

QUATRE-VINGT-QUINZIÈME SESSION

Jugement n° 2250

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), formées le 15 octobre 2002 par M^{me} L. C., M^{me} I. M. et M^{me} S. R.-C. -- sa deuxième --, la réponse unique de l'Organisation du 20 janvier 2003, la réplique des requérantes du 3 mars et la duplique de la PAHO du 25 avril 2003;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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. Les requérantes sont des fonctionnaires de la PAHO qui ont postulé en tant que candidates internes au poste d'assistant de programmation au Département d'appui à la gestion et à l'information, pour lequel un avis de vacance portant la référence 01/PAHO/113 avait été publié le 13 mars 2001. Cet avis mentionnait notamment les exigences minimales suivantes :

«Education et expérience : Diplôme d'une école secondaire, et soit six ans d'expérience de l'appui aux utilisateurs finals de systèmes informatiques ou de l'appui à la conception de logiciels, **soit** un an de formation, dans une université ou un établissement d'enseignement supérieur, à l'informatique ou dans un domaine connexe et quatre ans d'expérience à l'appui aux utilisateurs finals de systèmes informatiques ou à l'appui à la conception de logiciels.»

Un comité de sélection ad hoc s'est réuni les 4 et 15 juin 2001. Trois de ses membres ont voté en faveur du candidat qui a finalement été retenu et deux en faveur d'un deuxième candidat. Sur la base de ce vote, le Comité a signé le 15 juin 2001 une recommandation en faveur de ces candidats. Il n'a considéré aucune des requérantes comme étant apte à occuper le poste.

Toutefois, le 21 juin, la représentante de l'Association du personnel, qui avait siégé au Comité de sélection, a adressé un «rapport minoritaire» au Département du personnel dans lequel elle déclarait qu'aucun des candidats ne répondait aux exigences minimales du poste et exprimait sa déception et sa frustration au sujet de la procédure de sélection. Elle émettait des critiques sur le tableau de notation et alléguait que souvent le candidat retenu est celui qui a bénéficié de «favoritisme».

Ce «rapport minoritaire» a été transmis, avec la recommandation du Comité, au chef de l'administration qui a décidé, le 24 juin 2001, de nommer le candidat recommandé par la majorité des membres du Comité. Le 26 juin, les requérantes ont été informées que leur candidature n'avait pas été retenue et qu'un autre candidat avait été sélectionné.

Estimant que ce candidat n'avait pas les qualifications exigées dans l'avis de vacance de poste, les requérantes ont contesté individuellement, le 20 août 2001, la procédure de sélection pour pourvoir le poste en question en faisant connaître leur intention de faire appel. L'affaire a été examinée par un comité d'enquête et d'appel qui a publié un rapport le 19 juin 2002. Il n'a trouvé aucun élément de preuve susceptible de mettre en cause la conclusion du Comité de sélection selon laquelle le candidat nommé satisfaisait aux exigences minimales du poste. Il a par

conséquent recommandé le rejet de l'appel. Le Directeur de la PAHO a écrit à chacune des requérantes le 15 juillet 2002 et leur a notifié sa décision de rejeter leurs appels. Telle est la décision qu'elles attaquent.

B. Les requérantes font valoir qu'elles ont le droit de contester la nomination litigieuse indépendamment du fait qu'elles aient été elles-mêmes qualifiées ou non pour le poste.

Les requérantes estiment que ladite nomination est illégale parce que le candidat retenu ne satisfaisait pas aux exigences minimales du poste. Elles font remarquer que son diplôme n'est pas un diplôme en informatique et qu'il a quitté l'université trop récemment pour avoir accumulé le nombre d'années d'expérience professionnelle requises pour le poste. S'appuyant sur la jurisprudence, elles concluent que, dans ces conditions, cette nomination n'a pas pu être légale.

Elles affirment également que la nomination d'un candidat ne satisfaisant pas aux exigences minimales du poste est manifestement contraire à l'article 4.2 du Statut du personnel, qui dispose que «[l]a 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».

