COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST (CEDEAO)

En l'affaire

MARIAME KONE-TOURE

c.

COMMISSION DE LA CEDEAO

Requête No: ECW/CCJ/APP/32/24

Arrêt No. ECW/CCJ/JUD/26/25

ARRÊT

LAGOS

13 mai 2025

COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST (CEDEAO)

Requête No: ECW/CCJ/APP/32/24

Arrêt No. ECW/CCJ/JUD/26/25

MARIAME KONE-TOURE **-REQUERANTE**

c.

COMMISSION DE LA CEDEAO **-DEFENDERESSE**

COMPOSITION DE LA COUR

Hon. Juge Sengu Mohamed KOROMA — Président
Hon. Juge Dupe ATOKI — Membre / Juge Rapporteur
Hon. Juge Gberi-Be OUATTARA — Membre

ASSISTES DE:

Dr. Yaouza OURO-SAMA - Greffier en chef

REPRESENTATION DES PARTIES:

Maître Sadikou Ayo Alao - Avocat de la REQUERANTE

SCPA-Kanga Olaye and Associates -Avocats de la DEFENDERESSE

I. ARRET

1. La Cour siégeant publiquement, virtuellement et conformément à l'article 8, al. 1, des instructions pratiques sur la gestion électronique des affaires et les audiences virtuelles de la Cour de 2020 rend l'arrêt dont la teneur suit :

II. DESCRIPTION DES PARTIES

2. La requérante est citoyenne de la Communauté et membre du personnel de la CEDEAO.

3. La défenderesse est la Commission de la CEDEAO, une institution de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

III. INTRODUCTION

4. L'objet du lige en l'espèce porte sur des allégations formulées par la requérante tirée du fait qu'elle n'a pas été nommée suite à un entretien ; qu'elle s'est donc vu refuser injustement la chance d'être nommée chef de l'Administration à la Cour de justice de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

IV. PROCÉDURE DEVANT LA COUR

5. L'affaire a commencé par le dépôt d'une requête introductive d'instance et d'une demande aux fins de mesures conservatoires le 6 décembre 2024. Ces demandes ont été signifiées à la défenderesse le 12 décembre 2024.

6. Le 14 janvier 2025, la requérante a déposé des notes complémentaires qui ont été notifiées à la défenderesse à la même date.

7. Le cabinet d'avocats SCPA KANGA-OLAYE and Associates a envoyé une lettre à la Cour le 16 janvier 2025, l'informant qu'il avait été nommé avocat de la défenderesse en l'espèce.

8. La Cour a également reçu une lettre de Maître Sadikou Alao, conseil de la requérante, le 23 janvier 2025, accusant réception de la lettre de la défenderesse.

9. La défenderesse a produit son mémoire en défense le 4 février 2025, et celui-ci a été notifié à la requérante le même jour.

10. La requérante a déposé une réplique au mémoire en défense le 20 février 2025, qui a été signifiée à la défenderesse le même jour.

11. Le 14 mars 2025, la Cour a tenu une audience virtuelle pour examen de l'affaire. Les deux parties étaient représentées par leur avocat devant la Cour. La Cour note que la requérante a déposé une demande aux fins de mesures conservatoires. La requérante admet que la demande aux fins de mesures provisoires était désormais sans objet puisque les actes que l'on cherchait à faire cesser ont été accomplis. Qu'en conséquence, la requérante a retiré sa demande. Les parties ont plaidé sur le fond de l'affaire, et l'affaire a été mise en délibéré pour arrêt à être rendu.

V. ARGUMENTS DE LA REQUÉRANTE

i. Exposé des faits

12. **La requérante soutient qu'au début du mois de mai 2023,** la Commission de la CEDEAO a publié l'avis de vacance interne pour le poste de Chef Division Administration et Ressources humaines de la Cour de Justice de la CEDEAO (P5).

13. **Elle soutient avoir assuré l'intérim dudit poste depuis février 2023, qu'elle a soumis son dossier de candidature pour postuler le mercredi 17 mai 2023.**

14. Les lundi 22 et mardi 23 janvier 2024, le Comité de relève des cadres de direction (CRCD) de la CEDEAO s'est réuni pour procéder aux interviews pour pourvoir deux postes et à la présélection (*shortlisting*) pour 23 autres postes. L'ordre du jour sur lequel la réunion a été convoquée est modifié

pour inclure la présélection (*shortlisting*) pour le poste de Chef Division Administration et Ressources Humaines de la Cour.

15. Suite à cette modification, la présélection (*shortlisting*) est faite pour le poste de Chef Division Administration et Ressources Humaines de la Cour, mais la requérante n'est pas présélectionnée, ni aucun des quatre membres du personnel de la Cour d'ailleurs.

16. Le jeudi 25 janvier 2024, le Président de la Cour a écrit au Président de la Commission et aux autres membres du Comité de relève des cadres de direction pour attirer l'attention de ces derniers sur la modification de l'ordre du jour de la réunion du Comité des 22 et 23 janvier 2024, notamment que le « due process » n'a pas été observé et a conclu au caractère irrégulier de la présélection.

17. Le mardi 30 janvier 2024, le Président de la Commission répond à la lettre du 25 janvier 2024 du Président de la Cour et maintient que le Comité était régulièrement constitué et que la modification de l'ordre du jour décidée en présence du représentant de la Cour ne peut être considérée comme irrégulière. Il avait alors conclu que la présélection (*shortlisting*) n'était pas irrégulière, et l'a maintenue.

18. La requérante a adressé un recours hiérarchique daté du mercredi 20 mars 2024, au Président de la Commission, priant ce dernier de l'inclure sur la liste des présélectionnés, motif pris de ce qu'elle occupait ce poste à titre intérimaire depuis février 2023.

19. Le mercredi 03 avril 2024, le Directeur de Cabinet du Président de la Commission répond à la requérante et affirme: « *ne peut être porté sur la liste des personnes à interviewer que le membre du personnel qui est officiellement nommé dans les fonctions d'intérim, ce qui n'était pas son cas* ».

