

ORGANISATION  
FOR ECONOMIC  
CO-OPERATION  
AND DEVELOPMENT



ORGANISATION DE  
COOPÉRATION ET  
DE DÉVELOPPEMENT  
ÉCONOMIQUES

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

Jugement du Tribunal administratif

rendu le 9 janvier 2024

**JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 106**

AA

c/ Secrétaire général

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 106 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le 7 décembre 2023 à 14 h  
au Château de la Muette,  
2 rue André-Pascal à Paris

Le Tribunal administratif était composé de :

*Louise OTIS, Présidente,*

*Pierre-François RACINE*

*Et Chris de COOKER*

*Nicolas FERRE, Greffier et David DRYSDALE, Greffier adjoint, assurant les services du Greffe.*

Le Tribunal administratif a entendu :

Maître Jean-Didier SICAUT et Maître Joao VIEGAS, représentant AA

Auguste NGANGA-MALONGA et Mme Diana BENOIT représentant le Secrétaire général

Patrice DUBUS, Christel OSTERROTH-CARTIGNY et Annelise GODBER, représentant

l'Association du Personnel.

**INTRODUCTION**

1. Par sa requête enregistrée le 17 juin 2022 au greffe du Tribunal, AA (le requérant) demande d'une part l'annulation de la décision en date du 21 mars 2022 du Secrétaire général de l'Organisation confirmant la décision de la Cheffe de la gestion des ressources humaines en date du 28 juillet 2020 de ne pas convertir l'engagement du requérant en engagement à durée indéterminée, d'autre part que l'Organisation soit condamnée à lui verser une indemnité correspondant à 9 mois de salaire en réparation du préjudice qu'il a subi ainsi qu'à lui accorder à titre de dépens une somme à déterminer en fin de procédure.
2. Le Secrétaire général a produit ses observations en réponse le 21 novembre 2022 qui tendent au rejet de la requête.
3. Le requérant a produit un mémoire en réplique le 19 janvier 2023.
4. L'Association du personnel est intervenue à l'appui de la requête par mémoire en date du 20 janvier 2023.
5. Le Secrétaire général a soumis un mémoire en duplique le 20 mars 2023.
6. Le Tribunal a reçu le témoignage écrit de BB, secrétaire exécutive de l'Association du Personnel, en date du 7 novembre 2023.
7. Toutes les pièces citées et produites par le requérant (annexes) portent la cote R alors que les pièces citées et produites en défense par l'Organisation (pièces) portent la cote O.

## **LES FAITS**

8. Le requérant est entré au service de l'Organisation au sein du Service International des Rémunérations et des Pensions (SIRP) en juillet 2013 dans le cadre d'un stage d'un mois en vue de l'obtention d'un Master 2 en droit international de l'Université Paris-Assas.
9. Satisfaite de ses prestations, l'Organisation a recruté le requérant comme membre du personnel temporaire au SIRP pour les années 2014 et 2015. Le SIRP, placé administrativement auprès de l'Organisation, exerce ses fonctions au bénéfice des Organisations coordonnées (OC) qui appliquent des règles identiques dans certains domaines de la gestion des personnels et des retraites.
10. Encouragé par ses Supérieurs, le requérant a posé sa candidature sur un emploi de juriste (catégorie A 1) au sein du SIRP et à l'issue du processus de sélection a été recruté pour une durée de deux ans couvrant les années 2016 et 2017.
11. Eu égard à la qualité de ses prestations, l'Organisation a proposé au requérant le renouvellement de son engagement pour une période de trois ans se terminant le 31 décembre 2020.
12. En 2019, le requérant a postulé avec succès à l'emploi nouvellement créé de conseiller juridique du SIRP et a ainsi accédé à la catégorie A2 à compter d'avril 2019.
13. En 2020, le requérant a été informé par ses supérieurs hiérarchiques de leur intention de proposer une conversion de son contrat en contrat à durée indéterminée en suivant la procédure prévue à cet effet.
14. Un élément essentiel de cette procédure est l'intervention en amont d'un organisme, le Groupe central d'examen ou Corporate Review Group (CRG) chargé notamment de formuler des recommandations d'ordre général sur la conversion des agents en fonction

des intérêts à long terme de l'Organisation. Il est composé du directeur du cabinet du Secrétaire général et de quatre directeurs désignés par le Secrétaire général.

15. Le 3 février 2020, le CRG s'est réuni pour préparer ses recommandations en matière de recrutement et de conversion aux différentes directions de l'Organisation.
16. Elles ont été communiquées à leurs destinataires par courriel du 5 mars qui souligne en trois occurrences la nécessité d'assurer la plus grande diversité <sup>1</sup> dans les nationalités comme dans les genres. Quant au SIRP, il a été informé par courriel du 5 mars 2020<sup>2</sup> (pièce n° 19 de la requête) de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) que selon la recommandation du CRG il devait faire davantage d'efforts pour améliorer sa diversité nationale et pour faire évoluer le profil du personnel du SIRP vers un cadre plus diversifié et représentatif d'une organisation internationale.
17. Le SIRP a transmis le 8 avril 2020<sup>3</sup> à la GRH sa demande de conversion de trois agents, dont le requérant. La proposition de conversion concernant le requérant est particulièrement élogieuse <sup>4</sup>.
18. Il ressort tant d'un courriel du 12 juin du SIRP adressé à la GRH <sup>5</sup> que du projet de programme de travail et de budget du SIRP pour l'exercice financier 2021 <sup>6</sup> diffusé le 12 juin 2020 au comité des représentants des secrétaires généraux des OC et publié le 13 juin que le CRG a estimé que ces demandes n'étaient pas conformes aux recommandations précédemment faites au SIRP, en particulier sous l'angle de la diversité du personnel au sein de ce service.

---

<sup>1</sup> Pièce R -074

<sup>2</sup> Pièce R-074 à 076

<sup>3</sup> Pièce R 070

<sup>4</sup> Pièce R 072

<sup>5</sup> Pièce R 059

<sup>6</sup> Pièce R 049

19. Informé de cette appréciation, le SIRP a alors décidé par courriel du 12 juin <sup>7</sup> de retirer une des trois demandes de conversion, celle concernant le requérant étant maintenue. Dans ce courriel et plus encore dans son projet de programme de travail et de budget pour l'année 2021 <sup>8</sup>, le SIRP après avoir précisé pour quels agents la demande de conversion était maintenue, développe longuement (§ 19 à 22) les raisons pour lesquelles - en dépit des recommandations du CRG - ces deux demandes ne portent que sur des agents de nationalité française dont le requérant. Ces documents ne font état d'aucun autre obstacle à ces deux demandes que la nécessité de diversifier les nationalités lors des conversions.

20. Il ressort d'un courriel <sup>9</sup> en date du 23 juin 2020 de CC, chef du SIRP que « *further to the second negative reply from the CRG, but still unofficial if my understanding is correct* » le SIRP en premier lieu a demandé que les représentants des Organisations coordonnées - au bénéfice desquelles le SIRP travaille - puissent faire valoir leurs observations sur les demandes de conversion et en second lieu a décidé de se limiter à demander pour le requérant une simple prolongation à titre exceptionnel pour trois ans, tout en précisant « *Eventually the three year extension doesn't prevent the ISRP to present the two files for conversions, would the CO Executive Directors consider that such conversions represent added value for them.* »

21. Cette nouvelle demande a été acceptée et le 28 juillet 2020 le requérant a reçu une offre de renouvellement de son engagement à durée déterminée pour une période de trois ans s'achevant le 31 décembre 2023. Il l'a acceptée sans réserve dès le 2 août 2020 <sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Pièce R 059

<sup>8</sup> Pièce R 049

<sup>9</sup> Pièce O 019

<sup>10</sup> Pièce O 016

22. Le 8 septembre 2020 <sup>11</sup>, le requérant a demandé à la GRH (Division des services aux clients ou Client services group, ci-après CSG) si ce renouvellement valait refus de conversion et dans l'affirmative quelles en étaient les raisons.
23. Après plusieurs relances de la part du requérant <sup>12</sup>, DD, responsable du SIRP au sein du CSG, lui a adressé, le 3 novembre 2020, une réponse <sup>13</sup> aux termes de laquelle « *I would like to confirm that the decision was indeed made that your fixed-term appointment would not be converted into an open-ended appointment.* » Il ajoutait : « *In the exercise of the Organisation's discretion when reviewing your case and applying the above criteria, due consideration was given to a variety of factors including inter alia factors related to your adaptability, career and growth potential as well as other factors such as the skills and talents available on the labour market and the Organisation's ability to attract, hire, develop, and retain specific expertise as well as the profile of the overall workforce of your Directorate and the projected organisational skills needs.* »
24. Une réunion d'explication est intervenue le 18 décembre 2020 à la demande du requérant entre le responsable du SIRP au sein du CSG et le requérant. BB qui assistait à cet entretien en tant que secrétaire exécutive de l'Association du personnel a retranscrit dans le témoignage écrit qu'elle a fourni au Tribunal les propos tenus, selon elle, par le responsable du SIRP. Ce dernier précise que s'agissant du SIRP, « le CRG a formulé une recommandation spécifique sur la diversité, comme en 2018, à savoir améliorer la diversité nationale de ses effectifs de façon à être représentatif d'une organisation internationale. Le SIRP devait prendre en compte cette recommandation pour les conversions et les prolongations exceptionnelles d'engagements » et que « La considération de la nationalité est une recommandation qui s'applique à toute l'Organisation et spécifiquement au SIRP qui compte environ 20 français sur 41 agents. Il

---

<sup>11</sup> Pièce R 042

<sup>12</sup> Pièces R 027, R 028 et R 029

<sup>13</sup> Pièce R 026

faut une amélioration sur ce point. » Ce même responsable fait également allusion à d'autres facteurs, tels que la faculté d'adaptation ou la situation du marché du travail.

25. Le 13 janvier 2021, en application de l'instruction 122/1.3 du Statut, le requérant a demandé au Secrétaire général de saisir le Comité consultatif mixte (CCM) afin que ce dernier réponde aux questions suivantes<sup>14</sup> : « *-Did the Secretary-General abuse his discretionary authority in deciding to not convert my fixed term appointment? -Was the decision of non-conversion of my fixed-term appointment improperly motivated by discrimination? -Has the OECD respected my rights under Regulation 5 of the Staff Rules as well as the duty of care to which I am owed?* »
26. Le requérant ajoutait : « *In its recommendation, I will request the Joint Advisory Board to recommend the annulation of the decision of non-conversion of my fixed-term appointment and to further recommend the conversion of my fixed-term appointment, effective immediately.* ».
27. Le CCM s'est réuni une première fois le 22 novembre 2021 pour entendre les parties ainsi que l'ancienne cheffe de la GRH, puis après avoir demandé et obtenu de nouveaux documents, une seconde fois en présence de ses seuls membres le 2 décembre suivant et son avis<sup>15</sup> a été transmis au Secrétaire général le 14 février 2022. Le CCM recommandait de rejeter la requête comme irrecevable, en l'absence d'une décision du Secrétaire général ou prise en son nom refusant la conversion du contrat du requérant et comme non fondée en ce qui concerne un préjudice indemnisable.
28. Toutefois, dans le dernier paragraphe de son avis, le CCM s'exprime ainsi : « *Finally, the policies regarding staff diversity need to be made more transparent and to be clearly communicated to all staff. In particular, there should be clear and transparent guidelines*

---

<sup>14</sup> Pièce R 023

<sup>15</sup> Pièce R 022

*for the CRG and HRM on the role of nationality and gender in the conversion process, and to which degree these may differ across functions and directorates. »*

29. Le 21 mars 2022, le Secrétaire général a informé le requérant <sup>16</sup> qu'il avait décidé de suivre en tous points les recommandations du CCM. C'est la décision attaquée.

30. Dans l'intervalle, le requérant avait informé le 28 mai 2021 l'Organisation de son intention de démissionner <sup>17</sup> et demandé que son préavis soit écourté pour lui permettre de rejoindre son nouvel employeur, le Centre satellitaire de l'Union européenne (European Union Satellite Centre), ce qui lui a été accordé. Il a donc quitté l'Organisation le 31 juillet 2021.

## **LES ARGUMENTS DES PARTIES**

31. En premier lieu, le requérant soutient que la décision attaquée est entâchée d'erreur de droit, car elle repose sur une discrimination selon la nationalité, ce qui est prohibé par le Statut du personnel en son article 5 a). Il a été confirmé au requérant par ses supérieurs hiérarchiques dès le mois de juin 2020 que sa nationalité faisait obstacle à la conversion de son contrat. Cela résulte en outre de documents de l'époque établis par le SIRP<sup>18</sup> et enfin d'un courriel <sup>19</sup>en date du 3 novembre 2020 adressé au requérant par l'agent de la GRH qui suivait le SIRP.

32. Le requérant admet bien que l'Organisation peut légalement prendre des dispositions visant à une répartition équilibrée entre ressortissants des pays membres, mais de telles mesures doivent s'insérer dans des politiques clairement définies et rester adéquates et proportionnelles, comme l'a fait par exemple l'Organisation européenne des brevets. Or

---

<sup>16</sup> Pièce R 002

<sup>17</sup> Pièce R 010

<sup>18</sup> Pièces R 059 et R 049

<sup>19</sup> Pièce R 026

tel n'était pas le cas en l'espèce. L'Organisation n'a jamais adopté une politique de refus de conversion pour les agents de nationalité française en raison d'une surreprésentation de ces agents dans l'ensemble du personnel.

33. En deuxième lieu, le requérant soutient que la décision est entachée d'erreur manifeste d'appréciation, car les critères de conversion énoncés dans les directives du Secrétaire général ne pouvaient raisonnablement conduire, dans son cas, à un refus de conversion. Comme le montrent la proposition de conversion et les appréciations élogieuses dont il a fait l'objet chaque année lors des revues annuelles<sup>20</sup>, le requérant satisfaisait aux critères de ces directives, qui reflètent trois préoccupations : savoir compatible avec l'évolution des activités de l'Organisation, faculté d'adaptation, prise en compte des caractéristiques du personnel déjà employé et de la capacité de l'Organisation à le renouveler. Enfin il n'était pas sérieux de prétendre que son profil était trop spécialisé ou de lui reprocher de n'avoir eu qu'un seul employeur. Rien ne permet d'affirmer que le CRG aurait élevé à l'encontre de la proposition de conversion du requérant des objections fondées sur son profil professionnel.

34. En troisième lieu, le requérant soutient que l'Organisation a manqué à son obligation de bonne foi et de sollicitude à son égard. Le processus de conversion a manqué de transparence et les demandes d'explication qu'il a adressées n'ont reçu que des réponses tardives, erratiques et contradictoires. Au surplus, la procédure devant le CCM a été excessivement longue (plus d'un an).

35. Dans ses observations en réponse, le Secrétaire général rappelle les objectifs et le cadre juridique et procédural de la politique d'emploi de l'Organisation, notamment les rôles respectifs du CRG, qui n'émet que des recommandations et du chef de service de la GRH, qui prend les décisions concernant les agents de grade A 4 et en dessous. Il soutient que la requête est mal dirigée et irrecevable, comme l'a estimé le CCM, dans la mesure où, la

---

<sup>20</sup> Pièces R 011, R 061, R 087, R 101, R 114 et R 129

demande de conversion ayant été retirée par le chef du SIRP, la cheffe de la GRH n'avait pu prendre une décision de « non-conversion ».

