

QUATRE-VINGT-NEUVIÈME SESSION

Affaire Newhall

Jugement n° 1954

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), formée par M^{me} Jenny Newhall le 2 février 1999 et régularisée le 18 mars, la réponse de la PAHO du 28 juin, la réplique de la requérante du 11 août et la duplique de l'Organisation du 22 octobre 1999;

Vu les observations soumises le 24 janvier 2000, à la demande du Tribunal, par M^{me} P., les commentaires de la requérante à leur sujet datés du 23 février et les observations finales de l'Organisation du 17 mars 2000;

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. La requérante, ressortissante bolivienne née en 1957, est entrée au service de la PAHO en 1978. Elle est au bénéfice d'un contrat permanent au grade G.5 et est employée par l'Unité d'analyse et de planification stratégique.

Le 5 juin 1997, un avis de vacance de poste a été publié pour un poste de grade G.6 -- portant le numéro 4162 -- de technicien de bureau à la Division de la santé et du développement humain. Ce poste nécessitait, entre autres, «une très bonne connaissance de l'anglais et de l'espagnol» ainsi que du «traitement de texte en anglais et en espagnol, conformément aux normes établies». De même que douze autres personnes, la requérante s'est portée candidate à ce poste, le 6 juin. M^{me} P., consultante auprès de la PAHO sous contrats de courte durée de novembre 1992 au 7 octobre 1997, était parmi les autres candidats; elle a été considérée comme candidate interne tout au long de la procédure de sélection. Sa langue maternelle est l'anglais.

Le Comité de sélection s'est réuni le 14 octobre 1997. Il n'a ni demandé d'autres renseignements concernant M^{me} P. ni mis en doute ses qualifications. Aucun des candidats n'a passé de test de dactylographie ou de connaissances linguistiques pendant la procédure de sélection. Le Comité a recommandé à l'unanimité la nomination de M^{me} P. au poste 4162.

Le 23 octobre, le Département du personnel a fait savoir à la requérante que M^{me} P. avait été recommandée pour le poste. Cette dernière a officiellement pris ses fonctions le 27 octobre 1997.

La requérante, contestant la nomination de M^{me} P. au poste 4162, a saisi le Comité d'enquête et d'appel du siège en faisant valoir que l'article 4.4 du Règlement du personnel, qui stipule qu'«il y aura lieu de nommer par promotion aux postes vacants des personnes déjà en service au Bureau sanitaire panaméricain de préférence à des personnes venant de l'extérieur», avait été violé. Bien que le Comité d'enquête et d'appel ait conclu que M^{me} P. était une candidate externe à la date critique, c'est-à-dire celle de la réunion du Comité de sélection, il a également estimé que l'article 4.4 ne pouvait pas s'appliquer, dans la mesure où M^{me} P. était unanimement considérée comme mieux qualifiée que tous les autres candidats. Sur la base de ces conclusions, le Comité n'a recommandé ni l'annulation de la nomination ni l'engagement d'une nouvelle procédure de sélection.

Par lettre du 3 novembre 1998, le Directeur de la PAHO a fait savoir à la requérante qu'il avait «accepté les

conclusions et recommandations du Comité d'enquête et d'appel de confirmer le choix de M^{me} P.» Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir, en premier lieu, que la candidate retenue ne satisfait pas aux critères minima requis pour le poste 4162. Elle prétend que le choix qui a été fait est contraire à la jurisprudence du Tribunal et au principe des nominations en fonction du mérite. M^{me} P. n'a jamais passé de tests de dactylographie ni de langue espagnole. Faisant remarquer que dans un rapport d'évaluation de 1994 les connaissances en espagnol de M^{me} P. étaient estimées «rudimentaires» et qu'en 1999 elle n'était inscrite en classe d'espagnol qu'au niveau intermédiaire, la requérante observe qu'il était impossible de conclure qu'elle possédait «une très bonne connaissance de l'espagnol» au moment de sa nomination.

