

QUATRE-VINGT-SIXIÈME SESSION

Affaire Ochani

Jugement No 1827

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Parmanand Sachanand Ochani le 24 janvier 1998 et régularisée le 6 mars, la réponse de l'OMS datée du 9 juin, la réplique du requérant du 20 juillet et la duplique de l'Organisation en date du 30 octobre 1998;

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 le 28 septembre 1937, est entré au Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est (SEARO) en février 1988, en qualité d'assistant de secrétariat de grade ND.5 (désormais ND.4). L'Organisation l'a licencié pour faute grave, avec effet au 5 août 1996, conformément à l'article 1075.1 du Règlement du personnel. Il aurait atteint l'âge de la retraite le 30 septembre 1997.

Le 29 janvier 1996, le SEARO mit au concours un poste de secrétaire II de grade ND.5, portant le numéro 5.0903. Le requérant s'est porté candidat à ce poste. Le 19 mars, il eut un entretien de sélection avec la responsable du service où devait être affecté le candidat retenu. Par lettre du 8 mai, l'administrateur régional du personnel l'informa du rejet de sa candidature.

Le 13 juin, le requérant adressa au Comité régional d'appel une déclaration indiquant son intention de contester cette décision. Il fournit un mémoire le 28 juin, faisant valoir qu'il avait été victime du parti pris de l'administrateur régional du personnel, que l'Organisation avait omis de prendre certains faits en considération et qu'elle avait violé les dispositions applicables.

Dans son rapport du 24 février 1997, le Comité régional d'appel considéra qu'il n'y avait pas de preuve du parti pris allégué. Relevant toutefois quelques imperfections dans la procédure de sélection -- et qui auraient affecté de la même façon tous les candidats --, le Comité régional invita le directeur régional à verser au requérant une réparation symbolique. Par une lettre du 17 mars, le directeur régional informa le requérant qu'il rejetait son appel.

Le 21 avril, le requérant saisit le Comité d'appel du siège qui, dans un rapport du 17 septembre, recommanda le rejet de l'appel. Par une lettre du 30 octobre 1997, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant qu'il acceptait cette recommandation.

B. Le requérant soutient que l'Organisation n'a tenu compte ni de ses qualifications, ni de son expérience, ni de ses années de services satisfaisants auprès du Bureau régional. De même, elle a ignoré le fait qu'il occupait depuis cinq ans des fonctions semblables à celles du poste mis au concours. Il invoque l'article 560.2 du Règlement du personnel de l'OMS, qui se lit comme suit : «... La mutation à un poste d'une classe supérieure d'un fonctionnaire dont les services ont été satisfaisants peut à tout moment être prise en considération s'il possède les titres nécessaires.» Le rejet de sa candidature était donc une décision erronée et, de surcroît, contraire à l'article 4.2 du Statut du personnel, disposition qui exige que la promotion réponde au besoin d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Il affirme également qu'il ne connaît pas les critères que l'Organisation a utilisés pour écarter sa candidature et lui reproche l'absence d'une politique de promotion.

Le requérant conteste la tenue d'un entretien au motif qu'il avait déjà passé une telle épreuve lors de sa nomination.

En outre, aucune règle à l'OMS n'impose cette épreuve lors d'une procédure de promotion. L'entretien s'est résumé à une «parodie» destinée à «jeter de la poudre aux yeux». Au bout de quelques minutes, le fonctionnaire qui l'a interrogé l'a trouvé inapte au poste alors que ses services avaient toujours fait l'objet de bons rapports d'appréciation.

Il affirme que l'administrateur régional du personnel a fait preuve de partialité et d'animosité à son détriment et l'accuse, ainsi que d'autres fonctionnaires, de lui avoir fait subir des actes de violence.

Par ailleurs, l'OMS a pris en compte un élément étranger à la procédure de sélection, à savoir le fait qu'il était sous le coup d'une procédure disciplinaire.

Le requérant reproche à l'Organisation d'avoir méconnu les délais lors des procédures internes de recours.

