

108^e session

Jugement n° 2897

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), formée par M. M. S. M. le 15 mars 2008, la réponse de l'OPS du 1^{er} juillet, la réplique du requérant datée du 31 août et la duplique de l'Organisation du 22 décembre 2008;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant des États-Unis d'Amérique né en 1948, a travaillé pour le Bureau régional de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour le Pacifique occidental à Manille (Philippines) de juillet 2003 jusqu'à son départ à la retraite en mars 2007. Auparavant, il avait été employé par l'OPS pendant huit ans, en qualité de chef du Département des finances, puis de chef du Département du budget et des finances.

Au cours du premier semestre de 2005, il fut informé que le poste de directeur de l'administration, de classe D.2, allait devenir vacant en août de la même année au Bureau sanitaire panaméricain, secrétariat de l'OPS, à Washington. Ayant manifesté son intérêt pour ce poste, le requérant, qui était à l'époque directeur de l'administration et

des finances, de classe D.1, au Bureau régional de l’OMS pour le Pacifique occidental, fut invité à fournir un curriculum vitae mis à jour au Département de la gestion des ressources humaines de l’OPS. Le 22 décembre 2005, il fut informé qu’un cabinet de consultants procéderait à l’évaluation des candidatures et à l’établissement d’une liste restreinte de candidats qui seraient sélectionnés pour des entretiens avec la direction de l’OPS.

Le 16 février 2006, l’avis de vacance du poste de directeur de l’administration fut publié et le cabinet de consultants le fit paraître dans plusieurs journaux. L’avis était établi sur la base d’une description de poste qui exigeait des candidats, entre autres compétences, cinq ans d’expérience professionnelle internationale, ainsi qu’une très bonne connaissance de l’anglais ou de l’espagnol et la connaissance pratique de l’autre langue. En avril, le cabinet soumit à l’OPS une liste restreinte de quinze candidats, au nombre desquels se trouvait le requérant. Son entretien, qui eut lieu au Siège de l’OMS à Genève le 18 mai 2006, fut mené par un jury composé du Sous-directeur général chargé de l’administration de l’OMS, de la Directrice et de la Sous-directrice de l’OPS, et de la présidente de l’Association du personnel de l’OPS. Ces deux dernières participèrent à l’entretien par vidéoconférence de Washington.

Le requérant s’étant enquis de l’issue du processus de sélection, il fut informé vers la fin juillet 2006 que les entretiens avec d’autres candidats avaient été retardés. Ayant été averti le 21 août 2006 qu’un autre candidat avait été retenu pour le poste de directeur de l’administration, il déposa, le 12 septembre 2006, une déclaration d’intention de faire appel de la décision d’écarter sa candidature. Sa déclaration fut adressée au Comité d’appel de l’OPS, qui recommanda à l’unanimité dans son rapport du 29 octobre 2007 que l’appel soit rejeté comme dénué de fondement et que la Directrice de l’OPS maintienne sa décision de nommer au poste de directeur de l’administration le candidat qu’elle avait choisi. Par lettre du 12 décembre 2007, la Directrice fit savoir au requérant qu’elle avait décidé de faire siennes les recommandations du Comité et qu’elle rejetait donc son appel. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que le processus de sélection au poste de directeur de l'administration était entaché de préjugés personnels de la part de la Directrice de l'OPS, ainsi que de plusieurs irrégularités. Il fait tout d'abord valoir que la Directrice n'avait pas compétence pour nommer le directeur de l'administration puisque les deux seuls postes indiqués à l'article 4.5 du Statut du personnel comme relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur sont ceux de directeur adjoint et de sous-directeur. Il prétend en outre que le processus de sélection n'était pas conforme à l'article 4.4 du Statut du personnel, qui dispose notamment que, de préférence, il y a lieu de nommer aux postes vacants au sein de l'OPS des candidats internes et des personnes déjà au service du Bureau sanitaire panaméricain ou de l'OMS. Le requérant affirme à cet égard qu'il remplissait toutes les conditions requises pour être nommé au poste de directeur de l'administration puisque, lorsqu'il a postulé, il exerçait depuis près de trois ans des fonctions à peu près identiques au Bureau régional de l'OMS pour le Pacifique occidental. Selon lui, le processus de sélection a été rouvert de manière inéquitable par la Directrice environ trois mois après qu'il se fut terminé en mai ou juin 2006 par la sélection de deux candidats qualifiés — lui-même et un autre candidat —, ce qui revenait à ne pas lui accorder la préférence prévue par l'article 4.4 du Statut du personnel. Il se plaint des retards répétés survenus dans ledit processus et estime que faire appel à un cabinet de consultants constituait un «gaspillage» et un «service inutile».

Le requérant fait valoir que le candidat retenu ne satisfaisait pas aux exigences minimales fixées dans l'avis de vacance du poste considéré étant donné qu'il n'avait aucune expérience au sein du système des Nations Unies ou d'une autre organisation internationale et qu'il était à deux ans seulement de l'âge de la retraite.

Il estime qu'il n'a pas été placé sur un pied d'égalité avec les autres candidats. Au cours de son entretien du 18 mai 2006, on lui a posé par vidéoconférence des questions peu audibles en espagnol, alors que les questions posées au candidat retenu l'ont été directement au cours d'un entretien. Par ailleurs, certaines des questions qui lui ont été posées étaient à son avis orientées et inappropriées.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de nommer le candidat retenu au poste de directeur de l'administration et d'ordonner que le processus de sélection soit repris à partir du moment où il n'y avait que deux candidats qualifiés, et que l'article 4.4 du Statut du personnel soit appliqué en sa faveur. Il demande à être nommé au poste en question avec effet rétroactif au moment où il n'y avait que deux candidats qualifiés ou, à défaut, à recevoir une compensation pour le manque à gagner entre ce moment et celui où il atteindra l'âge de soixante-deux ans, soit l'âge obligatoire de la retraite. Il sollicite une réparation pour le tort moral qu'il prétend avoir subi pendant près de deux ans, ainsi que l'octroi de dépens. Le requérant indique dans sa formule de requête qu'il sollicite un débat oral mais seulement «si le Tribunal [peut] protéger l'identité de tous les témoins de l'OPS».

C. Dans sa réponse, l'OPS relève qu'à la date à laquelle le requérant a introduit son appel dirigé contre l'OPS il était un fonctionnaire de l'OMS et que, dans ces conditions, cet appel était irrecevable. Elle précise que, si elle a néanmoins renoncé à invoquer cet argument d'irrecevabilité, tant devant le Comité d'appel que devant le Tribunal, c'est pour montrer que le processus de sélection au poste de directeur de l'administration a été mené avec équité, transparence et diligence. S'agissant de ce dernier point, elle nie qu'il se soit produit des retards répétés étant donné que six mois seulement se sont écoulés entre la publication de l'avis de vacance et le choix d'un candidat.

La défenderesse considère que le requérant invoque à tort l'article 4.5 du Statut du personnel, faisant observer que l'article 410.4 du Règlement du personnel prévoit que les postes vacants de classe inférieure à P.6 sont normalement pourvus par voie de concours, ce qui revient à reconnaître a contrario que le Directeur de l'OPS a le pouvoir de nommer directement le personnel à la classe P.6 et aux classes supérieures. Elle ajoute que, tout au long de l'histoire de l'OPS, les directeurs ont toujours nommé les directeurs de l'administration par choix direct dans le cadre de leur pouvoir d'appréciation. En l'espèce, la Directrice a conservé et dûment exercé

ce pouvoir en choisissant un candidat après avoir demandé l'avis du cabinet de consultants chargé d'identifier des candidats qualifiés. L'Organisation fait valoir qu'il n'était pas possible de donner la préférence au requérant en application de l'article 4.4 du Statut du personnel puisque le jury chargé des entretiens, qui a évalué les qualifications de l'intéressé de manière impartiale, a jugé qu'il ne remplissait pas les conditions exigées pour le poste de directeur de l'administration, notamment en ce qui concernait sa connaissance de l'espagnol, et qu'il avait adopté une attitude négative au cours de l'entretien du 18 mai 2006. Selon l'OPS, le processus de sélection n'a pas été rouvert irrégulièrement et aucune règle ne limite le nombre des candidats pouvant être soumis à un entretien en vue du recrutement à un poste vacant. La défenderesse indique que, puisque aucun des candidats ne remplissait pleinement les conditions requises pour le poste, il lui était loisible de demander des entretiens supplémentaires.

L'OPS attire l'attention sur le fait que le jury a considéré à l'unanimité que le candidat retenu était le meilleur. Elle affirme qu'aucune règle n'empêche le recrutement ou la nomination d'un candidat âgé de cinquante-neuf ans et que l'allégation du requérant selon laquelle il faut entendre par expérience professionnelle internationale l'expérience acquise dans des organisations internationales n'est pas conforme aux termes clairs employés dans l'avis de vacance ni à la pratique de l'OPS.

Enfin, l'Organisation soutient qu'elle a pris les mesures nécessaires pour que tous les candidats, y compris le requérant, soient traités sur un pied d'égalité. Tous ont été informés par écrit du déroulement de leur entretien et ont dû répondre, dans les mêmes conditions, à une série de questions identiques. Au cours de son entretien, le requérant n'a pas signalé qu'il entendait mal la seule question qui lui a été posée en espagnol, et il ne l'a pas non plus fait répéter. De l'avis de l'Organisation, les questions posées visaient à faire ressortir les aptitudes relationnelles des candidats et leur capacité à s'exprimer avec aisance.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il soutient que l'article 410.4 du Règlement du personnel ne traite pas des postes de classe supérieure à P.6 et que la pratique passée de l'OPS ne justifie pas un recrutement direct au poste de directeur de l'administration. Selon lui, le processus de sélection a commencé lorsque l'ancien directeur de l'administration a annoncé en mars 2005 qu'il allait démissionner.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle souligne que l'article 21.B de la Constitution de l'OPS prévoit que le Directeur nomme l'ensemble du personnel du Bureau sanitaire panaméricain. La défenderesse fait observer que, dans chaque cas, certains des membres du jury ont participé à l'entretien par vidéoconférence. Tous les candidats se sont donc trouvés dans une situation identique pour répondre aux questions qui leur étaient posées dans des langues autres que leur langue maternelle. L'OPS ajoute que, lorsqu'il a présenté sa candidature au poste de directeur de l'administration, le requérant lui-même a indiqué qu'il n'avait qu'une connaissance limitée de l'espagnol.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un haut fonctionnaire international à la retraite. Au moment des faits, il était depuis environ trois ans directeur de l'administration et des finances, de classe D.1, au Bureau régional de l'OMS pour le Pacifique occidental. Il avait auparavant travaillé pendant huit ans à l'OPS, qui fait office de Bureau régional de l'OMS pour les Amériques et dont le Siège est à Washington.

2. Le directeur de l'administration de l'OPS ayant donné sa démission, cette Organisation confia, le 7 février 2006, à un cabinet de consultants la tâche de l'assister dans la recherche et le choix d'un successeur. Le requérant posa sa candidature au poste en question, de classe D.2.

Le poste fut mis au concours le 16 février 2006. L'avis de vacance précisait les compétences requises, parmi lesquelles figuraient une très bonne connaissance de l'anglais ou de l'espagnol et la connaissance pratique de l'autre langue. Il était ajouté que la connaissance du français et/ou du portugais serait un atout.

Une liste restreinte de quinze candidats, au nombre desquels se trouvait le requérant, fut établie. Ces candidats furent appelés à participer aux entretiens qui se déroulèrent du 16 au 19 mai 2006, soit à Washington au Siège de l'OPS, soit à Genève au Siège de l'OMS, certains membres du jury intervenant par le biais d'un système de vidéoconférence. Le choix de l'OPS se porta sur un candidat externe, ancien fonctionnaire du Département d'État américain, avec lequel l'entretien n'avait pu avoir lieu que le 4 août pour des raisons de disponibilité professionnelle de plusieurs membres du jury. Le 21 août 2006, le cabinet de consultants informa les autres candidats de l'issue du processus de sélection.

3. Le 12 septembre 2006, le requérant notifia son intention de faire appel contre la mise à l'écart de sa candidature et la nomination du nouveau directeur de l'administration.

Par décision du 12 décembre 2007, la Directrice de l'OPS, suivant les recommandations unanimes du Comité d'appel, rejeta l'appel du requérant. La requête devant le Tribunal de céans est dirigée contre cette décision.

4. La défenderesse, après avoir rappelé que le Tribunal n'est compétent que pour connaître des différends qui l'opposent à ses propres agents, déclare cependant accepter sans réserve cette compétence. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

5. La requête a pour objet la nomination d'un haut fonctionnaire. L'autorité appelée à prendre une telle décision jouit d'un large pouvoir d'appréciation dont le Tribunal ne contrôle l'exercice que dans une mesure limitée. Il n'intervient que si cette décision a été prise par un organe incompétent, si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si elle omet de tenir compte de faits essentiels, si elle est entachée de détournement de pouvoir ou si l'organisation défenderesse a tiré du dossier des conclusions manifestement erronées. Une inexactitude quant aux qualifications ou à l'expérience d'un candidat peut constituer une erreur de fait ou une omission de tenir compte de faits essentiels (voir les jugements 2163, au considérant 1, et 2393, aux considérants 11 et 13).

Une décision de nomination peut aussi être annulée si un candidat a été traité de manière discriminatoire (voir le jugement 2393, au considérant 12).

6. C'est à tort que le requérant croit pouvoir déduire du libellé de l'article 4.5 du Statut du personnel que la Directrice de l'OPS n'a pas compétence pour nommer le directeur de l'administration. Cette disposition vise en effet essentiellement la fixation de la durée des mandats. Elle soumet à l'approbation du Comité exécutif la durée particulière du mandat du directeur adjoint et du sous-directeur, alors que la durée de l'engagement des autres membres du personnel est fixée par la Directrice elle-même.

L'article 21.B de la Constitution de l'OPS ne laisse aucun doute sur la portée de cette disposition dès lors qu'il précise que le Directeur nomme l'ensemble du personnel du Bureau sanitaire panaméricain, la désignation du directeur adjoint et du sous-directeur devant toutefois être approuvée par le Comité exécutif.

7. Le requérant soutient que le processus de sélection n'a été conduit ni avec diligence ni de manière transparente. Sa candidature aurait été écartée à cause d'un préjugé défavorable de la Directrice de l'OPS à son encontre. D'après lui, l'article 4.4 du Statut, qui dispose

qu'il y a lieu de donner la préférence aux candidats internes par rapport aux candidats externes, a été enfreint.

a) Il sied tout d'abord de donner acte à la défenderesse que le recours à un cabinet de consultants ayant pour tâche de l'assister dans le processus de sélection n'est pas critiquable. Une telle solution peut même s'imposer lorsque, comme en l'espèce, il s'agit de pourvoir au remplacement du titulaire d'un poste de direction élevé qui requiert notamment des qualités personnelles éminentes, un sens élevé des responsabilités, des connaissances techniques et une expérience approfondies, ainsi que l'aptitude à s'intégrer au sein d'une organisation internationale importante et une maîtrise des relations avec les tiers.

b) Ensuite, c'est à juste titre que la défenderesse et le cabinet de consultants ne se sont pas limités aux candidatures internes mais ont étendu leur prospection à l'extérieur pour procéder à une comparaison objective entre les qualités et mérites d'un grand nombre de personnes susceptibles d'être retenues pour le poste à pourvoir. Les termes dans lesquels a été rédigé l'avis de vacance du 16 février 2006 peuvent de ce point de vue être tenus pour judicieux. On ne saurait reprocher à l'Organisation d'avoir pris tout le temps utile pour que le choix soit le plus objectif possible.

Le Tribunal relève qu'entre la date de la publication de l'avis de vacance et celle de la nomination du candidat retenu il s'est écoulé environ six mois, au cours desquels les candidats figurant sur la liste restreinte ont été entendus de manière approfondie par les organes chargés de la sélection. Certes, la nomination a été quelque peu retardée du fait de l'indisponibilité de plusieurs membres du jury. Mais cette circonstance, qui n'est pas extraordinaire, ne change rien au fait que le processus de sélection a été conduit et mené à son terme dans un délai raisonnable.

c) Les éléments que le requérant avance pour démontrer que le processus de sélection aurait été conduit à son détriment ne sont, enfin, nullement probants. Rien dans le dossier n'indique que les organes chargés de choisir le meilleur des candidats aient agi

au mépris tant de ses droits que des intérêts importants de l'OPS, qui était appelée à désigner un haut fonctionnaire.

8. Il est constant que l'expérience professionnelle du requérant était, dans l'ensemble, équivalente, ou à tout le moins comparable, à celle du candidat qui lui a été préféré. On peut même admettre que le requérant avait, sur ce candidat, l'avantage notable d'avoir acquis une longue expérience au sein d'une organisation internationale, soit en sa qualité de directeur de l'administration et des finances du Bureau régional de l'OMS pour le Pacifique occidental, soit auparavant au Siège de l'OPS.

Mais l'Organisation défenderesse pouvait, sans faire preuve d'arbitraire ni de discrimination, considérer que la carrière du candidat qu'elle a choisi, accomplie au sein du Département d'État américain où il a exercé des activités sur tout le continent américain, constituait la garantie que ce candidat serait à même de diriger ses services administratifs. Au demeurant, l'avis de vacance ne limitait pas l'expérience exigée à celle acquise au sein des organisations internationales.

Le choix s'est en définitive opéré sur la base de deux éléments centraux : l'aptitude à s'intégrer sans difficulté au sein de l'Organisation et les connaissances linguistiques. Une maîtrise approfondie de la langue espagnole et une bonne connaissance du français n'étaient pas, de ce point de vue, des éléments sans importance. Par ailleurs, le comportement du requérant au cours du processus de sélection et ce que ses écritures devant le Tribunal laissent transparaître de ses difficultés relationnelles avec la Directrice avec laquelle il eût été appelé à collaborer étroitement permettaient à la défenderesse de penser, sans que l'on puisse y voir un préjugé défavorable à l'encontre de l'intéressé, que celui-ci ne pourrait accomplir son nouveau travail de manière sereine et efficace dans l'intérêt bien compris de l'Organisation. Cela l'autorisait à s'écarter de la règle selon laquelle la préférence doit en principe être donnée à des candidats internes car, sur la base de ce qui précède, il n'est pas établi que le requérant disposait des mêmes qualités que le candidat qui

a été retenu. Le Tribunal ne voit dans le dossier aucun indice d'une inégalité de traitement ou d'un choix fondé sur des préjugés personnels.

Dans ces conditions, la requête ne peut qu'être rejetée dans toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 novembre 2009, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2010.

MARY G. GAUDRON
SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
CATHERINE COMTET