20. Courant avril 2024, la date des interviews approchant, la requérante a adressé une autre lettre au Président de la Commission dans laquelle elle se plaint de son éviction du recrutement malgré ses états de service, le fait qu'elle assume *de facto* l'intérim du poste où le recrutement est lancé et le manque d'objectivité du travail du cabinet qui a procédé à l'évaluation des

dossiers de candidature. En somme, elle sollicite à nouveau son intégration dans la liste des personnes à interviewer. Cette deuxième lettre est malheureusement restée sans réponse.

21. Mais le samedi 20 avril 2024, le Chargé du recrutement à la Direction des ressources humaines de la CEDEAO adresse un mail à la Cour pour demander la liste des membres du personnel nommés dans des fonctions d'intérim.

22. Ainsi, à la demande des représentants du personnel de la Cour de la CEDEAO, le Vice-président de la Cour, agissant au nom du Président, a nommé la requérante comme Chef Division Administration et des Ressources humaines par intérim, pour compter du 1er février 2023.

23. Par conséquent le Directeur de l'Administration et des Finances de la Cour écrit au Directeur des ressources humaines par intérim de la Commission, se référant au courrier électronique du 20 avril 2024 de Monsieur Samourou Daniogo, Chargé du recrutement à la Direction des ressources humaines de la CEDEAO, pour l'informer de ce que Madame Mariame Koné-Touré est nommée Chef Division Administration et Ressources Humaines par intérim et l'invite en conséquence à lui accorder les droits et privilèges concédés, en matière de recrutement, par le Conseil des ministres aux membres du personnel assumant l'intérim de certains postes.

24. La requérante reçoit enfin une lettre d'invitation de la Commission pour prendre part à l'interview du 8 mai 2024 pour le poste de Chef Division Administration et Ressources Humaines de la Cour.

25. Elle a été interviewée ce jour-là par le Comité de relève des cadres de direction, aux côtés de cinq autres candidats internes au poste.

26. Le 11 octobre 2024, le Président de la Commission signe la lettre visée en objet du présent, portant nomination de Madame Ami Ibrahim Savage au poste de Chef Division Administration et Ressources humaines de la Cour et invite cette dernière à prendre fonction au plus tard le 25 octobre 2024. Mais Mme Savage n'a reçu la lettre de nomination que le 29 octobre 2024 et a accepté l'offre le 30 octobre 2024. Mme Savage a pris ses fonctions à la Cour de Justice le 4 novembre 2024.

27. La requérante soutient que la nomination de Madame Ami Ibrahim Savage est intervenue à l'issue d'un processus de recrutement inéquitable qui ne respecte manifestement pas les critères objectifs de nomination à savoir : d'une part, le critère d'efficacité requis par l'institution qui recrute à savoir la Cour de justice de la CEDEAO, notamment la connaissance générale de la Cour et de ses affaires courantes, d'autre part, la répartition géographique équitable dont il doit être dûment tenu compte lors des recrutements aux postes professionnels. Elle soutient en outre qu'il s'agit d'une violation des dispositions des articles 4(1) et 9(2) (a) (f) du Règlement du personnel révisé de la CEDEAO de 2022.

28. La requérante soutient que la recommandation de Mme Ami Ibrahim SAVAGE par le Comité de relève des cadres de direction dans son rapport de mai 2024 pour le poste de chef de l'Administration et des Ressources humaines est injuste et inéquitable car elle va à l'encontre des pratiques passées de la CEDEAO. Pour prouver cette injustice, elle déclare qu'à la suite de l'entretien mené pour le poste de comptable principal (P5) au Groupe d'action intergouvernemental contre le blanchiment d'argent en Afrique de l'Ouest (GIABA), bien qu'il y ait eu un écart de neuf (9) points entre les deux candidats arrivés en tête, les deux candidats ont été recommandés par le Comité de relève des cadres de direction dans leur rapport de mai 2024.

29. pour le poste de « Principal auditor, Inspection, Investigation and Special Audit, OAG (P5) » il y avait un écart de près de 5 points entre les candidats qui sont arrivés en tête : ils ont été recommandés tous les deux. Pourtant, ces recommandations ont été approuvées par la Commission.

30. Cependant, en ce qui la concerne, la requérante allègue qu'alors que l'écart à l'arrivée entre Madame Ami Ibrahim SAVAGE et la requérante n'est que de 3,6 points, le Comité dans ses conclusions, recommande seulement Madame Ami Ibrahim SAVAGE alors qu'il aurait pu recommander les trois candidats arrivés en tête, y compris la requérante.

31. Elle affirme qu'il s'agit manifestement de la part de la commission d'un double standard qui est contraire aux principes et valeurs de la CEDEAO.

32. Ainsi, le 07 novembre 2024, la requérante saisit par courrier d'un recours gracieux le Président de la Commission de la CEDEAO pour se plaindre du processus de recrutement. N'ayant pas reçu de réponse à ce recours, elle a saisi la Cour pour demander l'annulation de la décision de nommer Mme Ami Savage au poste de chef de l'Administration et des Ressources humaines à la Cour de Justice de la CEDEAO.

b. Moyens de fait et de droit invoqués

33. La requérante invoque les articles 4(1) et 9(2) (a) (f) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

c. Conclusions de la requérante

34. La requérante formule les prétentions ci-après devant la Cour pour s'entendre :

i. Constater que Madame Mariame KONE TOURE assure l'intérim du poste de Chef Service Administration et ressources humaines au sein de l'institution depuis le 1er février 2023 ;

ii. Constater qu'elle a participé aux interviews pour le recrutement du nouveau Chef Service Administration et Ressources humaines de la Cour ;

iii. Constater qu'elle est arrivée 3ème suite à la délibération du comité en charge du recrutement ;

iv. Constater qu'entre la 1ère place et la 3ème, il n'y avait qu'un écart de 3,6 points ;

vi. Constater que la Commission a recommandé seulement Madame Ami Ibrahim SAVAGE pour le grade de P5/1 alors que les trois premières, dont Madame Mariame KONE TOURE, auraient pu être toutes recommandées conformément aux précédents de l'organisation ;

vii. Constater que ce traitement relève du double standard qui viole les principes d'égalité, d'équité et de non-discrimination.

viii. Déclarer et juger que la correspondance du Président de la Commission de la CEDEAO Réf : ECW/PER/01-P/11-10/ots/ya du 11 octobre 2024 intitulée « NOMINATION AU POSTE DE CHEF DE DIVISION,

ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES, COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE DE LA CEDEAO (P5/1), viole les principes d'égalité et de non-discrimination ;

viii. Ordonner l'annulation de la correspondance du Président de la Commission de la CEDEAO Ref : ECW/PER/01-P/11-10/ots/ya du 11 octobre 2024 sur la « NOMINATION AU POSTE DE CHEF DE DIVISION, ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES, COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE DE LA CEDEAO (P5/1) ;

ix. Ordonner le réexamen du rapport produit par le comité en vue de recommander les trois candidats arrivés en tête du processus de sélection pour le poste de Chef de la Division de l'Administration et des Ressources Humaines, dont Madame Mariame KONE TOURE.