En deuxième lieu, le Comité d'enquête et d'appel, dans son rapport, a conclu que M^{me} P. était une candidate externe, son contrat de consultante étant arrivé à expiration une semaine avant la réunion du Comité de sélection. La requérante aurait donc dû se voir accorder la préférence, conformément à l'article 4.4 du Règlement du personnel. Elle conteste la conclusion du Comité d'enquête et d'appel selon laquelle l'article 4.4 ne s'appliquait pas, en faisant valoir que cette conclusion était fondée sur des renseignements non vérifiés quant aux qualifications de la candidate retenue.

Enfin, la PAHO a reconnu qu'elle n'avait pas vérifié les qualifications de M^{me} P. Ne serait-ce que pour cette raison, et pour le principe, la nomination devrait être annulée et la procédure de sélection reprise.

La requérante demande au Tribunal de conclure que M^{me} P. n'avait les connaissances requises ni en langue espagnole ni en traitement de texte anglais et espagnol, qu'elle était une candidate externe et que l'article 4.4 du Règlement du personnel aurait dû s'appliquer, et d'ordonner l'annulation de sa nomination au poste 4162 et la reprise de la procédure de sélection. Elle réclame en outre des dommages-intérêts et des dépens.

C. Dans sa réponse, la PAHO affirme qu'elle a respecté l'ensemble des règles et procédures de sélection en vigueur. Elle réfute l'argument de la requérante selon lequel la candidate retenue aurait dû passer un test d'aptitude, en expliquant que si aucun des candidats n'a dû passer ce type de test, c'est parce que «les tests dactylographiques sont organisés au niveau du recrutement (G.1-G.3) pour les postes de secrétariat, lorsque le candidat n'a jamais travaillé pour l'Organisation». De plus, les consultants de courte durée sont embauchés sur la base des connaissances et qualifications spécialisées qu'ils sont censés posséder. Le poste 4162 est un poste de grade G.6, et les capacités de M^{me} P. ont été attestées aussi bien par ses antécédents professionnels que par les évaluations de ses résultats pendant les quatre ans au cours desquels elle a été employée par la PAHO.

La défenderesse fait en outre valoir que M^{me} P. remplissait l'ensemble des critères minima pour le poste 4162 et que la requérante a fondé ses allégations relatives aux capacités linguistiques de M^{me} P. sur une évaluation datant de 1994, soit trois ans avant que n'ait lieu la sélection pour le poste concerné. La notice personnelle remplie par M^{me} P. en 1996, et qu'elle a dû signer pour en attester l'exactitude, montre qu'elle possédait les connaissances en espagnol nécessaires pour le poste. La défenderesse fait également remarquer que M^{me} P. a bénéficié de plusieurs renouvellements successifs de contrats.

La PAHO explique que si la requérante n'a pas été retenue pour le poste, c'est parce qu'elle n'était pas la candidate la mieux qualifiée. M^{me} P. a été considérée comme une meilleure candidate en raison de sa formation universitaire et de l'excellente qualité de son travail au cours des quatre années pendant lesquelles elle a été employée par la Division. La formation et les autres capacités de la requérante n'étaient pas suffisantes pour justifier que son nom figure sur la liste de présélection. La défenderesse fait également remarquer que ni les deux autres candidats figurant sur cette liste, ni aucun autre candidat n'a contesté le choix et la nomination de M^{me} P.

L'Organisation conteste que l'article 4.4 du Règlement du personnel était applicable pour cette nomination. Cet article ne s'applique que dans les cas où il y a égalité entre des candidats externes et des candidats internes, «toutes autres choses étant égales par ailleurs». La formation et l'expérience professionnelle de M^{me} P. en faisaient la meilleure candidate et le Comité de sélection a recommandé sa nomination à l'unanimité. La PAHO ajoute que le fait de considérer M^{me} P. comme une candidate externe, alors qu'elle se trouvait en période d'interruption de contrat -- obligatoire pour les consultants de courte durée -- «constitue une interprétation erronée des Statut et

Règlement de l'Organisation et équivaldrait à la fois à faire injure au bon sens et à parodier la justice».