Elles demandent au Tribunal de déclarer que le candidat retenu pour le poste qu'elles briguaient ne satisfaisait pas aux exigences minimales de ce poste, d'annuler sa nomination et d'ordonner à l'Organisation d'engager une nouvelle procédure de sélection. Elles réclament chacune des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

C. L'Organisation répond que les requêtes ont été formées hors délai. Les intéressées ont reçu la décision attaquée le 16 juillet 2002 et ont formé leurs requêtes le 15 octobre 2002. Pour que le délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII du Statut du Tribunal soit respecté, elles auraient dû les former au plus tard le 14 octobre 2002. Citant la jurisprudence du Tribunal, l'Organisation souligne que ce délai est impératif.

A titre subsidiaire, la PAHO fait valoir que le candidat retenu satisfaisait aux exigences du poste, et même les dépassait. Elle décrit en détail sa formation et son expérience professionnelle, soulignant qu'il n'était pas nécessaire que l'expérience demandée ait été acquise après avoir quitté l'université : elle pouvait l'avoir été pendant les études, comme c'était le cas en l'espèce.

L'Organisation fait également valoir que les décisions de nomination sont discrétionnaires et que, selon la jurisprudence, elles ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal.

S'agissant du «rapport minoritaire», elle fait observer que la représentante de l'Association du personnel a signé la recommandation du Comité de sélection sans formuler de réserves au lieu de s'assurer que ses objections étaient dûment consignées, puis elle a attendu six jours avant de soumettre son rapport au Département du personnel. La PAHO fait également remarquer, d'une part, que ce rapport n'exprime l'opinion que d'un seul des membres du Comité de sélection, et non celle de la minorité de deux personnes ayant voté pour le candidat classé au deuxième rang, et, d'autre part, que les allégations qu'il contient ne reposent sur absolument aucune preuve.

L'Organisation demande au Tribunal de mettre les dépens à la charge des requérantes compte tenu de «la nature futile» de leurs requêtes.

Le candidat retenu a été invité par le Tribunal à faire part de ses observations sur les requêtes. Dans des observations écrites, jointes en annexe à la réponse de l'Organisation, il a fourni un complément d'information sur ses études et sur son expérience professionnelle, concluant que ses connaissances en informatique étaient bien supérieures à celles exigées pour le poste.

D. Dans leur réplique, les intéressées se fondent sur la jurisprudence pour faire valoir que leurs requêtes n'ont pas été formées hors délai : le quatre-vingt-dixième jour après la date de notification de la décision attaquée étant un jour férié, la date limite prescrite pour déposer leurs requêtes s'en trouvait reportée au jour ouvrable suivant.

Les requérantes soulignent que la présentation faite par la PAHO de l'expérience du candidat retenu ne repose sur aucune preuve. Par conséquent, les intéressées interprètent de manière restrictive les qualifications dudit candidat, affirmant que celui-ci avait peut-être des connaissances en informatique, mais ne possédait pas l'expérience requise pour le poste en question.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réitère son objection à la recevabilité et demande une stricte application des

règles du Tribunal en faisant valoir que, si une prolongation du délai réglementaire peut se justifier quand le quatre-vingt-dixième jour tombe un dimanche, elle ne saurait être envisagée s'il s'agit d'un jour férié «local» comme la journée «Christophe Colomb» (*Columbus Day*), qui n'est même pas célébrée sur la totalité du territoire des Etats-Unis, sans parler, bien entendu, des autres pays.

La PAHO souligne qu'en signant la recommandation du Comité de sélection, la représentante du personnel a clairement manifesté son accord avec le fait que les candidats recommandés satisfaisaient aux exigences minimales du poste.

L'Organisation fournit également des preuves des qualifications du candidat retenu et réaffirme que la décision attaquée n'est entachée d'aucune des irrégularités qui, selon la jurisprudence, justifient l'annulation d'une décision discrétionnaire.

