

## QUATRE-VINGT-QUATRIÈME SESSION

### Affaire Mitastein (No 3)

#### Jugement No 1698

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), formée par M<sup>me</sup> Monique Mitastein le 19 septembre 1996 et régularisée le 2 décembre 1996, la réponse de la PAHO du 28 mars 1997, la réplique de la requérante du 11 juin et la duplique de l'Organisation du 17 septembre 1997;

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 carrière de la requérante à la PAHO est exposée en détail, sous A, dans les jugements 1045 et 1293 relatifs à ses deux premières requêtes. Comme les précédentes, la présente requête porte, elle aussi, sur la procédure de réduction des effectifs que l'Organisation lui a appliquée.

Par le jugement 1045 du 26 juin 1990, le Tribunal a annulé une décision mettant fin à l'engagement de la requérante et a ordonné à la PAHO de suivre la procédure prévue à l'article 1050.2 du Règlement du personnel, qui se lit comme suit :

Quand un poste de durée illimitée qui se trouve occupé -- ou un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre de fonctionnaire de carrière -- est supprimé, il est procédé à une réduction d'effectifs, conformément aux dispositions fixées par le Directeur...

Le 6 août 1990, le Directeur de la PAHO a créé un Comité ad hoc de réduction des effectifs. Dans un rapport daté du 14 décembre 1990, le Comité ayant identifié deux postes correspondant aux aptitudes de la requérante, a recommandé de l'affecter à l'un d'entre eux. Mais le 26 décembre, le chef du personnel lui a notifié que son contrat prendrait fin le 31 mars 1991. Par le jugement 1293 du 14 juillet 1993, le Tribunal a annulé la notification de fin de l'engagement de la requérante et a ordonné à la PAHO de convoquer de nouveau le Comité ou, à défaut, d'appliquer une nouvelle procédure de réduction des effectifs.

Le 28 janvier 1994, le Comité a fait rapport sur l'opportunité de maintenir l'intéressée dans le groupe professionnel correspondant à son ancien poste, à savoir celui de spécialiste de la formation/administrateur des bourses. Il a conclu à la majorité que, ne réunissant pas les qualifications minimales requises, la requérante ne pouvait postuler à aucun des quatre postes d'agent technique dans ce groupe. Deux des cinq membres ont été d'avis qu'elle réunissait bien les qualifications minimales pour deux des postes et devrait être affectée au poste 3488. Dans une lettre du 16 février, le chef du personnel, suivant la recommandation de la majorité des membres du Comité, l'a invitée à faire savoir si elle souhaitait postuler à des postes relevant d'un groupe professionnel différent, conformément à la disposition II.9.360 du Manuel. Dans une lettre datée du 28 février, la requérante a répondu qu'elle souhaitait effectivement postuler à des postes dans d'autres groupes, à savoir ceux de traducteurs, d'experts en sciences sociales et d'experts en information.

Le Comité, après avoir étudié si le profil de la requérante convenait aux postes relevant de ces groupes, a fait savoir dans son rapport du 4 avril 1994 qu'elle ne pouvait prétendre à aucun de ces postes. Dans une lettre du 4 mai, le chef du personnel l'a informée que le Directeur avait décidé de suivre la recommandation du Comité et que son contrat prendrait fin le 11 août 1994.

Le 3 octobre 1994, l'administration a été informée que la requérante avait l'intention de faire appel. Se fondant sur les motifs invoqués par le Tribunal dans le jugement 1371 (affaire Ortiz) du 13 juillet 1994, le chef du personnel a

informé la requérante, par une lettre du 8 novembre 1994, que la PAHO la réintégrait à la date du 12 août 1994 et que le Comité examinerait de nouveau sa situation. Celui-ci, après l'avoir fait, a recommandé la résiliation du contrat dans un rapport daté du 11 novembre 1994 au motif que la requérante ne pouvait prétendre à un poste de traducteur ou d'expert en sciences sociales. Dans une lettre du 23 novembre 1994, le chef du personnel l'a informée que le Directeur avait suivi la recommandation du Comité et que son engagement prendrait fin le 28 février 1995.

Dans un rapport daté du 16 avril 1996, le Comité d'appel du siège a recommandé le rejet par quatre voix contre une. Dans une lettre du 20 juin 1996, le Directeur a suivi la recommandation du Comité d'appel. Telle est la décision que la requérante attaque.

B. Elle soutient que la procédure de réduction des effectifs est entachée d'un vice qui justifie son annulation dans la mesure où le Comité a commis une erreur de fait en élargissant les conditions minimales requises telles qu'elles figuraient dans l'avis de vacance du poste 3488. Alors que la requérante réunissait les conditions minimales requises dans cet avis -- comme la minorité des membres en avait convenu dans le rapport --, la majorité a considéré à tort comme des conditions minimales d'autres qualifications énoncées dans la description de poste.

Les avis de vacance sont établis par le Département du personnel avec l'approbation du chef du personnel une fois que l'unité chargée du classement a vérifié les descriptions de postes correspondantes. Rien ne permet de penser que le Département s'est trompé dans l'établissement de l'avis de vacance et la requérante fait observer qu'il n'y est pas dit que la liste des conditions minimales requises est incomplète, même si la liste des fonctions y est qualifiée d'échantillon. Il n'y aurait eu d'après elle aucune raison de publier une liste incomplète ou extensible de conditions minimales. Comme il ressort du rapport de la minorité des membres, la liste publiée constitue l'interprétation officielle des qualifications requises. Au demeurant, la majorité des membres demandait le genre de connaissances que l'on ne trouve que dans les ouvrages de référence. De toute façon, les directives applicables à la procédure de réduction des effectifs prévoient que le Comité doit tenir compte des possibilités offertes par le candidat et de son aptitude à occuper effectivement le poste. Pourquoi, demande la requérante, un avis de vacance, qui énonce les conditions à remplir dans le cadre de la procédure normale de sélection, devrait-il être laissé de côté dans le cadre d'une procédure de réduction des effectifs, puisque les deux procédures ont le même objet ?

La requérante demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration à compter de la date du licenciement et d'ordonner que soit recommencée la procédure de réduction des effectifs. Elle demande également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation réfute les arguments de la requérante et allègue qu'elle n'était pas qualifiée pour le poste en cause. D'après elle, la description de poste est le seul énoncé des conditions minimales requises faisant foi et le Comité de réduction des effectifs n'avait aucune raison de se référer à l'avis de vacance. Même en l'absence d'un tel avis, les qualifications requises pour un poste doivent être énoncées. L'objet, le contenu, la durée et l'applicabilité d'un avis de vacance sont limités alors que la description de poste s'applique intégralement. Même si la requérante n'avait pas les connaissances spéciales prévues dans la description du poste 3488, le Tribunal ne se prononce pas sur la pertinence de telle ou telle condition requise pour le poste. Quelles que puissent être les possibilités de la requérante pour remplir un emploi, elle doit avant tout satisfaire aux conditions minimales. Mais même si elle y avait satisfait, rien ne dit qu'elle aurait gagné le concours. Son dossier pour les années 1981-82 et 1983-84, les dernières ayant fait l'objet d'un rapport d'appréciation, n'était pas aussi bon que celui du candidat retenu pour 1992-93 et 1993-94.

D. Dans sa réplique, la requérante s'efforce de réfuter la réponse de l'Organisation. Elle ne demande pas au Tribunal d'annuler la description de poste; elle souhaite simplement qu'il déclare illégale la prise en compte par la PAHO comme étant des conditions minimales de certaines qualités décrites comme simplement souhaitables dans la description de poste et d'ordonner à l'Organisation de s'en tenir aux conditions minimales énoncées dans l'avis de vacance. Si la description de poste avait été la seule source faisant autorité pour déterminer les conditions minimales exigées pour un poste, le Tribunal n'aurait pas statué dans le jugement 1497 (affaire Flores) que la règle essentielle d'une procédure de sélection est que la personne nommée doit posséder les qualifications minimales indiquées dans l'avis de vacance. La PAHO ne tient pas compte de l'avancement qu'a connu la requérante au sein de l'Organisation du grade G.7 au grade P.3 et se fonde sur deux rapports d'appréciation pour démontrer qu'à l'issue du processus de sélection elle n'aurait pas été retenue. Or il s'agit de savoir si elle pouvait participer au concours et non pas si elle le remporterait. La requérante maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait valoir que la réplique ne contient, sur le fond, aucun point nouveau. Elle observe que la requérante ne produit aucune preuve démontrant que les conditions minimales sont exclusivement

énoncées dans l'avis de vacance. En fait, la majorité du Comité a convenablement évalué ses qualifications par rapport aux conditions à remplir et a conclu qu'elle ne convenait pas au poste.

#### CONSIDÈRE :

1. La présente requête concerne une procédure de réduction des effectifs menée par l'employeur de la requérante, l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO). Les points les plus importants soulevés concernent les qualifications requises pour deux postes (numéros 3488 et 3598). Le Comité de réduction des effectifs a estimé, à la majorité, que la requérante ne satisfaisait pas aux qualifications minimales requises pour ces postes qui ont donc été supprimés de la liste de ceux pour lesquels sa candidature pourrait être considérée. Cette décision a été confirmée par le Directeur de l'Organisation sur recommandation du Comité d'appel du siège. C'est contre cette décision que la requérante se pourvoit devant le Tribunal.

2. Il s'agit tout d'abord de déterminer le ou les documents de référence adéquats d'où il y a lieu de dégager les qualifications ou conditions essentielles ou minimales requises. Les descriptions des postes 3488 et 3598 sont identiques. La requérante fait valoir que les conditions minimales devraient être déterminées non pas à partir de la description de poste mais bien à partir d'un avis de vacance qui les énumère sous la rubrique pertinente. L'Organisation, de son côté, soutient que le Comité de réduction des effectifs a eu raison de ne pas se contenter de l'avis de vacance et de se reporter à la description de poste officielle avant de conclure que la requérante ne réunissait pas toutes les qualifications essentielles à l'emploi visé.

3. Il ressort ce qui suit d'une comparaison des deux documents.

4. Sous la rubrique 5 de la description de poste, la question suivante est posée : Quelles sont les connaissances minimales requises pour le poste ? Suit une liste de certaines conditions à remplir sur les plans de l'éducation, de l'expérience professionnelle et des connaissances linguistiques qui sont toutes susceptibles d'être mesurées de manière relativement objective. Les mêmes qualifications apparaissent également, encore que sous une forme légèrement différente, dans l'avis de vacance sous la rubrique Conditions minimales à remplir.

5. La rubrique 6 de la description de poste s'intitule Fonctions et compétences requises. Y sont énoncées des qualifications moins strictes qui se prêtent moins facilement à une mesure objective. Le contenu de cette rubrique est également, d'une certaine manière, repris dans la rubrique sur les Conditions minimales à remplir de l'avis de vacance dans les termes suivants :

Compétences :

il est attendu du titulaire qu'il fasse preuve d'un jugement indépendant dans son analyse des besoins, en matière d'éducation et de formation, des spécialistes dans les domaines médical, sanitaire et connexes, dans le cadre des programmes de santé des pays membres. Il est chargé de diriger les activités techniques, logistiques, budgétaires et financières liées à l'octroi de bourses individuelles et de bourses de groupe. L'aptitude à de bonnes relations personnelles est nécessaire pour conseiller les boursiers dans le cadre de programmes d'échange interculturels sur des questions éducatives et culturelles.<sup>(1)</sup>

6. Finalement, la question ci-après est posée sous la rubrique 7 de la description de poste : Quelles disciplines ou domaines d'activité sont couverts par le poste et dans quelle mesure une spécialisation y est-elle nécessaire ? Cette rubrique contient le texte suivant :

Connaissance détaillée des systèmes d'enseignement et des règles d'admission dans les institutions des Etats-Unis et du Canada, des niveaux d'études requis dans le reste du monde et des équivalences de ces niveaux. Connaissance détaillée des organismes de santé et des instituts de formation aux Etats-Unis et au Canada et aptitude à évaluer la pertinence de leurs activités dans le domaine de la formation interculturelle. Gestion et activités multiples impliquant des individus et des groupes provenant de cultures et de systèmes politiques variés. Connaissances générales d'une large gamme de disciplines relatives à la santé de l'homme et des animaux.\*

7. La rubrique 7 de la description de poste n'a pas son pendant dans l'avis de vacance. Le Comité de réduction des effectifs a conclu à la majorité que ces qualifications constituaient les conditions minimales requises pour occuper le poste et que la requérante ne les possédait pas.