36. Toutefois, dans le respect du principe de bonne foi, le Secrétaire général formule ses observations en partant de l'hypothèse que la décision attaquée devrait être analysée comme une décision de non-conversion. Dans tous les cas, il estime avoir usé de façon légitime de son pouvoir discrétionnaire.
37. En effet, la jurisprudence des tribunaux internationaux y compris le tribunal de l'Organisation reconnaît un large pouvoir discrétionnaire aux organisations internationales en matière de recrutement du personnel et les décisions qu'elles prennent ne peuvent être remises en cause que dans des limites bien définies.
38. En premier lieu, la décision contestée est fondée en droit. Tant l'article 5 que l'article 7 b) du Statut du personnel permettent au Secrétaire général de prendre des mesures en vue d'assurer une répartition équilibrée entre les ressortissants des Etats membres. Et les statistiques d'emploi de l'Organisation ne font apparaître aucune discrimination à l'encontre des agents de nationalité française dans les processus de conversion.
39. Mais d'autres critères entrent en jeu, comme cela a été expliqué par le courriel du 3 novembre 2020<sup>21</sup> adressé au requérant en réponse à ses demandes d'explication de la décision du 28 juillet 2020 et par l'ancienne cheffe de la GRH lors de la réunion du 22 novembre 2021 du CCM, en particulier l'absence d'expérience professionnelle du requérant en dehors de l'OCDE et le caractère hautement spécialisé des fonctions qu'il avait exercées dans un seul service. Certes, le requérant peut avoir une appréciation différente de l'application de ces critères mais une telle différence ne constitue pas la preuve d'une erreur manifeste d'appréciation dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire.

---

<sup>21</sup> Pièce R 026

40. Le Secrétaire général affirme en deuxième lieu que l'Organisation n'a pas manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi. Les agents engagés à durée déterminée sont clairement informés qu'ils n'ont aucun droit ni au renouvellement ni à la conversion de leur contrat. Le requérant a bénéficié à titre exceptionnel d'un renouvellement de trois ans et lorsqu'il a présenté sa démission, a obtenu la réduction de son préavis pour pouvoir rejoindre son nouvel employeur. Le délai de deux mois séparant sa demande d'explication de la décision du 28 juillet 2020 de la réponse n'était pas excessif compte tenu des circonstances de l'époque. Il en est allé de même quant au délai mis par le CCM pour rendre son avis.
41. Enfin le sentiment de déception que le requérant a connu ne suffit pas pour caractériser une faute de l'Organisation justifiant une indemnité pour préjudice moral, alors surtout que le requérant a rapidement trouvé un nouvel emploi dont il s'est trouvé très satisfait.
42. L'Association du personnel est intervenue à l'appui de la requête de AA. Elle soutient qu'une décision de conversion ou de non-conversion doit être prise sur la base de critères justes, clairs et connus, ce qui n'a pas été le cas pour le requérant, victime des critères flous, subjectifs et même discriminatoires d'une décision qui lui a été communiquée de manière confuse et si peu transparente. Elle reconnaît la nécessité d'améliorer la diversité du personnel, mais pas en méconnaissant le caractère prioritaire de la compétence.

## L'AUDIENCE

Le Tribunal a entendu le témoignage de EE qui à l'époque des faits exerçait les fonctions de cheffe de la GRH.

## APPRECIATION DU TRIBUNAL

### Les règles applicables

43. L'article 5 du Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation (« le Statut ») prévoit que : « a) *Les agents ne sont soumis à aucune discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de nationalité, d'opinions ou de croyance, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou de handicap (1). Selon la note 1 « L'Organisation peut néanmoins... prendre des mesures visant à une représentation équilibrée des deux sexes ou une répartition équitable des emplois entre ressortissants des pays Membres... »*
44. Selon l'article 7, « a) *Dans la sélection des agents, le Secrétaire général tient compte avant tout de la nécessité de faire appel aux services de personnel possédant les plus hautes qualités de compétence et d'intégrité. b) Le Secrétaire général s'assure, dans la mesure du possible, d'une répartition équitable des fonctions entre les ressortissants des Membres de l'Organisation, et d'une représentation équilibrée des genres, en particulier au titre des fonctions supérieures de direction. »*
45. L'article 9 dispose que « *pour les agents de grade A 5 et en-dessous ... iii) l'engagement de durée déterminée peut être renouvelé une fois ou plus, à condition que la durée totale de service au titre dudit engagement de durée déterminée n'excède pas cinq ans. Toutefois, un tel engagement de durée déterminée peut être renouvelé à l'issue d'une période de cinq années d'emploi continu dans les cas suivants : - dans des circonstances très limitées et si l'intérêt de l'Organisation le justifie, pour une nouvelle période n'excédant pas trois ans. iv) l'engagement de durée déterminée des agents peut être converti en engagement de durée indéterminée, dans les conditions fixées par*

*instructions du Secrétaire général à condition que, lors de leur engagement initial ou à tout moment au cours de leur engagement de durée déterminée, les agents aient passé avec succès la procédure de sélection standard visée à l'article 7/1 et aux instructions y afférentes. »*

46. L'instruction 109/3 prévoit que « *Un engagement de durée déterminée prend fin sans préavis à la date précisée dans la lettre d'engagement. Un engagement de durée déterminée peut être renouvelé, mais les agents n'ont pas de droit au renouvellement de cet engagement ou à sa conversion en engagement de durée indéterminée. »*
47. L'instruction 109/4 dispose que « *Le renouvellement des engagements de durée déterminée des agents de grade A4 ou en dessous est décidé par le Chef de la gestion des ressources humaines sur recommandation du directeur concerné. Le renouvellement des engagements des agents de grade A5, A6 ou A7 est décidé par le Secrétaire général.*
48. Selon l'instruction 109/5 « *a) Pour les agents de grade A5 ou en dessous, la conversion des engagements de durée déterminée en engagements de durée indéterminée est décidée, sur recommandation du directeur concerné, après un minimum de cinq années de service satisfaisant et si cela est jugé conforme aux intérêts à long terme de l'Organisation, compte tenu des besoins organisationnels. b) La conversion est décidée par le Chef de la gestion des ressources humaines pour les engagements de durée déterminée des agents de grade A4 ou en dessous et, pour les engagements de durée déterminée des agents de grade A5, par le Secrétaire général, après consultation du Chef de la gestion des ressources humaines. »*

### **Sur la recevabilité de la requête**

49. Le Tribunal examinera en premier lieu la recevabilité de la requête en tant qu'elle soutient que la décision du 28 juillet 2020 est illégale et qu'elle devrait donc être annulée.

Le Secrétaire général a en effet décidé dans sa lettre du 21 mars 2022<sup>22</sup> de suivre l'avis du CCM lequel a estimé<sup>23</sup> que la demande initiale formée le 13 janvier 2021 par le requérant était irrecevable dès lors que ce dernier, qui demande l'annulation de la décision de non-conversion de son engagement, ne saurait obtenir un tel résultat en demandant l'annulation de la décision du 28 juillet 2020 de la cheffe de la GRH qui lui accorde à titre exceptionnel un renouvellement pour trois ans de son engagement, ce qu'il a accepté.

50. Bien que dans ses écritures le Secrétaire général admette<sup>24</sup> « l'hypothèse » que la décision attaquée puisse être analysée comme une décision de non-conversion et ne soutienne donc pas que la requête serait irrecevable en tant qu'elle vise une décision renouvelant l'engagement du requérant pour 3 ans, le Tribunal estime nécessaire de trancher, dans cette mesure, la question de la recevabilité de la requête.

51. Il est constant qu'aucune décision formelle de non-conversion prise par la personne habilitée à agir au nom du Secrétaire général en cette matière, c'est-à-dire la cheffe de la GRH, ne figure au dossier du Tribunal qui ne contient pas davantage de compte-rendus des réunions du CRG au cours desquelles ont été discutées les propositions du SIRP. On peut s'étonner, comme l'a d'ailleurs signalé le chef du SIRP dans son courriel du 23 juin que les réactions du CRG à ses propositions de conversion soient restées « *unofficial* »<sup>25</sup>. En outre, le processus de conversion tel qu'organisé par l'Instruction 109/5, a) et b) ne prévoit pas de demande de la part d'un agent : seule est prévue une « recommandation du directeur concerné », la décision devant être prise par le Chef de la GRH pour un agent de grade A 4 ou en-dessous.

---

<sup>22</sup> Pièce R 002

<sup>23</sup> Pièce R 004

<sup>24</sup> § 40 des observations en réponse

<sup>25</sup> Pièce O 019

52. Toutefois il convient de prendre en compte les circonstances de l'espèce. L'offre qui a été faite le 28 juillet 2020 au requérant d'un renouvellement pour trois ans de son engagement constitue l'étape finale d'un processus initial de conversion engagé sur la recommandation du chef du SIRP. Ainsi qu'il a été indiqué ci-avant (§ 16 à 18) cette recommandation n'était pas conforme aux orientations de la politique de recrutement et de conversion définies par le CRG sous l'angle de la diversité dans les nationalités, telles qu'elles ont été communiquées aux directeurs par les soins de la GRH, en particulier au directeur du SIRP par courriel du 5 mars 2020. Les efforts répétés et précisément argumentés accomplis par le chef du SIRP et ses collaborateurs pour justifier, malgré les recommandations contraires du CRG, une éventuelle conversion au bénéfice d'agents de nationalité française, au nombre de trois d'abord, puis au nombre de deux, ont été vains, ce qui a conduit le chef du SIRP « further to the second negative reply from the CRG » à solliciter le 23 juin 2020 un renouvellement exceptionnel des contrats de deux agents sans pour autant renoncer formellement aux deux demandes de conversion présentées.
53. En outre, le Tribunal remarque que dans sa conclusion 2, le CCM s'exprime ainsi : « More generally, the Board recommends that **the Organisation should improve its practices**, in particular as regards timeliness of HRM's response to staff queries and the extent of the explanations provided on the reasons for CRG's recommendation and HRM's final decision of non-conversion despite proposal of conversion by the Director. » (soulignement ajouté par le Tribunal).
54. Aucun argument décisif ne peut être tiré de ce que le chef du SIRP aurait retiré la demande de conversion de l'engagement du requérant : dans son message<sup>26</sup> en date du 23 juin 2020, le chef du SIRP s'exprime ainsi : « *Eventually the three year extension doesn't prevent the IRSP to present the two files for conversions, would the CO (Coordinated Organisations) consider that such conversions represent added value for them* ».

---

<sup>26</sup> Pièce O- 019

55. En tout état de cause, le fait que l'opposition du CRG aux demandes de conversion présentées par le SIRP soit restée implicite ne soulève pas davantage de difficultés. La jurisprudence des tribunaux internationaux admet de longue date l'existence de décisions implicites susceptibles de recours<sup>27</sup> (UNDT, jugement 2016/117, *Auda*, 26 août 2016, considérant 38)
56. Enfin dans sa duplique, le Secrétaire général s'exprime ainsi<sup>28</sup> : *« la prise en considération de ces éléments par la Cheffe de la GRH pour ne pas convertir l'engagement du requérant constitue un exercice légitime de son pouvoir discrétionnaire. »* et *« ... La décision contestée doit être vue dans son entier contexte : il s'agit d'une décision de ne pas convertir l'engagement du requérant et de lui offrir une prolongation exceptionnelle de trois ans. »* (soulignement ajouté)
57. Pour l'ensemble des raisons qui précèdent, le Tribunal décide que la requête est recevable en tant qu'elle conteste une décision de non-conversion indissociable de la décision de prolongation exceptionnelle du contrat du requérant.

### **Au fond**

58. Au préalable, le Tribunal rappelle qu'à l'instar des tribunaux internationaux et selon une jurisprudence bien établie, il reconnaît le large pouvoir d'appréciation dont jouit une organisation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la transformation d'un engagement à durée déterminée en engagement permanent. Compte tenu de la nature hautement discrétionnaire de la décision, elle n'est soumise qu'à un contrôle restreint et ne sera annulée que « 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 encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin, s'il peut être établi

---

<sup>27</sup> UNDT, jugement n°2016/117, 26 août 2016, *Auda*

<sup>28</sup> § 36 et 37 de la duplique

que la décision repose sur un détournement de pouvoir »<sup>29</sup> (TA OCDE, jugement n° 101 et jurisprudence citée).

59. La première question est de savoir si la décision du 28 juillet 2020 repose exclusivement sur une discrimination prohibée par le Statut.

60. En droit, le Statut d'une part prohibe en son article 5 toute discrimination à l'encontre des agents, notamment en raison de la nationalité, mais d'autre part fait obligation au Secrétaire général de s'assurer, certes dans la mesure du possible, de la répartition équitable des fonctions entre les ressortissants des Etats membres ainsi qu'il résulte de l'article 7 b). Contrairement à ce que soutient le requérant, c'est cette disposition du Statut, de même rang que l'article 5, et non la note 1 sous ce dernier article qui fonde la faculté reconnue au Secrétaire général de « prendre des mesures visant à une représentation équilibrée des deux sexes ou une répartition équitable des emplois entre ressortissants des pays Membres » ainsi qu'il est dit dans la note 1 sous l'article 5.

61. Le Tribunal note que le principe de la répartition géographique équitable des agents figure dans de nombreux textes régissant les organisations internationales, tels que la Charte des Nations Unies : « *Due regard shall be paid to the importance of recruiting the staff on as wide a geographical basis as possible.* »<sup>30</sup> et est reconnu en jurisprudence internationale<sup>31</sup>

62. Dans les cas où il s'agit de choisir entre deux (ou plusieurs) candidats, il est admis dans la jurisprudence des tribunaux internationaux que le critère de la nationalité ne peut jouer que si les mérites des deux candidats sont identiques, ce qui implique qu'il ne puisse être pris en compte qu'au stade final du processus de recrutement<sup>32</sup> (TA OIT, jugement n° 3652 et jurisprudence citée).

---

<sup>29</sup> TA OCDE, jugement n° 101 et jurisprudence citée

<sup>30</sup> Article 101.3

<sup>31</sup> UNDT, jugement n° 2016-178, 28 septembre 2018, Sarwar

<sup>32</sup> TA OIT jugement n° 3652 et jurisprudence citée

63. Mais le présent cas se distingue des cas auxquels il est fait référence ci-dessus : d'une part il s'agit d'une conversion d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ; d'autre part, le choix de l'Organisation consistait, non à choisir entre deux propositions de conversion (les deux candidatures maintenues par le SIRP concernaient d'ailleurs deux agents de nationalité française occupant des fonctions différentes), mais à savoir s'il fallait accentuer au sein du SIRP la prépondérance numérique des agents de nationalité française.
64. Dans ces conditions, une décision refusant la conversion de contrat d'un agent en contrat à durée indéterminée pour des motifs tirés exclusivement ou essentiellement de sa nationalité alors même que cet agent posséderait les plus hautes qualités de compétence et d'intégrité ne constitue pas nécessairement une discrimination prohibée, notamment si elle est objectivement justifiée, en présence d'une surreprésentation des agents d'une nationalité, par l'objectif d'une répartition équitable des emplois.
65. Il appartient donc au Tribunal d'examiner d'une part si la décision du 28 juillet 2020 en tant qu'elle vaut non-conversion du contrat du requérant était exclusivement ou essentiellement fondée sur la nationalité du requérant, d'autre part si elle était justifiée par l'objectif d'une répartition équitable des emplois.
66. Il ressort des pièces du dossier qu'avant l'intervention de la décision du 28 juillet 2020 aucun motif autre que celui tiré de la nationalité des agents du SIRP dont la conversion était demandée n'a été évoqué dans les échanges entre le CRG et le SIRP (pièces 15 et 19 de la requête). Le Secrétaire général soutient que la décision de non-conversion était fondée bien plus sur les règles générales de l'Organisation « Policy guidelines on Appointment Conversion »<sup>33</sup> qui mentionnent, mais entre autres objectifs, la nécessité de veiller à la diversité géographique que sur les recommandations du CRG concernant le SIRP qui se limitent à la question de la diversité<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Pièce O 009

<sup>34</sup> Pièce R 074

67. Mais ce n'est que dans un courriel du 3 novembre 2020 adressé par DD chargé du suivi du SIRP au sein du Client Service Group de la GRH que d'autres motifs sont exposés pour justifier la non-conversion de l'engagement du requérant : « *In the exercise of the Organisation's discretion when reviewing your case and applying the above criteria, due consideration was given to a variety of factors including inter alia factors related to your adaptability, career and growth potential as well as other factors such as the skills and talents available on the labour market and the Organisation's ability to attract, hire, develop, and retain specific expertise as well as the profile of the overall workforce of your Directorate and the projected organisational skills needs.* »<sup>35</sup>

68. Il est admis par la jurisprudence des tribunaux internationaux que les motifs d'une décision concernant un agent puissent ne pas figurer dans la communication annonçant la non-conversion ou le non-renouvellement. Ces motifs peuvent être précisés ultérieurement, dans le cadre d'un recours de l'agent et jusque devant une juridiction chargée de l'examen du recours, sous la condition que l'agent soit en toutes circonstances mis en mesure de les discuter<sup>36</sup> (cf TA OIT, jugement n° 3837 du 28 juin 2017, point 10 et jurisprudence citée).

69. Postérieurement au courriel du 3 novembre 2020 et dans le cadre de la procédure devant le CCM<sup>37</sup>, il a été exposé par Mme Diana Benoit représentant le Secrétaire général que : « *the Claimant's profile, professional experience and expertise did not warrant a conversion to an open-ended appointment, that diversity considerations were only one of several factors taken into account in the Organisation's non-conversion decision and that such considerations were part of the Organisation's recruitment and conversion policies.* »

---

<sup>35</sup> Pièce R 026

<sup>36</sup> TA OIT, jugement n° 3837, point 10 et jurisprudence citée.

<sup>37</sup> Pièce R 004, Section II, § C-1

70. Plus précisément, selon les observations du Secrétaire général <sup>38</sup>, la Cheffe de la GRH de l'époque a indiqué dans son témoignage lors de l'audience du 22 novembre 2021 du CCM qu'elle avait été sensible « i. au fait qu'il n'avait jamais eu d'expériences professionnelles en dehors de l'OCDE, ayant rejoint l'Organisation au bénéfice d'un stage fait dans le cadre de ses études, auquel a fait directement suite un engagement comme membre du personnel temporaire puis comme agent ; ii. au fait qu'il avait exercé ses fonctions dans l'Organisation toujours au sein de la même petite unité hautement spécialisée, sous la supervision de la même hiérarchie. »
71. Bien que ces motifs ne soient apparus que postérieurement au 28 juillet 2020, le Tribunal, eu égard à la nature limitée du contrôle qu'il exerce sur des décisions de non-conversion, estime qu'ils peuvent être pris en compte.
72. En ce qui concerne la répartition équitable des emplois entre les ressortissants des Etats membres, il est constant que les agents de nationalité française représentaient le groupe le plus nombreux au sein de l'Organisation. <sup>39</sup>
73. Ainsi en 2020, les nationaux français représentaient près de 29% de l'effectif total de l'Organisation et 20% des agents de catégorie A. Au sein du SIRP, cette proportion était d'au moins 36 %, voire 46% si l'on tient compte aussi des agents qui avaient une première nationalité différente de la nationalité française <sup>40</sup> (pièce 14 de la requête). Compte tenu de l'obligation statutaire pour le Secrétaire général de veiller à une répartition équitable des emplois entre les Etats membres et des recommandations du CRG sur ce point, il ne saurait être reproché à l'Organisation de ne pas avoir accepté la conversion de deux contrats d'agents de nationalité française en dépit des demandes motivées du SIRP.
74. Il résulte des points 59 à 72 ci-dessus que la décision de non-conversion répondait à l'objectif d'une répartition équitable des emplois entre les ressortissants des Etats

---

<sup>38</sup> § 58 des observations en réponse

<sup>39</sup> § 26 à 28 de la duplique

<sup>40</sup> Pièce R 049 , points 19 à 21

membres et ne trouvait pas sa justification dans la seule prise en compte de sa nationalité. Elle ne tombe donc pas sous le coup de la discrimination prohibée par le Statut.

75. Le requérant soutient en second lieu que la décision de ne pas convertir son contrat est entachée d'erreur manifeste d'appréciation. Il soutient que les motifs autres que ceux tirés de sa nationalité ne pouvaient justifier la non-conversion de son engagement et qu'il répondait parfaitement aux critères de conversion énoncés dans les directives du Secrétaire général : compatibilité avec l'évolution des activités de l'Organisation ; faculté d'adaptation ; réponse aux besoins de l'Organisation compte tenu du personnel en place et du marché du travail. Il est vrai que dans le cadre des revues annuelles du personnel<sup>41</sup> ses supérieurs hiérarchiques ont toujours porté de manière très détaillée des appréciations positives, puis élogieuses, notamment pour l'année 2020 sur ses performances. Ces mêmes aptitudes et performances sont longuement et précisément évoquées dans les demandes de conversion du contrat du requérant<sup>42</sup> (pièces 14, 15 et 18 de la requête).