CONSIDÈRE :

1. Les trois requérantes ont posé leur candidature au poste d'assistant de programmation décrit dans l'avis de vacance portant la référence 01/PAHO/113 et publié le 13 mars 2001 par la PAHO.
2. Une liste de tous les candidats a été adressée par le Département du personnel à l'«unité d'accueil», qui a organisé des entretiens avec chacun d'entre eux et les a classés par ordre de préférence. Aucune des requérantes n'a été recommandée au Département du personnel.
3. Un comité de sélection ad hoc s'est réuni à deux reprises pour évaluer les recommandations de l'unité d'accueil et a décidé que les candidats figurant à la première et à la deuxième place satisfaisaient aux exigences minimales du poste auquel ils avaient présenté leur candidature. La représentante du personnel siégeant au Comité a toutefois écrit, ultérieurement, un «rapport minoritaire» dans lequel elle indiquait qu'à son avis aucun candidat ne satisfaisait auxdites exigences. Le 26 juin 2001, le chef de la classification a fait savoir aux requérantes qu'elles n'avaient pas été sélectionnées.
4. Les intéressées ont chacune fait connaître, le 20 août 2001, leur intention de faire appel. Le 19 juin 2002, les membres du Comité d'enquête et d'appel ont considéré à l'unanimité qu'à l'issue de leur «examen du dossier de sélection, du rapport du Comité de sélection, de la recommandation de l'unité d'accueil, de la notice personnelle et du curriculum vitae», rien ne permettait de remettre en question la décision du Comité de sélection.
5. Le 15 juillet, le Directeur de la PAHO a fait savoir à chacune des requérantes qu'après avoir étudié les conclusions du Comité il considérait que la procédure de sélection s'était déroulée dans des conditions régulières et que le candidat retenu satisfaisait aux exigences minimales du poste; il avait par conséquent décidé de rejeter leurs appels.
6. Le 15 octobre 2002, chacune des requérantes a saisi le Tribunal pour lui demander d'annuler la nomination du candidat retenu et d'ordonner à l'Organisation d'engager une nouvelle procédure de sélection au motif que ce candidat ne satisfaisait pas aux exigences minimales stipulées dans l'avis de vacance de poste. Elles réclament également des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.
7. L'Organisation demande que les requêtes soient déclarées irrecevables pour non-respect du délai fixé à l'article VII du Statut du Tribunal. Au cas où ce dernier ne retiendrait pas cet argument, elle fait valoir que, si les requêtes sont examinées sur le fond, elles doivent être également rejetées, car le profil du candidat retenu prouve indéniablement que les allégations des requérantes sont «futiles et sans fondement».
8. Le Tribunal considère que les requêtes sont recevables car elles ont été déposées quatre-vingt-onze jours après la date à laquelle les intéressées ont reçu la décision attaquée. Le dernier jour du délai réglementaire de quatre-vingt-dix jours étant un jour férié, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant, conformément aux décisions rendues par le Tribunal dans ses jugements 306 et 517, dans lesquels le délai avait été reporté au lundi parce que le quatre-vingt-dixième jour tombait un dimanche.
9. En ce qui concerne le manque d'expérience allégué du candidat retenu, le Tribunal estime que le Comité de sélection et le Comité d'enquête et d'appel étaient fondés à considérer que ledit candidat satisfaisait amplement aux

exigences du poste. Contrairement à la notice personnelle abrégée soumise avec sa candidature, le curriculum vitae figurant dans son dossier personnel révèle qu'il a fréquenté l'université pendant plus d'un an et qu'il a au moins l'équivalent de quatre années d'expérience professionnelle. Par conséquent, la décision du Directeur, qui était au demeurant conforme à la recommandation du Comité d'enquête et d'appel et à celle du Comité de sélection, n'est pas entachée d'erreur.

10. Il est de jurisprudence constante que le chef exécutif d'une organisation a le pouvoir discrétionnaire de procéder aux nominations et qu'à moins qu'il y ait eu abus de ce pouvoir ou violation des règles de forme ou de procédure constituant un non-respect des dispositions réglementaires en vigueur, le Tribunal ne saurait censurer de telles décisions; en effet, sa fonction n'est «pas de juger les candidats sur leur mérite, mais de laisser au Comité de sélection et au chef exécutif l'entière responsabilité de leur choix» (voir le jugement 1077, au considérant 4).

11. Ayant examiné les circonstances de l'affaire, le Tribunal considère que la demande reconventionnelle de la PAHO tendant à ce que les requérantes soient condamnées aux dépens doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les requêtes sont rejetées.
2. La demande reconventionnelle de la PAHO est également rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2003, 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 16 juillet 2003.

(Signé)

Michel Gentot

Flerida Ruth P. Romero

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet