

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2472

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. K. L. G. le 8 juillet 2004, la réponse de l'OMS du 6 octobre 2004, la réplique du requérant du 21 janvier 2005 et la duplique de l'Organisation du 18 février 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Le requérant, ressortissant indien né en 1949, est entré au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud Est (SEARO) en octobre 1969. A l'époque des faits, il avait le grade ND.07.

Le 30 janvier 2002, un avis de vacance a été publié sous la référence SEAR 2002/10 afin de pourvoir le poste n° 50050 d'assistant spécial de grade ND.X, relevant de la «catégorie élargie des services généraux», dont le titulaire avait pris sa retraite le 30 septembre 2000. Le requérant ainsi que quinze autres fonctionnaires ont posé leur candidature. Tous les candidats ont passé le même examen écrit. Sur la base des résultats de cet examen, le requérant a été l'un des cinq candidats admis à se présenter à un entretien devant un jury composé de trois membres du Comité de sélection du personnel des services généraux; l'entretien du requérant a eu lieu le 28 juin 2002. Après délibération, le Comité de sélection a établi une liste restreinte de trois personnes parmi lesquelles figurait le requérant. Par lettre du 11 juillet, l'administratrice régionale du personnel l'a informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 30 août 2002, le requérant a saisi le Comité régional d'appel, contestant le fait qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste. Dans son rapport daté du 19 mai 2003, ledit comité a conclu que «l'administration avait pris un retard anormal et inexplicable pour pourvoir le poste d'assistant spécial de grade ND.X», mais qu'aucun élément de preuve factuel n'étayait l'argument du requérant selon lequel il y avait eu parti pris à son encontre et examen incomplet des faits. Il a recommandé de rejeter l'appel. Le directeur régional a informé le requérant, par une lettre du 9 juin, qu'il acceptait cette recommandation. Le requérant a saisi le Comité d'appel du siège le 9 juillet 2003. Faisant sienne la recommandation formulée dans le rapport de ce comité daté du 28 janvier 2004, le Directeur général a rejeté l'appel du requérant dans une lettre datée du 31 mars 2004. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant avance plusieurs moyens. Premièrement, l'administration du SEARO a abusé de son pouvoir en retardant la publication de l'avis de vacance du poste, violant par là même les règles en vigueur qui prévoient qu'«[u]n poste vacant doit normalement être mis au concours par voie d'avis de vacance dans les deux semaines suivant sa vacance, après examen et, s'il y a lieu, révision de la description de poste». Le requérant soutient que le poste a été délibérément maintenu vacant et n'a été mis au concours qu'en janvier 2002, une fois que M. K., le candidat finalement retenu qui avait été promu au grade ND.07 en juillet 1999, a eu achevé la période statutaire de deux années de service dans ce grade et avait ainsi la possibilité de poser sa candidature au poste en question.

Deuxièmement, la sélection était entachée d'un vice de procédure. En effet, l'administration a pris en compte les résultats de l'examen écrit pour classer les candidats, enfreignant en cela les directives selon lesquelles un tel examen doit être un examen d'aptitude, et non un concours «visant à classer les candidats en fonction des notes obtenues». Le requérant considère qu'il était le candidat le plus apte à occuper le poste du fait de son niveau d'études, de son ancienneté et de ses excellents rapports d'évaluation, mais que le candidat retenu avait été «désigné à l'avance».

Troisièmement, la composition du Comité de sélection et du jury était illégale. Certains membres avaient une

préférence pour le candidat retenu qui, en tant que président de l'Association du personnel, a pu désigner le représentant du personnel siégeant au Comité. La sélection effectuée par ce comité était donc «fondée sur un abus de pouvoir et une erreur de droit».

Quatrièmement, le fait que le candidat retenu bénéficiait d'un préjugé favorable est démontré par la décision du directeur régional de le nommer le jour même où il a reçu le rapport du Comité de sélection, ce qui prouve qu'il n'a fait qu'entériner la recommandation de ce comité, sans prendre le temps d'étudier les divers aspects du processus de sélection. Le directeur régional s'est donc montré partial à son égard et l'a traité de manière inéquitable et injuste.

Enfin, il existait un «complot bien organisé» pour assurer la nomination du candidat retenu.

Le requérant demande l'annulation de la sélection de M. K. pour le poste d'assistant spécial et sa propre nomination à ce poste avec effet rétroactif. Il réclame 170 000 dollars des Etats Unis majorés d'intérêts en réparation des torts moral et matériel subis et 8 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS cite la jurisprudence du Tribunal à l'appui de son argument selon lequel les promotions sont des décisions relevant de son pouvoir d'appréciation et ne pouvant donc faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal.

La défenderesse explique que les dispositions concernant la publication des avis de vacance auxquelles le requérant a fait allusion ne font qu'énoncer des principes directeurs généraux; il ne s'agit pas de règles contraignantes. La pratique a été établie d'examiner les postes relevant de la «catégorie élargie des services généraux» en consultation avec le siège chaque fois que ces postes deviennent vacants afin de déterminer si leur grade est toujours justifié et si leur description appelle des changements. Cet examen prend toujours un certain temps. Des modifications ont été apportées depuis une dizaine d'années à la politique générale de classement dans la catégorie des services généraux et, au SEARO, la révision générale des postes de grade ND.X existants a pris beaucoup plus de temps que prévu initialement. La défenderesse soutient que le retard apporté à la publication de l'avis de vacance du poste auquel le requérant s'est porté candidat ne constituait pas «un abus de pouvoir visant à favoriser le candidat retenu».

D'après l'Organisation, les notes de l'examen écrit visaient seulement à déterminer quel candidat serait apte à s'acquitter des fonctions afférentes au poste et serait donc retenu pour l'étape suivante du processus de sélection; le Comité de sélection ne les a utilisées que pour déterminer quels candidats seraient admis à un entretien. L'Organisation ajoute que tous les candidats reçus à l'examen écrit ont été traités sur un pied d'égalité; il n'y a pas eu de vice de procédure.

L'OMS déclare que le Comité de sélection a été constitué selon les dispositions statutaires applicables et qu'aucune erreur de droit n'a été commise au cours de la procédure de sélection. Elle soutient que les accusations de parti pris et de complot formulées par le requérant sont sans fondement et, en tout état de cause, non étayées. L'Organisation conclut que l'intéressé a certes pu croire sincèrement qu'il remplissait les conditions requises pour occuper le poste en question, mais ce n'était pas là la preuve qu'il était le candidat le plus apte à l'occuper et cela ne justifiait pas davantage d'annuler la sélection d'un autre candidat.

Invité par le Tribunal à faire des observations sur la requête, le candidat retenu soutient qu'il a été nommé au poste en fonction de son mérite, sur la base d'un concours et parce qu'il a été jugé le plus apte à l'issue «d'un processus de sélection reposant sur des informations appropriées».

D. Dans sa réplique, le requérant maintient qu'il a apporté suffisamment de preuves de ce que la sélection a été effectuée par un comité de sélection dont la composition était illégale, qu'elle était entachée de graves vices de procédure et de parti pris, et qu'elle résultait d'un complot pour nommer un candidat donné.

Le requérant réaffirme que le Comité de sélection a enfreint la procédure de sélection en se fondant sur les notes de l'examen écrit pour faire sa recommandation au directeur régional. Selon le requérant, qu'elles soient contraignantes ou seulement indicatives, les formalités prescrites par l'Organisation en matière de publication des avis de vacance de poste doivent être respectées.

Il fait observer que le Comité régional d'appel a conclu que «l'administration avait anormalement tardé à pourvoir le poste litigieux», retard dont a profité le candidat. Selon le requérant, il s'«ensuit» que ses propres chances d'être choisi ont été compromises par ce retard. Il considère qu'il y a eu de graves vices de procédure et infractions à la

procédure de sélection.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient que, même s'il est vrai qu'elle n'a pas agi dans les délais recommandés, elle a respecté les règles applicables, et le retard enregistré pouvait s'expliquer par des raisons objectives. La défenderesse maintient que tous les candidats ont été traités sur un pied d'égalité et que la composition du Comité de sélection était conforme aux directives en vigueur. Elle rejette comme fausses et non étayées les accusations du requérant selon lesquelles l'administration a fait preuve de parti pris à son égard et a monté un complot.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant travaille depuis quelque trente cinq ans au Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud Est (SEARO). Il attaque la décision de rejeter l'appel qu'il a introduit contre sa non sélection au poste d'assistant spécial, pour lequel il avait posé sa candidature avec quinze autres candidats internes, et qui a été attribué à M. K.
2. Ayant été informé le 11 juillet 2002 que sa candidature n'avait pas été retenue, le requérant a saisi le Comité régional d'appel. Après un examen complet de son appel, ce comité a recommandé de le rejeter, ce que le directeur régional a fait le 9 juin 2003. Le requérant a fait appel de cette décision devant le Comité d'appel du siège qui, après examen de son cas, a lui aussi recommandé le rejet de son appel. Le Directeur général a accepté cette recommandation et en a informé le requérant par une lettre datée du 31 mars 2004 reçue par l'intéressé le 14 avril. Celui-ci a saisi le Tribunal le 8 juillet 2004.
3. Le requérant demande l'annulation de la sélection de M. K. au poste d'assistant spécial, sa propre nomination à ce même poste avec effet rétroactif, une réparation pour torts moral et matériel, ainsi que les dépens.
4. Il invoque les moyens suivants : a) abus de pouvoir ayant pris la forme d'un retard indu dans la publication de l'avis de vacance du poste, b) vice de procédure du fait que l'Organisation s'est servie des notes obtenues à l'examen pour classer les candidats, c) erreur de droit liée à la composition illégale du Comité de sélection et d) parti pris de la part du directeur régional en faveur du candidat retenu ainsi que, parallèlement, parti pris constant à l'encontre du requérant dans le cadre d'un «complot» visant à assurer une promotion arrangée à l'avance, indépendamment des intérêts de l'Organisation.
5. En réponse aux arguments du requérant, l'Organisation explique que le retard pris dans la publication de l'avis de vacance du poste d'assistant spécial ne constitue pas un abus de pouvoir puisque la circulaire d'information applicable envisageait précisément la possibilité de revoir les descriptions de poste en prévoyant qu'«[u]n poste vacant doit normalement être mis au concours par voie d'avis de vacance dans les deux semaines suivant sa vacance, après examen et, s'il y a lieu, révision de la description de poste» (soulignement ajouté). Le poste auquel le requérant s'est porté candidat était de grade ND.X et relevait de la catégorie «élargie des services généraux». L'attribution d'un grade à ce type de poste sort du système habituel de classement et tient souvent compte de l'ancienneté, de l'expérience ou des compétences particulières du titulaire. La pratique veut donc que ces postes soient examinés en consultation avec le siège chaque fois qu'ils se trouvent vacants afin d'établir si le grade ND.X est toujours justifié et si la description de poste appelle des changements.
6. Les administrations régionales concernées ont revu tous les postes ND.X et M.X lorsqu'ils sont devenus vacants afin d'en réduire le nombre. Au SEARO, la procédure de prise de décision a duré beaucoup plus longtemps que prévu initialement de sorte qu'entre avril 2000 et janvier 2002, soit pendant vingt et un mois, aucun poste ND.X vacant n'a été mis au concours et deux postes ND.X sont restés vacants pendant plusieurs mois. Le requérant a donc tort de soutenir que le retard pris dans la publication de l'avis de vacance du poste ND.X auquel il s'est porté candidat constituait un abus de pouvoir visant à le défavoriser et à favoriser le candidat retenu. Le Tribunal juge satisfaisante l'explication que donne l'Organisation du retard qui lui est reproché dans la mise au concours du poste en question; il trouve ce retard pleinement justifié dans le cadre d'un changement de politique générale de classement et il n'estime pas qu'il visait à favoriser le candidat finalement retenu.
7. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il y a eu vice de procédure du fait de l'utilisation des notes d'examen dans le cadre du processus de sélection, l'Organisation affirme qu'en application des directives en vigueur, lesdites notes n'ont servi qu'à «vérifier l'aptitude [du requérant] à s'acquitter des fonctions afférentes au

poste». Par ailleurs, elle soutient n'avoir jamais déclaré qu'«un examen écrit était un simple examen d'aptitude et non pas un concours», comme le requérant le prétend avec insistance. Une fois démontré qu'il a l'aptitude requise pour que sa candidature au poste puisse continuer d'être étudiée, tout candidat est traité sur un pied d'égalité avec les autres candidats qui ont réussi l'examen. Le Comité de sélection a pris en compte tous les éléments pertinents, y compris les notes obtenues lors de l'examen écrit et la teneur des entretiens, avant de faire la recommandation appropriée au directeur régional. L'administration n'a à aucun moment utilisé les notes d'examen pour favoriser le candidat retenu. Le Tribunal estime que l'Organisation n'a pas enfreint ses règles internes en décidant de la composition du Comité de sélection et en appliquant les procédures de sélection de manière à assurer le même traitement à tous les candidats en fonction de leurs qualifications, de leur expérience et de leurs rapports d'évaluation.

8. A l'appui de son argument selon lequel l'Organisation a commis une erreur de droit en constituant illégalement le Comité de sélection, le requérant soutient que le candidat retenu, qui était président de l'Association du personnel à l'époque des faits, a exercé une influence sur la composition du Comité. L'Organisation fait observer que, conformément aux directives en vigueur, il a fallu nommer un autre représentant du personnel pour remplacer le président puisqu'il était candidat au poste. Elle fait valoir que, «[s]i cela n'était pas possible, il s'ensuivrait qu'aucun recrutement ne pourrait se faire lorsque le [président] n'est pas disponible et, par ailleurs, que toute perspective de carrière serait refusée [à ce dernier] au cours de son mandat».

9. C'est au requérant qu'il appartenait d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris et de complot, or il s'est simplement livré à une spéculation et n'a pas fourni d'éléments de preuve suffisamment probants pour convaincre le Tribunal. «De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque [...] les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable.» (Voir le jugement 1775, au considérant 7.) Le Tribunal estime que les accusations de parti pris et de complot formulées par le requérant sont sans fondement et non étayées.

10. Le Tribunal a certes le pouvoir d'exercer un contrôle sur les décisions des organisations internationales en matière de promotion et de nomination, mais il s'acquiesce de cette fonction avec une prudence particulière en prenant bien soin de ne pas substituer son jugement à celui de l'Organisation, et ce, d'autant plus lorsque celle-ci a amplement prouvé avoir exercé son pouvoir d'appréciation à bon escient. Est inscrite dans la jurisprudence une doctrine qui mérite d'être réaffirmée ici selon laquelle le Tribunal n'annulera une décision de ce genre que si celle-ci émane d'une autorité non compétente, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, résulte d'un détournement de pouvoir ou si une conclusion manifestement erronée a été tirée du dossier. Dans le cas d'espèce, en l'absence de toute raison convaincante propre à justifier l'annulation de la décision de l'Organisation, le Tribunal laissera à cette dernière l'entière responsabilité de son choix.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

Flerida Ruth P. Romero

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 juillet 2005.