Il demande au Tribunal d'annuler la nomination du candidat interne retenu, de lui attribuer, pour la forme puisqu'il a atteint l'âge de la retraite, le grade ND.5, de lui accorder rétroactivement la différence de salaire correspondante à partir de la date de refus de sa promotion, d'infliger à l'OMS une condamnation pécuniaire d'un montant de 100 000 dollars des Etats-Unis, de lui octroyer la même somme à titre de réparation du préjudice matériel et moral souffert et de la perte de considération sociale induite par le rejet de sa candidature, et de lui verser 10 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse rappelle à titre liminaire que, selon la jurisprudence, la promotion relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général et que, de ce fait, un fonctionnaire ne saurait invoquer un droit à la promotion. De plus, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint en la matière.

L'OMS invoque un mémorandum des services du personnel du SEARO en date du 17 juin 1994, notifiant à tous les fonctionnaires du Bureau l'entrée en vigueur d'une nouvelle procédure de sélection et de recrutement. Cette procédure, qui a été appliquée au requérant, permet de garantir l'objectivité du choix et l'égalité de traitement des candidats.

La défenderesse affirme avoir dûment tenu compte des prestations satisfaisantes du requérant. De bons états de service ne sauraient toutefois déterminer à eux seuls le choix final d'un candidat. Elle a accordé toute l'attention nécessaire aux qualifications et à l'expérience du requérant au regard des exigences du poste, mais il est apparu qu'il n'était pas le meilleur candidat. Le rejet de sa candidature n'est donc pas contraire à l'article 4.2 du Statut du personnel. Quant à l'article 560.2 du Règlement, il ne confère aucun droit à la promotion.

L'Organisation conteste l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait assumé des fonctions semblables à celles du poste portant le numéro 5.0903, de grade ND.5. Elle observe que son poste était de grade ND.4 et qu'il comportait moins de responsabilités que le poste mis au concours. Elle n'a pas tiré de conclusions erronées du dossier en considérant que le requérant n'était pas apte à occuper le poste 5.0903.

Elle dément les accusations de parti pris formulées par le requérant et nie tout acte de violence à son encontre. En tout état de cause, les incidents allégués ne se sont pas produits à l'époque de la décision que le requérant conteste. De même, l'entretien de sélection a eu lieu avant que la procédure disciplinaire concernant le requérant ne soit ouverte le 8 avril 1996.

L'Organisation affirme avoir déposé ses mémoires en réponse aux recours internes du requérant dans les délais fixés par le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du siège. Au demeurant, cette question ne concerne que les organes de recours internes eux-mêmes.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses arguments et réitère ses conclusions. Il fait valoir qu'il a été engagé par l'OMS en 1988 et que celle-ci a tort de lui appliquer des règles de recrutement et de sélection entrées en vigueur en 1994. Les seules dispositions qui le concernent sont l'article 4.2 du Statut du personnel et l'article 560 du Règlement du personnel.

Il soutient que l'Organisation ne lui pas indiqué les raisons pour lesquelles elle l'a déclaré inapte au poste qu'il brigait. Par ailleurs, il l'accuse de faire de l'entretien de sélection le seul critère de choix d'un candidat à la promotion et d'utiliser cet instrument pour agir arbitrairement. Plusieurs fonctionnaires ont obtenu une promotion personnelle ou ont vu leur poste reclassé en violation des règles applicables. D'après le requérant, l'Organisation avait décidé, dès janvier 1996, d'entamer une procédure disciplinaire en vue de son licenciement.

E. Dans sa duplique, la défenderesse fait valoir que la procédure de sélection et de recrutement en vigueur au SEARO s'appliquait bel et bien au requérant. Cette procédure prévoit la tenue d'un entretien. L'Organisation affirme qu'en janvier 1996 elle n'avait encore pris aucune décision de licenciement à l'encontre du requérant. Cette décision n'est intervenue qu'en juillet 1996, à l'issue d'une enquête disciplinaire entamée le 8 avril 1996, date à laquelle le requérant avait déjà passé son entretien de sélection pour le poste 5.0903.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste le fait qu'il n'a pas été sélectionné pour un poste de grade ND.5, portant le numéro 5.0903, au Bureau régional pour l'Asie du Sud-Est (SEARO) de l'Organisation mondiale de la santé.
2. A la suite de la publication d'un avis de vacance pour ce poste, il s'est porté candidat et a eu un entretien de sélection, mais il avait été écarté à ce stade parce que le fonctionnaire qui l'avait interrogé l'avait jugé «inapte» au poste. Ses recours devant le Comité régional d'appel et celui du siège ont tous les deux été rejetés.
3. De manière très désordonnée, le requérant conteste pratiquement chaque aspect du processus de sélection, y compris la procédure suivie, les qualifications du fonctionnaire qui a conduit l'entretien, les conclusions de l'entretien, la partialité et les préjugés personnels dont, dit-il, on a fait preuve à son encontre, la prise en compte de facteurs étrangers au dossier, la validité de la politique des promotions et les procédures utilisées devant les Comités d'appel.
4. La plupart de ses arguments peuvent être rapidement écartés. Sa contestation de la validité des «Procédures de sélection et de recrutement» du SEARO, telles qu'elles ont été exposées dans un mémorandum du Bureau régional, daté du 17 juin 1994, adressé à l'ensemble de ses fonctionnaires est entièrement sans fondement. Ces procédures sont manifestement applicables à une promotion telle que celle dont souhaitait bénéficier le requérant et elles ont été correctement utilisées. De même, son allégation selon laquelle le fonctionnaire qui a conduit l'entretien n'était pas qualifié et selon laquelle le processus tout entier n'était que de la poudre aux yeux, n'est que pure hyperbole. Il prétend qu'il n'était pas informé des facteurs de notation sur lesquels a été fondée la conclusion de son inaptitude au poste, mais cela n'a aucun sens puisque le système des facteurs de notation a été supprimé avec l'entrée en vigueur, en 1994, des nouvelles procédures de nomination et de recrutement. Aucune preuve convaincante ne vient appuyer les allégations du requérant selon lesquelles il a été victime de partialité et de préjugés personnels.
5. Enfin, ses allégations quant à l'irrégularité de la procédure utilisée devant le Comité régional d'appel et celui du siège, et quant au rôle joué dans la décision attaquée par le directeur régional et le Directeur général sont sans fondement : la procédure utilisée par les organes de recours internes relève de la compétence de ces organes et l'autorité du directeur régional et du Directeur général émane directement des règles pertinentes.
6. La réalité et le fond de l'affaire sont que le requérant, parce qu'il avait donné satisfaction dans son travail au SEARO et parce qu'il se considérait lui-même comme parfaitement qualifié pour le poste qu'il souhaitait occuper, estime que le fait que sa candidature n'a pas été retenue constitue forcément une erreur. La sélection des candidats à une promotion est nécessairement basée sur le mérite et exige d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection. Ceux qui souhaiteraient que le Tribunal interfère dans le processus doivent prouver que celui-ci présentait de graves imperfections; il ne suffit pas d'affirmer que quelqu'un était mieux qualifié que le candidat retenu. Des services appréciés et de bons rapports d'évaluation sont presque toujours une condition préalable indispensable pour une promotion, mais le fait qu'un candidat puisse s'en prévaloir n'est manifestement pas une garantie qu'il soit le plus qualifié. Lorsqu'un candidat a donné satisfaction, qu'il est qualifié et expérimenté, mais qu'il n'en est pas pour autant sélectionné pour une promotion, cela ne prouve pas que ces facteurs n'aient pas été pris en considération par les responsables de la sélection. De même, le fait d'avoir donné satisfaction à un grade donné, en l'occurrence ND.4, ne garantit pas que l'intéressé soit capable de remplir les fonctions plus difficiles afférentes à un grade plus élevé. On peut supposer que tout candidat à un poste de grade plus élevé est persuadé qu'il est qualifié pour ce poste, mais cela ne constitue pas une preuve de cette qualification et encore moins un motif d'annulation de la sélection d'un autre candidat.
7. Le requérant n'ayant pas prouvé que la décision attaquée était entachée d'une erreur de fait ou de droit, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 novembre 1998, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1999.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

A.B. Gardner