De plus, la défenderesse fait valoir que la requérante ne démontre pas qu'elle était plus qualifiée que M^{me} P. ni que les informations figurant dans la notice personnelle de cette dernière étaient inexactes.

D. Dans sa réplique, la requérante fait observer qu'il ne s'agit pas de savoir si M^{me} P. remplissait les conditions requises pour le poste, mais plutôt de déterminer quelles ont été les mesures prises par la défenderesse pour vérifier ses qualifications. Elle réitère son argument selon lequel lesdites qualifications n'ont jamais été contrôlées objectivement. Il n'était dès lors pas possible de la considérer comme la meilleure candidate et l'article 4.4 du Règlement du personnel aurait dû être appliqué. La requérante déplore le fait que la PAHO se soit essentiellement appuyée sur des évaluations subjectives des qualifications de M^{me} P., alors que des indicateurs concrets permettent assurément une évaluation plus efficace que des termes tels que «magnifique» et «très bien». Elle souligne l'incohérence de la politique de la PAHO pour décider de la question de savoir si M^{me} P. était ou non une candidate interne au moment de la réunion du Comité de sélection.

E. Dans sa duplique, la PAHO soutient que toutes les règles et procédures ont été correctement appliquées lors de la sélection de la candidate retenue. La requérante ne comprend pas la différence entre l'organisation d'un test et la vérification des qualifications d'un candidat. Les qualifications des candidats qui ont déjà des antécédents professionnels au sein de l'Organisation peuvent être vérifiées par bien d'autres méthodes que des tests, alors que celles des personnes qui n'ont jamais travaillé pour la PAHO doivent souvent être testées. Il était inutile de faire passer un test à la candidate retenue puisque celle-ci avait déjà des antécédents professionnels bien établis au sein de l'Organisation. La requérante a axé son argumentation uniquement sur les exigences du poste 4162 en matière de capacités linguistiques et dactylographiques, sans tenir compte du fait que d'autres compétences, tel qu'un excellent sens de l'organisation, de la coordination, de la recherche et de l'analyse, comptaient également au nombre des conditions minima requises pour le poste.

F. Dans les observations qu'elle a soumises à la demande du Tribunal, M^{me} P. fait remarquer que la requérante ne la connaît pas personnellement, qu'elle ne connaît pas non plus son travail et qu'elle s'est pourtant «permis d'entacher [sa] réputation professionnelle». Quant à ses qualifications linguistiques, elle déclare qu'elle a été tenue de passer un test d'aptitude en espagnol pour obtenir sa maîtrise et qu'elle a vécu un an en Espagne. Elle présente au Tribunal plusieurs autres éléments relatifs à ses capacités professionnelles.

G. Dans ses commentaires, la requérante admet qu'elle ne connaît M^{me} P. que de réputation. Bien que M^{me} P. se soit vu accorder par le Tribunal la possibilité de soumettre des justificatifs de ses qualifications et résultats professionnels, sa lettre contient des affirmations qu'une fois de plus aucune preuve ne vient étayer. M^{me} P. ayant reçu une copie de la requête, elle aurait dû savoir que «la question de la vérification se trouvait au cœur même de l'affaire».

Tout en réitérant sa demande d'annulation de la sélection de M^{me} P., la requérante exprime également l'espoir que la PAHO prendra des mesures pour s'assurer que M^{me} P. ne subira de ce fait aucun tort matériel, puisque c'est l'administration qui n'a pas suivi scrupuleusement ses propres procédures de sélection.

H. Dans ses observations finales, la PAHO s'élève contre le fait que le conseil de la requérante ait tenté d'utiliser les nouvelles pièces produites pour continuer à argumenter sur le fond. Pour l'Organisation, l'invitation du Tribunal avait pour but de donner à M^{me} P. une «possibilité d'exprimer son point de vue personnel sur la requête» et ce n'est pas à la requérante de faire des observations sur le fond. La PAHO considère que M^{me} P. n'avait pas besoin d'annexer à sa lettre des copies de ses diplômes ou certificats, puisque ces informations se trouvent déjà dans son dossier personnel.

CONSIDÈRE :

1. La requête porte sur la procédure de sélection des candidats à un poste vacant au sein de la Division de la santé et du développement humain de la PAHO, procédure ayant abouti à la nomination de la candidate recommandée par le Comité de sélection.
2. La requérante fait valoir que la candidate retenue, M^{me} P., n'avait pas une très bonne connaissance de l'espagnol

au moment de sa nomination. Elle cite un rapport d'évaluation de 1994 dans lequel il est indiqué que M^{me} P. n'a que quelques notions d'espagnol. Elle mentionne le fait que cette dernière a commencé à suivre un cours d'espagnol, de niveau intermédiaire, en février 1999. La requérante soutient en outre que les capacités linguistiques et dactylographiques de M^{me} P. n'ont pas été objectivement vérifiées sur la base de tests. De plus, M^{me} P. avait été considérée comme une candidate interne pendant la procédure de sélection alors qu'elle était en réalité une candidate externe.

3. L'Organisation répond qu'aucun des candidats n'a eu à passer de test de langue ou de dactylographie au moment de la sélection. Elle explique que, pendant les quatre ans où elle a été à son service, M^{me} P. avait pratiqué la langue espagnole et le traitement de texte à la satisfaction de tous ceux qui la connaissent. Dans un mémorandum du 30 avril 1998, son supérieur hiérarchique au sein de la Division de la santé et du développement humain avait confirmé que ses connaissances en langue espagnole et en dactylographie, qualifications nécessaires pour occuper ce poste, correspondaient à ce qui était exigé dans la description du poste qu'il avait lui-même contribué à rédiger.

4. L'Organisation fait valoir que M^{me} P. avait été considérée comme une candidate interne parce que avant la sélection elle avait eu pendant quatre ans des contrats successifs de courte durée. Son précédent contrat avait expiré une semaine avant la réunion du Comité de sélection. Au cours de la procédure de sélection, le directeur de la Division concernée avait reçu du Département du personnel la liste de tous les candidats et avait été invité à établir une liste restreinte. M^{me} P. était l'un des trois candidats retenus qui remplissaient pleinement les conditions requises pour le poste. La requérante n'en faisait pas partie. Le Comité de sélection, qui s'est réuni le 14 octobre 1997, avait recommandé M^{me} P. à l'unanimité.

5. La requérante n'a pas prouvé que M^{me} P. ne satisfaisait pas à toutes les exigences du poste.

6. La seule question qui se pose est celle de savoir s'il était approprié que M^{me} P. soit considérée comme une candidate interne alors que son contrat de courte durée avait expiré une semaine avant la réunion du Comité de sélection. De l'avis du Tribunal, cela n'a pas d'importance. Les articles 4.2 et 4.4 du Règlement du personnel disposent que :

«4.2 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...

4.4 Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer par promotion aux postes vacants des personnes déjà en service au Bureau sanitaire panaméricain de préférence à des personnes venant de l'extérieur.»

7. L'interprétation correcte de l'article 4.4 du Règlement du personnel est que les personnes déjà au service de l'Organisation n'ont la priorité qu'à qualification égale avec les autres candidats (voir le jugement 107, affaire Passacantando). La requérante n'ayant pas été considérée comme étant aussi qualifiée que M^{me} P., elle ne peut invoquer l'article 4.4.

8. La requête ne saurait dès lors être accueillie.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 mai 2000, 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, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2000.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 25 juillet 2000.