre à contribuer à l'objectivité et la transparence de la procédure de promotion.

Le moyen n'est pas non plus fondé.

6. En troisième lieu, le requérant voit un vice de procédure, soit une violation de l'article 2(1) a) du Règlement No 2, dans le fait que l'avis de concours ne mentionnerait pas la nature du concours, soit s'il s'effectue sur titres ou sur titres avec épreuves.

Cette disposition prévoit effectivement que l'avis de concours doit spécifier la nature du concours (concours sur titres ou concours sur titres et épreuves) et la procédure de sélection. Cette règle a le double but de fixer clairement la procédure de manière à lier l'autorité et, d'autre part, d'en informer les candidats éventuels, pour leur permettre de se décider et, le cas échéant, de se préparer en conséquence.

L'avis de concours fait état d'une première sélection ... sur la base d'une évaluation initiale des titres et qualifications, puis d'une procédure de sélection finale, qui consiste en des évaluations et entretiens. A première vue, ce texte permet de se demander si les évaluations et entretiens doivent être considérés comme des épreuves ou s'ils en comprennent. Pour les fonctionnaires de l'Agence, cette incertitude était cependant dissipée par la note de service 25/94 du 8 décembre 1994, qui expliquait notamment en quoi consistaient ces deux phases : dans la première, le jury établit une liste sur la base des aptitudes; dans la seconde, les candidats retenus sur la liste d'aptitude

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

Il était donc clair que l'Agence avait choisi un concours sur titres; le requérant pouvait et devait s'en rendre compte.

S'il avait vraiment eu des doutes à ce sujet, il aurait eu la faculté de se renseigner auprès de l'administration. Comme il ne l'a pas fait, on peut supposer qu'il n'a point éprouvé de doute. Sa contestation tardive sur ce point n'est guère compatible avec les règles de la bonne foi.

Le moyen n'est pas fondé.

7. Quatrièmement, le requérant, affirmant qu'il a été soumis à un examen sur titres et épreuves, reproche à l'Agence de ne pas l'avoir avisé, comme l'exige l'article 2(2) du Règlement No 2.

Cette disposition prévoit : En cas de concours sur titres et épreuves, les candidats admis à concourir sont informés de la nature de celles-ci.

Pour les motifs exposés ci-dessus, cette disposition n'est pas applicable, puisque le concours ne s'est pas effectué sur titres et épreuves, mais uniquement sur titres.

Il sied de relever, au demeurant, que le requérant a été informé à temps de l'examen psychologique auquel il était invité à participer et que l'Agence s'est mise à sa disposition pour lui donner les renseignements dont il aurait besoin.

La remarque formulée au considérant précédent s'applique aussi à propos de ce grief.

Le moyen n'est pas fondé.

8. Reprenant l'opinion de la Commission paritaire des litiges, le requérant reproche, dans un autre moyen, au Directeur général de s'être fondé sur la liste d'aptitude établie par le jury, alors qu'elle n'était pas accompagnée du rapport écrit motivé du jury, exigé par l'article 6, cinquième alinéa, du Règlement No 2.

L'Agence considère, dans sa réponse, que cet article doit être apprécié et relativisé en fonction des circonstances de chaque espèce; une motivation serait superflue s'agissant de candidats répondant aux qualifications requises et classés *ex aequo* : l'exigence de motivation, estime-t-elle, eût trouvé tout son sens si le jury avait établi un classement hiérarchique entre les deux candidats.

Cette dernière argumentation n'est pas convaincante. Elle supposerait que le requérant ne soit pas touché par une décision incidente le reconnaissant apte, *ex aequo* avec un autre candidat. Un tel raisonnement méconnaît en tout cas que les candidats sont en situation de concurrence : si un candidat classé en première position n'a pas de raison de se plaindre de son propre classement, il peut avoir un intérêt manifeste à contester le classement d'un autre candidat classé *ex aequo* avec lui et à soutenir que son concurrent n'aurait pas dû être retenu du tout ou aurait dû l'être à un rang plus défavorable. La motivation exigée par l'article 6 du Règlement No 2 a une double fonction. Elle doit tout d'abord renseigner l'autorité investie du pouvoir de nomination pour faciliter sa décision. Elle doit ensuite permettre le contrôle de la décision de cette autorité; en ce sens, cette exigence doit être mise en relation avec l'article 30(2), troisième alinéa, du Statut, selon lequel Lorsque le choix d'un candidat ne s'opère pas conformément au classement établi par le jury, l'acte de nomination est motivé en conséquence. Ainsi, lorsque l'avis du jury est suivi, sa motivation -- nécessaire -- est déterminante alors que, sinon, celle de l'autorité de nomination sera nécessaire; il en résulte que, dans tous les cas, le classement définitivement retenu doit être motivé, dans un cas par le jury, dans l'autre par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Or si, s'agissant des aptitudes techniques examinées par le jury, le Directeur général suit l'avis du jury, il n'a pas à motiver spécialement sa décision sur ce point, de telle sorte que la motivation à ce sujet doit en tout cas figurer dans le rapport du jury.

La motivation nécessaire dépend quant à son ampleur de la nature et du stade de la procédure. La jurisprudence a reconnu que, en cette matière, la protection de la personnalité des candidats justifie des ménagements dans la forme des communications, afin d'éviter une détérioration de leurs chances professionnelles ultérieures, surtout en ce qui touche les candidats internes (voir les jugements 1223, affaire Kirstetter No 2, au considérant 35, et 1390, affaire More, au considérant 26). S'inspirant des mêmes motifs, elle a subordonné l'accès aux dossiers de concurrents à un début de preuve quant à l'existence d'un motif d'annulation (voir le jugement 1436 au considérant 6). Pour des raisons équivalentes, l'on ne saurait exiger du jury qu'une motivation sommaire, qui permette cependant de comprendre le sens de son choix; des explications un peu plus étendues peuvent se justifier, lorsqu'il s'agit de départager -- ou de maintenir au même rang -- les candidats les mieux placés. Si le classement *ex aequo* implique une évaluation globale équivalente de deux (ou plusieurs) candidats, celle-ci peut s'expliquer soit par des aptitudes jugées équivalentes sur tous les points, soit par des aptitudes en partie inégales mais se compensant globalement; l'autorité investie du pouvoir de nomination et ceux qui voudraient contester sa décision doivent savoir ce qu'il en est.

En l'occurrence, le jury n'a pas respecté cette exigence. Ce vice de forme n'a pas non plus été réparé par la suite. Même si la décision entreprise est suffisamment motivée et ne serait (par ailleurs) pas contestable au regard des autres moyens invoqués, elle a aussi été viciée par suite de l'irrégularité commise. Lorsqu'une organisation se dote d'un organe consultatif dont l'avis est obligatoire, elle est tenue d'observer la réglementation qu'elle s'est elle-même donnée à ce sujet et elle ne saurait se passer de cet avis (voir les jugements 1488, affaire Schorsack, aux considérants 9 à 11; 1525, affaire Bardi Cevallos, au considérant 3; et les jugements cités).

Le moyen est fondé.

9. Le Tribunal n'examinera pas les autres moyens du requérant tirés des illégalités ayant éventuellement entaché la décision du Directeur général. Il appartient à ce dernier d'examiner à nouveau le dossier en tenant compte du rapport écrit motivé du jury qui devra lui être présenté.

10. La procédure devra donc être reprise au stade où elle a été viciée. Le jury de concours donnera la motivation exigée par l'article 6 du Règlement No 2, après quoi la procédure suivra son cours régulier. Comme l'examen psychologique des candidats est totalement indépendant de l'appréciation de leurs aptitudes techniques par le jury, il ne sera pas nécessaire de le renouveler.

11. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La cause est renvoyée à l'Agence pour qu'il soit procédé comme il est indiqué au considérant 10.
3. L'Organisation paiera au requérant 50 000 francs belges à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions du requérant est rejeté.

Ainsi jugé par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Julio Barberis, Juge, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 29 janvier 1998.

Michel Gentot
Julio Barberis
Jean-François Egli

A.B. Gardner