

## SOIXANTE-QUINZIEME SESSION

### Affaire GLENN (No 2)

#### Jugement No 1268

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par M. Clark Lee Glenn le 15 octobre 1992 et régularisée le 23 novembre 1992, la réponse de la PAHO du 19 janvier 1993, la réplique du requérant du 22 février et la duplique de l'Organisation du 17 mars 1993;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 4.1, 4.2 et 4.4 du Statut du personnel de la PAHO, les articles 320.4 et 410.4 du Règlement du personnel de la PAHO et la disposition II.3.320 du Manuel de la PAHO/OMS;

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. La carrière du requérant, ressortissant des Etats-Unis né en 1934, a été retracée dans le jugement 1067 du 29 janvier 1991, sous A.

Par le bulletin d'information HQ/FO-91-35, du 29 mai 1991, le Directeur de la PAHO a annoncé la nomination d'un chef du Département des achats. Cette personne, candidat externe, devait prendre ses fonctions à la fin de juillet 1991, au moment du départ à la retraite de son prédécesseur.

Par mémorandum du 3 juillet 1991, le requérant a interjeté appel contre cette décision qui, selon lui, viole l'article 4.4 du Statut du personnel et l'article 410.4 du Règlement du personnel. Le Comité d'appel s'est réuni en mai 1992 et, dans un rapport non daté, a recommandé à l'unanimité au Directeur de la PAHO de rejeter l'appel du requérant. Le Directeur a accepté cette recommandation et, par lettre du 10 juillet 1992, il a informé le requérant du rejet de son appel. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant allègue des vices de procédure tant lors du pourvoi du poste de chef du Département des achats que lors de la procédure de recours interne. Il considère être victime d'un parti pris personnel et racial et d'un abus de pouvoir, le Directeur ayant prolongé de deux ans le contrat de l'ancien titulaire du poste après qu'il eut atteint l'âge réglementaire de la retraite aux seules fins de réduire ses espoirs de promotion.

L'Organisation n'a pas publié d'avis de vacance pour le poste de chef du Département des achats, de grade P.5, contrairement aux dispositions de l'article 410.4 du Règlement du personnel, qui se lit comme suit :

"Les postes des classes inférieures à P.6 ... qui deviennent vacants sont normalement portés à la connaissance du personnel lorsqu'ils offrent des possibilités d'avancement pour tout membre du personnel, quel qu'il soit, et le choix du titulaire est normalement opéré par voie de concours. ..."\*

Le requérant soutient, d'une part, que la PAHO, en ne l'informant même pas qu'il figurait sur la liste des candidats, l'a privé d'une possibilité d'avancement.

D'autre part, le Comité de sélection des hauts fonctionnaires n'a pas eu à sa disposition de dossier complet sur ses qualifications et ne l'a pas convoqué pour un entretien, alors qu'il a entendu d'autres candidats.

Enfin, l'Organisation a enfreint l'article 4.4 du Statut du personnel, dont la teneur est la suivante :

"Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux postes vacants des

personnes déjà en service dans le Bureau panaméricain de la santé, plutôt que des personnes venant de l'extérieur. ..." (traduction du greffe).

Il ne saurait accepter l'opinion du Comité d'appel selon laquelle le Comité de sélection des hauts fonctionnaires ne suit pas les mêmes règles que ceux qui sont chargés de choisir les autres fonctionnaires. La procédure régulière n'a pas été suivie, l'équité et l'égalité de traitement ont été violées, et un parti pris personnel et racial a animé la PAHO contre lui, seul fonctionnaire "afro-américain" dans la catégorie des services organiques à la PAHO.

Il demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de lui verser le traitement correspondant au grade P.5 jusqu'à la date de son départ en retraite, à l'âge de soixante ans, soit pendant une période de deux ans et quatre mois, et de lui allouer des dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation rejette l'accusation d'abus d'autorité à propos de la prolongation du contrat de l'ancien chef du Département des achats. Une décision de cet ordre relève du pouvoir d'appréciation du Directeur, et en principe il n'appartient pas à un fonctionnaire de la contester.

Elle indique que, conformément à la disposition II.3.320 du Manuel de la PAHO/OMS, le Comité de sélection des hauts fonctionnaires est chargé d'examiner les candidatures au poste de chef de département. Bien que la PAHO ait pour pratique constante de ne pas publier d'avis de vacance pour les postes de direction, elle a inscrit sur la liste des candidats le nom du requérant, ce qui montre à l'évidence que ses qualifications et son expérience sont bien connues et appréciées par ses supérieurs; c'est la raison pour laquelle le Comité de sélection n'a pas jugé utile de le convoquer pour un entretien.

Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, il appartient au Directeur, comme le reconnaît l'article 4.1 du Statut du personnel, de nommer le candidat qui, à son avis, est le mieux à même de servir les intérêts de l'Organisation. La PAHO rejette l'accusation du requérant selon laquelle une promotion lui aurait été refusée : son espoir d'avancement a été dûment pris en considération puisque son nom a été porté sur la liste des candidats, mais il ne saurait se prévaloir d'un droit à promotion.

L'Organisation se défend d'avoir été de parti pris et, d'ailleurs, le requérant n'avance aucun élément de preuve pour étayer son accusation. Dans sa politique du personnel, la PAHO se garde de toute discrimination fondée sur l'origine ou la race. L'accusation du requérant est sans fondement.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens et soutient que l'Organisation ne peut se prévaloir du pouvoir d'appréciation du Directeur pour enfreindre les droits du personnel ou les règles de procédure. Il se demande pourquoi l'OMS publie les avis de vacance, la PAHO n'en fait pas autant.

Il fait état des postes de responsabilité qu'il a occupés avant d'entrer à la PAHO et des excellents rapports d'évaluation dont il a fait l'objet depuis son entrée dans l'Organisation. Il voit une preuve du parti pris dont il est victime dans le fait qu'ayant exercé les fonctions d'un agent de grade P.4 pendant un an et demi - en violation, d'ailleurs, de l'article 320.4 du Règlement du personnel qui prévoit qu'une telle affectation temporaire ne peut durer plus de douze mois -, il n'a pas été promu à ce poste. Le requérant proteste contre l'ignorance dans laquelle la PAHO maintient ses fonctionnaires au sujet des critères de sélection qu'elle applique.

Le Comité de sélection a prétendu que le candidat retenu parlait couramment l'espagnol. Comment se fait-il alors que l'intéressé soit obligé de suivre depuis une année, aux frais de la PAHO et pendant les heures de bureau, des leçons privées d'espagnol ?

E. Dans son mémoire en duplique, l'Organisation développe ses moyens et rappelle que le Comité d'appel n'a constaté ni inégalité de traitement ni parti pris à l'encontre du requérant. La défenderesse n'a jamais contesté ses qualités professionnelles et humaines; elle a simplement jugé que la personne retenue était de tous les candidats celui qui répondait le mieux à ses exigences.

La PAHO et l'OMS sont des organisations distinctes ayant chacune ses propres règles et procédures de sélection. La PAHO a observé les règles en vigueur, et le Directeur a fait un usage correct de son pouvoir d'appréciation : sa décision n'a rien d'arbitraire.

CONSIDERE :

1. Le requérant, ressortissant des Etats-Unis, est entré au service de la PAHO le 1er janvier 1977 en qualité de fonctionnaire chargé des achats, de grade P.2, au Bureau des achats de l'Organisation, devenu en 1987 le Département des achats. Il a été promu au grade P.3 le 1er octobre 1980 et occupe encore le même poste, avec le même grade. Pendant dix-sept mois à compter de juillet 1977 et à maintes reprises par la suite, pour de brèves périodes, il a assumé les fonctions de chef.

2. Par un bulletin d'information générale du 29 mai 1991, le Directeur de l'Organisation a informé le personnel que, le chef du Département des achats - un poste de grade P.5 - devant partir en retraite à la fin de juillet, un candidat extérieur, qu'il désignait par son nom, lui succéderait à compter du 1er juin 1991.

3. Le requérant a recouru contre cette nomination; le Comité d'appel a recommandé le rejet de son appel; le Directeur a décidé d'accepter cette recommandation et en a informé le requérant par lettre du 10 juillet 1992. Telle est la décision attaquée par le requérant, qui se fonde essentiellement sur les vices qui entachent la procédure suivie à l'occasion de cette nomination.

4. Son premier moyen est le suivant : la vacance constituait une possibilité de promotion pour les fonctionnaires; aux termes de l'article 410.4 du Règlement, elle aurait "normalement" dû être portée à la connaissance du personnel, mais aucune annonce n'en a été faite.

L'Organisation soutient dans sa réponse que cet article ne s'applique pas aux postes pour lesquels le Comité de sélection des hauts fonctionnaires est convoqué aux termes de la disposition II.3.320 du Manuel de la PAHO/OMS, et que sa pratique constante est de s'abstenir d'annoncer les vacances de tels postes. Elle prétend que les principaux critères appliqués par le Comité de sélection ont été ceux qui sont indiqués à l'article 4.2 du Statut du personnel :

"La considération dominante dans la nomination, le transfert ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. ..."