76. Mais, comme il a été rappelé au point 55, le Tribunal n'exerce sur les décisions telles que celle en cause dans la présente affaire qu'un contrôle limité. Les critères énoncés dans le courriel du 3 novembre 2020, précisés devant le CCM par la cheffe de la GRH et repris dans ses écritures par le Secrétaire général ne sont pas manifestement inappropriés. L'Organisation pouvait légitimement estimer, face à une demande de conversion d'un engagement à durée déterminée en engagement à durée indéterminée, que les besoins réels et immédiats d'un seul service ne coïncidaient pas avec ses intérêts à long terme, eu égard à l'objectif de répartition équitable des emplois.

---

<sup>41</sup> Pièces R 011, R 061, R 087, R 101, R 114 et R 129

<sup>42</sup> Pièces R 049, R 059 et R 072

77. Au surplus, comme il a été dit précédemment au stade de l'examen de la recevabilité de la requête, la décision de non-conversion du contrat du requérant est indissociable de la décision de lui proposer un renouvellement exceptionnel de trois ans de son contrat, qu'il a accepté. Il semble difficile d'admettre que dans un tel contexte, l'Organisation ait commis une erreur manifeste d'appréciation en s'abstenant de conserver au-delà de trois ans les services du requérant. Au contraire, en agissant ainsi, l'Organisation a tenu compte, comme elle devait le faire, des nécessités du bon fonctionnement du SIRP qui aurait pu être compromis par un départ du requérant dès le 31 décembre 2020.
78. Enfin le requérant soutient que l'Organisation a manqué à son obligation de bonne foi et à son devoir de sollicitude.
79. Il ne pouvait se prévaloir d'une espérance légitime de voir son engagement converti au sens que cette expression a dans la jurisprudence des tribunaux internationaux, laquelle exige un engagement ferme ou une promesse expresse pris par une personne ayant autorité et compétence pour ce faire<sup>43</sup>. Or en l'espèce, aucun engagement n'a été pris, aucune promesse n'a été faite au requérant et en tout état de cause, les responsables du SIRP n'avaient pas l'autorité nécessaire pour ce faire.
80. Il est vrai également que le requérant ne peut se plaindre d'avoir reçu une offre de renouvellement exceptionnel pour 3 ans de son engagement. Au surplus, lorsqu'ayant trouvé un autre emploi en dehors de l'Organisation, il a demandé la réduction de son préavis, il l'a obtenue immédiatement.
81. Cependant, le requérant n'a pas été informé par l'autorité décisionnaire dans l'immédiat des raisons pour lesquelles son engagement n'a pas été converti : seul le directeur du SIRP a informé oralement le requérant le 23 juillet 2020. Le message du 28 juillet 2020 de la cheffe de la GRH se borne à offrir au requérant un renouvellement exceptionnel

---

<sup>43</sup> UNDT, jugements n° 2014-116, § 24 , 19 septembre 2016, *Kacan* et n° 2016/178, § 48, 28 septembre 2016, *Sarwar*

pour 3 ans de son engagement. Il a dû attendre plus de trois mois et insister à de multiples reprises pour recevoir une première explication écrite. Au surplus, le courriel du 3 novembre 2020 de la GRH, le premier document à mentionner d'autres motifs de non-conversion que la nationalité du requérant, n'émane pas de l'auteur de la décision comme cela aurait dû être le cas et est rédigé en des termes très généraux lorsqu'il évoque les motifs de la décision autres que ceux tirés de la nationalité. C'est le même agent et non l'auteur de la décision qui a reçu le requérant à sa demande le 18 novembre 2020.

82. En outre, le délai de plus d'un an entre la demande de saisine du CCM faite le 13 janvier 2021 et la communication en mars 2022 au requérant de l'avis rendu le 10 février 2022 par le CCM, s'il s'explique en partie par le temps pris par le requérant pour soumettre un mémoire détaillé et par les circonstances très particulières de l'époque, a excédé ce qui est raisonnable : le requérant avait quitté l'Organisation depuis le 30 juin 2021.

83. Enfin il ressort clairement de l'avis du CCM que le processus de conversion de l'Organisation était imparfait et nécessitait plusieurs améliorations, en particulier sur la place et le rôle des critères de nationalité et de genre et sur l'information donnée aux agents en cas de refus de conversion. Tel est également le sens du mémoire en intervention de l'Association du Personnel.

84. Le devoir de sollicitude envers les agents qui s'impose à l'Organisation implique l'obligation de les informer dans des conditions loyales et en toute transparence des motifs des décisions qui affectent leurs intérêts<sup>44</sup>. Au total, le Tribunal estime que ces insuffisances ont causé au requérant un préjudice moral qui va au-delà de la simple déception de n'avoir pas obtenu la conversion de son engagement et qui sera réparé par une indemnité équivalente à trois mois de rémunération.

---

<sup>44</sup> TA OIT, jugements n° 2768, § 4, 13 novembre 2009 ; n° 3940, § 6, 28 janvier 2018 ; UNDT, jugement n° 2028-038, § 39, 14 mars 2018, Rehman

**LE TRIBUNAL DECIDE :**

Article 1<sup>er</sup>. L'Organisation versera à AA une somme égale à trois mois de ses derniers émoluments.

Article 2. L'Organisation versera à AA une somme de 5000 euros au titre des dépens.

Article 3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.