VI. ARGUMENTS DE LA DÉFENDERESSE

a. Exposé des faits

35. La défenderesse soutient tout d'abord que cette affaire n'est pas recevable devant la Cour car la requérante n'a pas épuisé les procédures administratives prévues par les articles 69 et 70 du Règlement du personnel de la CEDEAO.

36. Au cas où la Cour jugerait l'affaire recevable, la défenderesse avance les arguments suivants. Elle fait valoir que la requérante a été sélectionnée et conviée parmi d'autres candidats à un entretien pour le poste de chef de la division Administration et Ressources humaines à la Cour de Justice de la CEDEAO. Conformément à l'article 20 du Règlement du personnel de la CEDEAO, le Comité de relève des cadres de direction s'est réuni pour procéder à l'entretien des candidats le 8 mai 2024.

37. Le Comité de relève des cadres de direction est un organe interinstitutionnel chargé d'approuver toutes les nominations et promotions du niveau P5 managérial jusqu'à D2. Il est composé du Président de la Commission (Président), des Chefs d'Institutions (membres), du Commissaire en charge des Ressources Humaines (Secrétaire) et du Directeur des Affaires Juridiques (Conseiller). En application de l'article

20 (3) du Règlement, le Comité de relève des cadres de Direction adopte son propre règlement intérieur.

38. Au terme de l'entretien, la requérante, qui a été informée de sa contre-performance par des canaux non officiels, tente de jeter le discrédit sur le processus de recrutement, les organes en charge du recrutement et sur les résultats.

39. En réponse à l'allégation de la requérante tirée du fait que le Comité de relève des cadres de direction a fait deux poids deux mesures en la disqualifiant par son refus de la recommander pour le poste demandé, la défenderesse soutient que cette allégation n'est pas fondée. Elle affirme que le comité dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation et la recommandation des candidats, sur la base de plusieurs facteurs, dont le plus important est la performance des candidats lors de l'entretien.

40. La défenderesse soutient en outre que la requérante tente de jeter le discrédit sur le Comité de relève des cadres de direction sans apporter la preuve d'une quelconque irrégularité spécifique ou de la violation d'un quelconque texte juridique de la Communauté.

41. En réponse à l'allégation de la requérante tirée du fait que la nomination de Mme Savage viole le principe de la répartition géographique équitable des postes entre les ressortissants de tous les Etats membres, la défenderesse soutient que l'article 18 (5) du Traité révisé de la CEDEAO dispose « lors de la nomination du personnel professionnel de la Communauté, il sera dûment tenu compte en plus des conditions d'efficacité et de compétence technique, d'une répartition géographique équitable des postes entre les ressortissants de tous les Etats membres ». Ainsi, les principaux critères de recrutement sont le rendement et la compétence technique et, la répartition géographique n'est qu'un critère subsidiaire.

42. En outre, la politique de recrutement de la CEDEAO prévoit que tous les postes soient pourvus par voie de concours » et jusqu'à date, la CEDEAO ne pratique pas une politique de quotas entre ses Etats membres.

43. En outre, l'appréciation de la répartition géographique concerne toutes les institutions de la CEDEAO et ne peut être effectuée de manière segmentée,

comme tente de le faire la requérante. A cet égard, la défenderesse soutient que plus de six Etats membres n'ont pas de fonctionnaire de grade P5 à la Cour.

44. En ce qui concerne l'argument de la requérante relatif à la prise de fonctions tardive de Mme Savage, la défenderesse soutient que cette question n'e sert pas la cause de la requérante et n'a aucun rapport avec les droits qu'elle prétend avoir été violés.

b. Moyens de fait et de droit invoqués

45. La défenderesse invoque les moyens de droit suivants :

i. L'article 18 (5) du Traité révisé de la CEDEAO.

ii. Les articles 20, 69 et 70 du Règlement du personnel de la CEDEAO.

c. Conclusions de la défenderesse

46. La défenderesse formule les prétentions ci-après :

i. Déclarer irrecevable l'action de Madame Mariame KONE-TOURE pour non-respect de la procédure de résolution de conflits.

ii. Déclarer Madame KONE-TOURE mal fondée en son action ;

iii. Dire et juger que le processus de recrutement d'un agent P5/1 à la Cour de Justice de la CEDEAO est conforme au Traité révisé et aux dispositions pertinentes du Règlement du Personnel de la CEDEAO ;

iv. Constater qu'il n'y a eu aucune violation des règles d'équité et d'égalité ;

v. En conséquence, débouter Madame Mariame KONE-TOURE de toutes ses demandes et prétentions ;

vi. Et partant, la condamner aux entiers dépens de l'instance.

VII. RÉPLIQUE DE LA REQUÉRANTE

47. La requérante a déposé un mémoire en réplique indiquant qu'elle a satisfait aux exigences de l'article 69 du Règlement. Elle fait valoir que les procédures de règlement des litiges prévues par le Règlement sont inapplicables en l'espèce, puisqu'il s'agit d'une décision du président de la Commission de la CEDEAO, qui statutairement n'a pas de supérieur hiérarchique auprès duquel une plainte peut être déposée. De plus, en vertu de ces articles, elle devrait introduire un recours auprès du Comité de conciliation et de résolution des litiges du personnel de la Cour de Justice, alors que la décision dont elle se plaint n'est pas une décision prise par des fonctionnaires de la Cour.

48. La requérante allègue en outre que certains propos utilisés dans l'exposé des moyens de défense, qui l'accusent de piètre performance ou de performance insuffisante, dénigrent sa valeur et sa dignité professionnelles et sont contraires aux dispositions de l'article 4, paragraphe 2, (a), du Règlement du personnel de la CEDEAO.

VIII. COMPETENCE

49. La compétence de la Cour pour connaître des litiges relatifs au personnel de la CEDEAO est prévue à l'article 9(1) (f) du Protocole relatif à la Cour, tel qu'amendé par le Protocole additionnel de 2005 qui prévoit que la Cour est compétente pour connaître des différends entre la Communauté et à ses agents.

50. La Cour note qu'un « agent de la Communauté » est défini à l'article 7(4) de la Convention générale sur les privilèges et immunités de la CEDEAO comme un membre du personnel de la Communauté ayant droit à des privilèges et immunités. Il s'agit des fonctionnaires internationaux professionnels tels que définis dans le règlement du personnel de la Communauté, et de toute autre personne que le secrétaire exécutif peut désigner de temps à autre comme tel.

51. La requérante en l'espèce est un membre du personnel de la Cour de Justice, une institution de la Communauté, et est donc un agent de la Communauté. L'allégation est portée contre une institution de la Communauté, la Commission de la CEDEAO, et concerne un litige relatif

à des actes accomplis dans le cadre de l'emploi de la requérante. Par conséquent, la Cour estime qu'il s'agit d'un litige entre la Communauté et l'un de ses agents. Voir l'affaire JONAS KUGBLENU ADUNKPE c. CONSEIL DES MINISTRES DE LA CEDEAO, ECW/CCJ/JUD/09/25, paras 47 - 50 ; l'affaire KABORE HENRI c. COMMISSION DE LA CEDEAO, ECW/CCJ/JUD/25/23, paras 32 - 49.

52. La Cour estime donc qu'elle est compétente pour connaître de l'affaire conformément à l'article 9(1)(f) du Protocole relatif à la Cour tel qu'amendé.

XI. RECEVABILITE

53. Dans son mémoire en défense, la défenderesse soutient que cette requête est irrecevable, car la requérante n'a pas suivi les procédures de règlement des différends prévues aux articles 69 et 70 du Règlement du personnel de la CEDEAO.

54. La requérante répond que le cas d'espèce est un recours contre une décision du Président de la Commission de la CEDEAO, prise sur recommandation du Comité de relève des cadres de direction. Elle fait valoir que le Président de la Commission de la CEDEAO n'ayant pas de supérieur hiérarchique, il est impossible de déférer sa décision à la censure d'une autorité administrative supérieure.

55. En outre, le Président de la Commission de la CEDEAO est la seule autorité habilitée à recevoir toute contestation des plaintes sur les délibérations du Comité de gestion de la succession qu'il préside. Ayant déposé sa plainte auprès du Président, elle soutient que sa requête est recevable.

56. Elle fait valoir que l'application de l'article 69 du Règlement nécessite un recours auprès d'une autorité hiérarchique, ce qui est impossible, puisqu'en l'espèce, il n'y a point d'autorité hiérarchique au Président de la Commission.

57. Elle fait également valoir qu'il est incongru de l'obliger à introduire un recours auprès du comité de conciliation et de résolution des litiges du personnel de la Cour, puisque la décision de recrutement dont elle se plaint n'a pas été prise

par un fonctionnaire de la Cour. En outre, le comité de conciliation de la Cour n'est pas compétent pour connaître d'un recours contre une décision prise par le président de la Commission, ni contre le comité de relève des cadres de direction, dans le cadre d'un recrutement à un poste managérial qui porte grief.

58. En outre, elle ne peut saisir le Comité de conciliation et de résolution des différends du personnel de la Commission de la CEDEAO car elle n'est pas membre du personnel de la Commission.

59. En sus, elle a justifié son incapacité à saisir le Comité de recours interinstitutionnel par le fait que le mandat du Comité ne concerne que les recours portant sur des questions disciplinaires, alors que son recours porte sur une irrégularité de recrutement.

60. La requérante conclut donc que l'article 69 du Règlement ne s'applique pas à son cas. Ainsi, en adressant un recours gracieux au Président de la Commission de la CEDEAO, elle a épuisé tous les recours internes disponibles, comme l'exige l'article 10 (e) du Protocole additionnel relatif à la Cour, et elle exhorte la Cour de déclarer sa requête recevable.

Analyse de la Cour

61. L'article 69 (2) et (5) du Règlement révisé du personnel de la CEDEAO 2022 régit la procédure pour un membre du personnel qui souhaite contester une décision prise à son encontre. Il prévoit que l'agent soumette à son supérieur hiérarchique direct, dans un délai d'un mois, une demande de retrait de la décision attaquée. Si la demande est rejetée, l'agent envoie une lettre au chef d'institution dans un délai d'un mois. S'il n'est pas satisfait de la décision du chef d'institution, l'agent saisit le comité de conciliation des litiges du personnel. S'il n'est toujours pas satisfait de la décision du comité, l'agent peut saisir la commission consultative paritaire pour examen.

62. En vertu de l'article 69, paragraphe 4, du Règlement, la commission de conciliation des litiges du personnel est chargée d'examiner les recours de l'agent et de faire des recommandations au chef d'institution. Ce comité n'examine pas les questions disciplinaires. Pour les questions

disciplinaires, l'article 70 du prévoit qu'une commission interinstitutionnelle de recours est chargée de les examiner.

63. Toutefois, l'article 69, paragraphe 3, du Règlement prévoit que les modalités d'application de l'article - c'est-à-dire les dispositions relatives au règlement des litiges - sont définies dans le manuel de procédures. En outre, l'article 69, paragraphe 4, point a) iii), prévoit également que les modalités de mise en place du comité de conciliation chargé d'examiner des recours du personnel et de règlement des litiges sont définies dans le manuel de procédures.

64. L'article 10(e) du Protocole relatif à la Cour, tel qu'amendé par le Protocole additionnel de 2005, prévoit que la saisine de la Cour est ouverte à « tout membre du personnel des institutions de la Communauté après épuisement sans succès des recours prévus par le Statut et le Règlement du personnel de la Communauté ».

65. L'article 10(e) du Protocole de la Cour, tel qu'amendé, vise à ce que le membre du personnel épuise toutes les voies de recours qui lui sont ouvertes par le Règlement du personnel.

66. La Cour note que, comme le prétend la requérante, celle-ci n'a pas adressé de recours à son supérieur hiérarchique ni au comité de conciliation des différends du personnel et de règlement des litiges avant de saisir la Cour. Elle a toutefois adressé un recours au président de la Commission de la CEDEAO et un recours similaire au président de la Cour de Justice de la Communauté, CEDEAO.

67. La Cour souscrit à l'argument de la requérante tiré du fait que le Président de la Commission de la CEDEAO est le seul fonctionnaire qui puisse recevoir des recours sur les délibérations du Comité de relève des cadres de direction qu'il préside. Comme elle l'a fait valoir à juste titre, il est inconcevable d'attendre d'elle qu'elle soumette un recours au comité de conciliation et de règlement des différends du personnel de la Cour sur une décision de recrutement qui n'a pas été prise par la Cour.

68. La Cour estime qu'en adressant un recours au président de la Commission, la requérante a épuisé les voies de recours internes dont elle dispose en vertu du Règlement.

69. Par conséquent, la Cour déclare recevable la requête.

X. AU FONDS

70. La requérante argue que le processus de recrutement pour pourvoir le poste du Chef de Division Administration et Ressources humaines de la Cour de Justice de la Communauté, CEDEAO était injuste et constitutif de violation des articles 4(1) et 9(2) (f) du Règlement du personnel révisé de la CEDEAO de 2022.

71. Elle allègue que le processus de recrutement n'a pas respecté les critères objectifs de nomination, c'est-à-dire le critère d'efficacité, la connaissance générale de l'institution et la répartition géographique équitable.

72. Elle soutient par ailleurs être victime de discrimination car pour des postes similaires au GIABA et au bureau de l'auditeur général (OGA), tous les candidats ayant réussi la moyenne à l'interview ont été recommandés par le Comité de relève des cadres de direction malgré l'écart considérable entre les candidats arrivés en tête.

73. Elle allègue également que le processus n'a pas respecté le principe de la répartition géographique équitable des postes à la Cour de Justice car son État d'origine, la Côte d'Ivoire, n'a pas de membre du personnel à la Cour qui soit de grade P5 alors que la Gambie, l'État d'origine de l'agent nommé pour le poste, a déjà deux membres du personnel de grade P5 à la Cour.

74. Enfin, elle allègue que le processus n'a pas respecté le principe de répartition géographique équitable des postes à la Cour de Justice, car son pays d'origine n'a pas de membre du personnel au grade P5 alors que la Gambie pays dont le membre du personnel nommé est ressortissant dispose déjà de deux membres du personnel au grade P5.

75. Dans son mémoire en défense, la défenderesse soutient que la requérante n'est pas fondée en sa demande tirée de la discrimination. Elle soutient que le Comité de relève des cadres de direction a le pouvoir discrétionnaire de recommander un candidat pour occuper le poste principalement sur la base de l'efficacité technique du candidat.

76. La défenderesse soutient en sus que les critères principaux en matière de recrutement au niveau des institutions de la CEDEAO, sont caractérisés par l'efficacité et la compétence technique et non la répartition géographique. Qu'en outre le principe retenu par la CEDEAO en matière de recrutement est que tous les postes sont pourvus par voie de concours et jusqu'à date, la CEDEAO ne pratique pas une politique de quotas entre ses Etats membres.

77. Que partant de ce principe, il est évident que l'appréciation de la répartition géographique des postes couvre la présence des ressortissants des Etats membres au sein des Institutions de la Communauté et ne peut se faire, comme le tente maladroitement la requérante de manière segmentée, parcellaire. En ce sens la défenderesse note que plus de six Etats membres n'ont pas de P5 à la Cour de Justice. Elle sollicite alors le rejet de cette allégation.

Analyse de la Cour

78. Les allégations de la requérante se résument comme suit :

i. Allégations de violation de l'article 4(1) du Règlement du personnel de la CEDEAO.
ii. Allégations de violation de l'article 9(2) (f) du Règlement du personnel de la CEDEAO.
iii. Allégations de piètre performance qui dégrade sa valeur professionnelle et sa dignité contrairement à l'article 4(2)(a) du Règlement du personnel de la CEDEAO.

79. Pour étayer ses allégations tirées de la violation de ces dispositions lors de la procédure de recrutement pour le poste de chef de la division de l'Administration et des ressources humaines à la Cour de Justice de la

Communauté, la requérante doit fournir des preuves concrètes à l'appui de ses allégations.

80. La Cour juge qu'il incombe à la requérante qui formule une allégation de l'étayer par des preuves irréfutables. Les allégations dépourvues de preuves sont considérées comme de simples déclarations dépourvues de preuves permettant de persuader la Cour de leur véracité. Voir l'affaire MATTHEW ISABU V. FEDERAL REPUBLIC OF NIGERIA ECW/CCJ/JUD/41/22 @ pg.25 para 79 ; ADAMA VANDI v. STATE OF SIERRA LEONE ECW/CCJ/JUD/32/22 @pg. 13 Para 48.

81. Par conséquent, toute demande qui n'est pas étayée par des preuves crédibles sera rejetée comme n'ayant pas été prouvée. Voir l'affaire PHILEMON OBASOGIE ET UN AUTRE c. REPUBLIQUE FEDERALE DU NIGERIA ECW/CCJ/JUD/35/22 @ Para 49.

82. La Cour va à présent examiner chaque chef d'allégation pour déterminer si la requérante a prouvé sa cause.

Allégation de violation de l'article 4(1)

83. La requérante allègue qu'elle a fait l'objet de discrimination parce qu'un seul des candidats parmi ceux arrivés en tête a été recommandé pour le poste à la Cour, alors que tous les candidats arrivés en tête au GIABA et au Cabinet de l'OAG ont été recommandés par le comité de relève des cadres de direction, bien que l'écart de point soit minime.

84. Ce qui, aux dires de la requérante est constitutif de violation de l'article 4(1) du Règlement révisé du personnel de la CEDEAO de 2022 dispose : *« La CEDEAO fait preuve, en toute circonstances, de justice, d'égalité, d'équité et respecte les procédures légales, dans ses relations avec le membre du personnel. Dans un souci d''équité, elle ne fait aucune discrimination entre les employés pris individuellement ou en groupe ».*

85. À l'appui de ses allégations, elle a déclaré aux pages 8 et 9 de ses notes complémentaires comme suit : « à titre illustratif, dans le même rapport de

mai 2024 pour le poste de Principal Accountant, GIABA : il y avait un écart de 9 points entre les candidats qui sont arrivés en tête après l'interview : ils ont été recommandés tous les deux. pour le poste de « Principal auditor, Inspection, Investigation and Special Audit, OAG (P5) » il y avait un écart de près de 5 points entre les candidats qui sont arrivés en tête : ils ont été recommandés tous les deux ». Par ailleurs, le président de la Commission et président du comité de relève des cadres s'est fondé sur le rapport d'entretien pour le poste de directeur du budget et de la trésorerie pour nommer le candidat arrivé deuxième avec 75,75 points, soit un écart de 14,50 points par rapport au candidat arrivé premier. 50 points par rapport au candidat arrivé premier pour le poste de Directeur Rapports financiers et subventions, poste qui n'avait même pas été publié au départ ; » Doc 3 page 9 "Mais curieusement, dans le même rapport de mai 2024, alors que la différence de classement final entre Madame Ami Ibrahim SAVAGE et le requérant n'était que de 3,6 points, le Comité, dans ses conclusions, n'a recommandé que Madame Ami Ibrahim SAVAGE, alors qu'il aurait pu recommander les trois candidats en tête, y compris la requérante ;" voir Doc 3 Notes complémentaires page 9.

86. Ce qui précède représente le fondement de l'allégation de la requérante tirée de la discrimination par le Comité à l'égard de la requérante.

i. Traitement différent en ce qui concerne la procédure de recommandation. Les deux candidats arrivés en tête ont été recommandés pour nomination au GIABA et au cabinet de l'Auditeur général (AOG), tandis que le candidat arrivé en troisième position n'a pas été recommandé pour une nomination.

ii. Le candidat arrivé en deuxième position a été nommé directeur du budget et du trésor, alors que le candidat arrivé en troisième position à la CJC n'a pas été nommé.

87. La Cour a statué à de nombreuses reprises qu'il y a discrimination lorsque des personnes se trouvant dans la même situation sont traitées différemment sans aucune justification objective et raisonnable. Par conséquent, pour qu'une allégation de discrimination puisse prospérer, les faits doivent montrer une différence de traitement dans une situation similaire. Voir

l'affaire REGISTERED TRUSTEES OF EMPOWERMENT OF UNEMPLOYED YOUTHS' INITIATIVE V FEDERAL REPUBLIC OF NIGERIA & 2 ORS CCJ/JUD/37/22 @ pg 34 para 115.

88. A cet égard, la Cour doit d'abord déterminer ce qui constitue une situation similaire dans le cas d'espèce. Cela englobe-t-il la situation relative à l'entretien mené pour d'autres institutions de la CEDEAO ou se limite-t-il à la conduite de l'entretien pour le poste de chef de l'Administration et des Ressources humaines de la Cour pour lequel la requérante était candidate.

89. La réponse appropriée à la question précédente est que la situation similaire visée dans ce contexte se réfère à la conduite d'entretiens dans les différentes institutions régies par les mêmes procédures et règles. En tant que tel, on s'attend à ce qu'un ensemble uniforme de critères soit appliqué à travers ces institutions.

90. La Cour est d'avis que le fait de recommander uniquement le candidat arrivé en tête pour une nomination à la Cour, à l'exclusion de la requérante, alors que d'autres institutions ont recommandé un plus grand nombre de candidats en respectant le seuil minimum des notes requises, est susceptible de créer une différence de traitement. Toutefois, elle a également soutenu qu'une distinction de traitement n'est potentiellement discriminatoire que lorsqu'elle consiste en un traitement moins favorable de certaines personnes par rapport à d'autres dans une situation similaire, une telle différenciation n'atteignant pas, en soi, le niveau de la discrimination négative en l'absence de preuve que des candidats moins qualifiés ou moins bien classés ont été nommés à la place de la requérante. La similitude des situations ne signifie pas qu'elles sont identiques en tous points. Voir l'affaire UNION SOCIALE LIBERALE (USL) contre ETAT DU SENEGAL ECW/CCJ/JUD/10/21 @ pg. 27 Para 83.

91. Le simple fait de ne pas être nommé ne se traduit pas par une violation de l'égalité de traitement, à moins qu'il ne soit démontré que le processus de sélection a injustement ignoré des candidats mieux qualifiés en faveur de candidats moins qualifiés. En l'espèce, aucune preuve de ce type n'a été produite devant la Cour.

92. En effet, la requérante n'a pas fourni un compte rendu suffisamment clair et détaillé des circonstances qui sous-tendent ses allégations de discrimination. Ce qui a été présenté à la Cour, ce sont de simples références au processus d'autres institutions de la CEDEAO où un certain nombre de personnes ont été recommandées, ainsi que quelques notes, sans révéler les identités et toutes les informations pertinentes des personnes finalement nommées.

93. L'exposé des faits par la requérante aux pages 8 et 9 de ses notes complémentaires, à cet égard, est reproduit *: « à titre illustratif, dans le même rapport de mai 2024 pour le poste de Principal Accountant, GIABA : il y avait un écart de 9 points entre les candidats qui sont arrivés en tête après l'interview : ils ont été recommandés tous les deux. Pour le poste de « Principal auditor, Inspection, Investigation and Special Audit, OAG (P5) » il y avait un écart de près de 5 points entre les candidats qui sont arrivés en tête : ils ont été recommandés tous les deux ». Par ailleurs, le président de la Commission et président du comité de relève des cadres s'est fondé sur le rapport d'entretien pour le poste de directeur du budget et de la trésorerie pour nommer le candidat arrivé deuxième avec 75,75 points ».*

94. Il est constant que celui qui formule des allégations doit les prouver. À cet égard, la requérante est tenue d'étayer par des preuves concrètes la différence de traitement alléguée dans une situation similaire. L'exposé ci-dessus ne fait référence qu'à deux candidats du GIABA qui ont été recommandés sans indiquer qui a finalement été nommé, tout comme l'exposé concernant le Bureau de l'Auditeur général (OAG).

95. En l'espèce, pour que l'allégation de discrimination puisse prospérer, compte tenu du fait que la requérante s'est identifiée et a identifié le

candidat nommé à la CJC par son nom ainsi que ses notes, la Cour doit donc être informée des noms et des notes obtenues par tous les candidats recommandés au GIABA et au cabinet de l'OAG, ainsi que des noms et des notes des candidats recommandés qui ont finalement été nommés aux postes de ces institutions. La Cour n'est pas en mesure d'examiner la différence de traitement alléguée à l'encontre de la requérante lorsque les candidats cités qui ont été recommandés et nommés sont anonymes et sans leurs notes correspondantes.

96. Pour qu'une allégation de discrimination puisse prospérer, tous les faits pertinents concernant la requérante et les faits correspondants des autres parties doivent être disponibles et étayés par des preuves complètes pour permettre à la Cour de procéder à une analyse comparative de la différence de traitement dans des situations similaires.

97. La Cour note que la requérante dispose de certaines informations sur les notes qu'elle a obtenues, sur l'écart de notes entre elle-même et Mme Savage et entre les deux meilleurs candidats d'autres institutions, ainsi que sur les candidats qui ont été recommandés pour nomination et qui ont été effectivement nommés. Bien que ces faits n'étayent pas son allégation tirée de la discrimination, la Cour est d'avis que la requérante a eu accès aux rapports du comité de relève des cadres de direction qui a mené l'entretien. Néanmoins, la requérante *« invite la Cour à demander au Président du Comité de relève des cadres Direction de lui fournir le rapport mentionné »* Pièce 3 page 9. La Cour estime que le rapport sur la conduite d'un entretien auquel il est fait référence ici n'est pas un document ouvert au public, mais que la requérante a pu y accéder pour recueillir des informations à l'appui de son allégation de discrimination.

98. Ayant eu la possibilité d'accéder au rapport, la Cour attend de la requérante qu'elle soumette au minimum une copie de la partie pertinente du rapport, sur la base de laquelle la Cour peut user de sa compétence propre pour inviter le président à soumettre le rapport original afin de permettre l'authentification des faits exposés par la requérante. Dans ces circonstances, il n'est donc pas du devoir de la Cour d'inviter le président du comité à fournir ledit rapport.

99. La Cour refuse donc d'inviter le Président du Comité de relève des cadres à produire le rapport original de l'entretien mené au sujet de la requérante et d'autres institutions de la CEDEAO nommées dans le présent document. Par conséquent, en l'absence de preuves complètes et exhaustives permettant à la Cour d'effectuer une analyse comparative de la différence de traitement alléguée entre la requérante et les autres candidats, la Cour n'est pas en mesure de déterminer que le fait qu'elle n'ait pas été recommandée pour être nommée a été en sa défaveur pour obtenir le poste de chef de l'Administration et des Ressources humaines à la Cour de la Communauté, CEDEAO.

100. La Cour ne méconnaît pas l'allégation de la requérante tirée du fait qu'elle est arrivée en troisième position lors de l'entretien organisé pour le poste à pourvoir à la Cour, mais elle allègue qu'un candidat au poste de directeur du budget et du trésor, arrivé en deuxième position, a été nommé à ce poste. Pour que ses allégations aux points i et ii ci-dessus puissent prospérer, la requérante doit prouver, à l'aide de preuves crédibles, que les candidats qui ont obtenu la troisième place dans les autres institutions citées ont été recommandés pour nomination. De même, les candidats qui ont obtenu la troisième place dans les institutions susmentionnées ont été nommés à la tête de leurs différents départements. Une telle preuve permettra à l'allégation de la requérante tirée de la discrimination de trouver un fondement, à savoir un traitement différent dans une situation similaire.

101. On ne saurait trop insister sur l'importance de s'acquitter de la charge de la preuve qui incombe à celui qui les formule et les décisions des tribunaux à cet égard abondent. La requérante doit étayer ses allégations par des preuves crédibles et convaincantes capables de persuader la religion de la Cour. À cet égard, lorsque des allégations sont formulées, il est impératif que les preuves nécessaires pour les étayer soient apportées. Ainsi, au cas où des preuves incontestables n'ont pas été apportées pour s'acquitter de la charge, la Cour considère la demande dont elle est saisie comme de simples déclarations. Voir l'affaire ABIODUN ILESANMI V FEDERAL REPUBLIC OF NIGERIA ECW/CCJ/JUD/05/24 Pgh. 64. Pg. 18.

102. En tout état de cause, tous les faits allégués par la requérante à l'appui d'un traitement discriminatoire se résument à de simples allégations non étayées par des preuves convaincantes. Par conséquent, la Cour estime que la requérante ne l'a pas convaincue que le fait que le Comité ne l'ait pas recommandée et, a fortiori, sa nomination au poste de chef de la Division de Administration et des Ressources humaines (P5) à la Cour de Justice de la CEDEAO constitue une discrimination.

103. Par conséquent, l'allégation tirée du fait que la procédure d'entretien par le Comité de relève des cadres de direction pour le poste de chef de l'administration et des ressources humaines à la CCJ viole l'article 4, paragraphe 1, du statut de 2022 n'est pas étayée et est donc rejetée.

- De l'allégation de violation de l'article 9 (2) (f)

104. S'agissant de cette allégation, la requérante soutient que la nomination de Mme Savage viole le principe de la répartition géographique équitable des postes entre les ressortissants de tous les États membres. La Cour prend acte des données fournies par la requérante selon lesquelles son Etat d'origine, la Côte d'Ivoire, n'a aucun membre du personnel de grade P5, alors que la Gambie a deux membres du personnel de grade P5 à la Cour.

105. Elle s'est fondée sur l'article 9 (f) (2) du Règlement du personnel de la CEDEAO qui dispose *« A qualifications et compétences égales, (i) préférence est accordée (i) aux candidats internes, (ii) à l'équilibre du genre et (iii) aux ressortissants des États membres les moins représentés au sein de l'institution ».*

106. La Cour prend également note de l'argument de la défenderesse tirée de l'efficacité technique, et non le principe de la répartition géographique équitable au sein des institutions de la CEDEAO, est le principal critère de nomination du personnel de la CEDEAO. Elle affirme en outre que la politique de recrutement de la CEDEAO est que tous les postes sont pourvus par voie de concours et que la CEDEAO n'a pas adopté de politique de quotas d'emploi entre les États membres.