Comme le Comité d'appel l'a fait remarquer, l'article 410.4 du Règlement se rapporte à la publication des avis de vacance de poste, alors que la disposition du Manuel traite uniquement de la composition du Comité de sélection qui doit faire des recommandations en vue du pourvoi de certains postes bien précis. Rien dans cette disposition ne l'emporte sur l'article 410.4 du Règlement du personnel, qui s'applique à la sélection pour tous les "postes des classes inférieures à P.6". L'Organisation était tenue de publier la vacance du poste de chef du Département des achats. Elle a omis de le faire et n'a produit aucune pièce justifiant ou expliquant son abandon de la procédure "normale" prévue à l'article 410.4 du Règlement.

5. Deuxièmement, le requérant fait observer que l'article 410.4 du Règlement exige encore que le choix soit "normalement opéré par voie de concours" et que, bien que l'Organisation l'ait considéré comme un candidat potentiel, elle ne l'en a pas informé et ne lui a pas donné la possibilité de présenter au Comité de sélection les documents qui auraient pu renforcer ses chances. Il fait valoir ensuite que d'autres candidats ont eu l'avantage d'une entrevue, qui lui a été refusée.

L'Organisation rétorque qu'aucune entrevue n'a été prévue pour le requérant parce que le Comité de sélection et le Directeur connaissaient parfaitement ses qualifications, son expérience et ses états de service; qu'il n'a subi aucun tort parce que sa candidature a été dûment prise en considération et que les entrevues ont lieu normalement lorsque le Comité de sélection ne connaît pas bien le candidat. L'Organisation laisse entendre que c'est la raison pour laquelle le candidat venant de l'extérieur a été convoqué pour une entrevue.

Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 107 (affaire Passacantando), au paragraphe 1 des considérants, les membres du personnel ont le droit "de participer aux concours qui leur sont ouverts", et :

"sous peine de manquer d'efficacité, ce droit comprend nécessairement celui d'exiger que la procédure de concours assure la désignation des candidats réellement les plus capables. Autrement dit, à tous les stades du concours, qu'il s'agisse de son organisation, du déroulement de l'examen ou de l'appréciation des épreuves, chaque candidat doit être traité sur un pied d'égalité, soit en toute impartialité."

Ce passage a d'ailleurs été cité, au considérant 3, dans le jugement 1071 (affaire Castillo), qui traitait d'un cas semblable impliquant la PAHO. Comme dans cette affaire, le Comité de sélection n'avait pas, dans le cas d'espèce, placé la requérante sur un pied d'égalité avec le candidat extérieur, ce qui avait conféré à celui-ci un avantage

inéquitable sur celle-là.

6. Le troisième moyen du requérant se fonde sur l'article 4.4 du Statut du personnel qui dispose que, "sans entraver l'apport ... de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux postes vacants des personnes déjà en service ... plutôt que des personnes venant de l'extérieur".

Le Comité d'appel a constaté que le candidat extérieur satisfaisait aux exigences essentielles requises pour le poste, mais qu'il n'était pas en mesure de juger de son aisance à s'exprimer en espagnol, dont la connaissance approfondie était requise. En ce qui concerne l'article 4.4 du Statut, le Comité d'appel a fait remarquer qu'"il ne lui appartenait pas de juger de la décision du Comité de sélection de recommander un candidat venant de l'extérieur".

Toutefois, le Comité de sélection ne semble pas avoir tenu compte du fait que, pendant ses quatorze années de service dans le Département des achats, le requérant en avait assumé la direction par intérim et que ses services avaient été jugés exceptionnels dans ses quatre rapports annuels - de 1987 à 1991. Il n'a par conséquent pas pu procéder à une comparaison adéquate des mérites respectifs de celui-ci et du candidat externe et a ainsi fait une application erronée de l'article 4.4 du Statut.

7. En conclusion, la procédure de sélection a été gravement viciée en ce qu'elle a enfreint l'article 410.4 du Règlement du personnel et l'article 4.4 du Statut du personnel et, d'une manière générale, en ce qu'elle n'a pas atteint le niveau d'équité requis. Point n'est donc besoin d'examiner les autres moyens du requérant.

8. Le requérant ne demande pas l'annulation de la nomination du candidat venant de l'extérieur, mais simplement une réparation pour avoir été privé de promotion au grade P.5. Le Tribunal accueille sa demande et lui alloue des dommages-intérêts s'élevant à un montant qu'il fixe ex aequo et bono à 10 000 dollars des Etats-Unis. Le requérant a également droit au versement d'une somme à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation allouera au requérant 10 000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts.
2. Elle lui versera 500 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

Ainsi jugé par M. José Maria Ruda, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 1993.

(Signé)

José Maria Ruda  
Mella Carroll  
Mark Fernando  
A.B. Gardner