107. Comme soutenu par la défenderesse, la Cour prend note des dispositions de l'article 18 (5) du Règlement du personnel de la CEDEAO cité en l'espèce. Ledit article dispose : *« lors de la nomination du personnel professionnel de la Communauté, il sera dûment tenu compte en plus des conditions d'efficacité et de compétence technique, d'une répartition géographique équitable des postes entre les ressortissants de tous les Etats membres ».*

108. La Cour estime que, conformément à l'article 18, paragraphe 5, les principaux critères de recrutement sont l'efficacité et la compétence technique, et que la répartition géographique n'est qu'un critère auxiliaire pertinent après coup. En outre, comme la défenderesse l'a fait valoir, il n'est pas établi que la CEDEAO n'a pas adopté une politique de quotas d'emploi entre les États membres. Le Comité ayant estimé que la requérante n'avait pas les compétences techniques nécessaires, le fait que le Comité n'ait pas pris en compte la répartition géographique au sein de la Cour en sa faveur ne lui est d'aucune utilité. La Cour se rallie pleinement à l'argumentation et au mémoire en défense.

109. L'allégation tirée de la violation de l'article 9 (2) (f) du Règlement du personnel de la CEDEAO sur la répartition géographique non équitable des postes est, par conséquent, rejetée.

- Allégation de reprise tardive de la candidate retenue.

110. S'agissant de l'allégation de reprise tardive de Mme Savage, la Cour estime qu'elle n'est pas pertinente pour étayer l'argumentation de la requérante et qu'elle est donc rejetée faute de fondement.

- Sur l'allégation de piètre performance de la requérante.

111. S'agissant de sa prétendue piètre performance comme allégué par la défenderesse qui, selon la requérante, dénigre sa valeur professionnelle et sa dignité en violation de l'article 4 (2) (a) du Règlement du personnel de la CEDEAO, la Cour note que le contenu de cet article n'est pas mentionné dans la requête introductive d'instance de la requérante. Toutefois, une recherche suo moto effectuée par la Cour révèle que ledit article 4 (2) (a) du Règlement du personnel de la CEDEAO dispose : *« En outre, la CEDEAO protège le membre du personnel contre toute forme de menace, d'outrage, de contrainte, de coups et blessures, d'insulte ou de diffamation*

auxquels il pourrait être exposé dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa fonction ».

112. La Cour prend note de l'argumentation passionnée du conseil de la requérante à l'audience pour défendre son intégrité qui, selon lui, a été ternie par la déclaration alléguant son incompétence. Les faits incontestés dont dispose la Cour révèlent que la requérante a participé à un entretien pour le poste de chef de la Division de Administration et Ressources humaines (P5) à la Cour de Justice de la CEDEAO.

113. Les faits allégués par la requérante indiquent que, bien qu'elle ait obtenu 70 points, elle n'était pas la candidate ayant obtenu la note la plus élevée. Le rapport du comité de relève des cadres de direction reflète cette position, sur la base de laquelle la requérante n'a pas été nommée au poste en question. La Cour n'arrive pas à comprendre en quoi le rapport de l'entretien, qui indique que les performances de la requérante ne reflétaient pas les compétences requises pour le poste, constitue un affront à son intégrité. D'autant plus que la requérante elle-même a déclaré que « ..... l'entretien vise essentiellement à évaluer les compétences et les qualifications des candidats » Doc 3 ; page 8.

114. La Cour est d'avis que la disposition de l'article 4 (2) (a) du Règlement du personnel de la CEDEAO ne peut être invoquée dans le processus d'un exercice de recrutement car les comportements interdits qui y sont indiqués sont censés être infligés « du fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ». En d'autres termes, l'article vise à protéger le personnel contre les comportements préjudiciables à sa sécurité ou à sa réputation subis dans l'exercice de ses fonctions. La procédure d'entretien de la requérante ne peut être assimilée à l'exercice de ses fonctions, qui est la base de la protection prévue par ledit article.

115. En conséquence, la Cour estime que l'allégation de la requérante tirée du fait que la défenderesse ait exposé ses piètres performances dénigre sa valeur professionnelle et sa dignité en violation de l'article 4 (2) (a) du Règlement du personnel de la CEDEAO, n'est pas fondée et est donc rejetée.

116. La Cour est d'avis que toutes les allégations de la requérante ne sont pas étayées, car elle n'a pas produit d'éléments de preuve à l'appui de son argumentation. Elle n'a pas réussi, sur tous les points importants, à établir le bien-fondé de ses accusations à l'encontre de la défenderesse. L'ensemble de la demande de la requérante n'est pas non plus étayé par des preuves suffisantes.

117. En somme, la Cour estime que toutes les allégations de la requérante ne sont pas étayées. En conséquence, la déboute de ses fins et conclusions.

XI. DES DEPENS

118. La requérante n'a pas formulé de demande aux fins de dépens, mais la défenderesse a demandé à la Cour de condamner la requérante aux entiers dépens.

119. L'article 66, paragraphe 1, du règlement de la Cour dispose : *« Il est statué sur les dépens dans l'arrêt définitif ou dans l'ordonnance qui met fin à l'instance ».*

120. En outre, l'article 66, paragraphe 2, du règlement de la Cour dispose : « *Toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens ».*

121. La Cour dit que chaque partie supporte ses propres dépens.

XII. DISPOSITIF DE L'ARRÊT

122. Par ces motifs, la Cour, siégeant publiquement et contradictoirement à l'égard des parties :

Sur la compétence :

i. Se déclare compétente pour connaître de l'affaire.

Sur la recevabilité :

ii. Déclare la requête recevable.

Sur le fond :

iii. Déboute purement et simplement la requérante de ses fins et conclusions.

Des dépens :

vi. Dit que chaque partie supporte ses propres dépens.

Et ont signé :

Hon. Juge Sengu Mohamed KOROMA -Président .....

Hon. Juge Dupe ATOKI -Membre / Juge Rapporteur.....

Hon. Juge Gberi-Be OUATTARA -Membre.....

ASSISTED DE:

Dr. Yaouza OURO-SAMA - Greffier en chef.....

Fait à Lagos, les jour, mois et an que dessus en Anglais et Traduit en Français et en Portugais.