8. De l'avis du Tribunal, la notion de conditions ou de qualifications minimales n'est pas d'une grande utilité. Telle ou telle qualification est requise ou ne l'est pas. Pour un poste donné, certaines qualifications ou connaissances peuvent être essentielles, tandis que d'autres sont simplement souhaitables. Il est à présumer que ce sont les

premières que l'on vise en parlant de conditions ou qualifications minimales.

9. De plus, il ne fait pas de doute que la seule source officielle d'information sur les qualifications requises pour un poste donné doit être la description de poste s'y rapportant. Un avis de vacance n'est qu'une référence secondaire ou dérivée et constitue une présentation synoptique de la description de poste. Il ne doit certes pas indiquer des qualifications qui ne sont pas nécessaires puisque, ce faisant, il risquerait d'exclure des candidats admissibles, mais il peut laisser de côté certaines qualifications qui sont en fait nécessaires. Il n'est même pas indispensable qu'à chaque poste corresponde un avis de vacance spécifique, l'avis de vacance ayant pour objet d'attirer des candidats convenant au poste et non pas de dresser une liste systématique des qualifications requises. Comme le Tribunal l'a déclaré, encore que dans un contexte différent, dans le jugement 1386 (affaire Bréban), au considérant 19 :

Le Tribunal estime ... que ce document générique, dont le but était de susciter un éventail suffisamment large de candidatures, ne constitue pas l'équivalent d'une description d'emploi suffisamment concrète, susceptible de servir de guide au fonctionnaire.

10. Le Tribunal relève également qu'un avis de vacance, même lorsqu'il existe, est nécessairement un document dont la validité est limitée dans le temps par la date de clôture du concours particulier qu'il annonce. C'est ainsi que l'avis de vacance invoqué en l'espèce par la requérante est daté du 28 août 1990 et a pour date limite de clôture le 25 septembre; l'avis par lequel le Comité de réduction des effectifs a conclu que la requérante n'avait pas les qualifications requises était daté du 28 janvier 1994, soit près de trois ans et demi plus tard. Il est évident que les conditions requises pour un poste peuvent évoluer dans le temps. Même si les qualifications prévues en l'occurrence n'avaient pas changé, le fait qu'elles auraient pu changer est une indication que l'avis de vacance n'est pas un document de référence approprié pour établir toutes les qualifications requises pour un emploi. En outre, étant donné que l'appréciation des services est fondée sur la description de poste, c'est ce document qui est déterminant.

11. Une fois établi que le document adéquat de référence est la description de poste et rien d'autre, la deuxième question soulevée dans cette affaire est le moyen approprié de déterminer quelles qualifications parmi celles énumérées sont essentielles et lesquelles ne le sont pas. A cet égard, l'utilisation de termes tels que requises ou minimales donne une indication, mais ne constitue pas un guide infaillible. La bonne méthode consiste à examiner la description de poste dans son intégralité et à déterminer à partir des termes qui sont utilisés et du contexte dans lequel ils apparaissent, quelles qualifications sont essentielles et lesquelles ne le sont pas. C'est en substance la méthode suivie par la majorité des membres du Comité de réduction des effectifs et, de l'avis du Tribunal, c'était la bonne. La rubrique 7 porte sur le degré de spécialisation requis, y compris la connaissance détaillée des systèmes d'enseignement et des instituts de santé, et la connaissance générale des disciplines relevant du domaine de la santé et des domaines connexes. D'après les termes employés, ces connaissances sont manifestement nécessaires pour occuper le poste. Les qualifications énumérées sont essentielles et non pas simplement souhaitables. Le Comité de réduction des effectifs a eu raison de se demander si la requérante les possédait.

12. Avant d'en finir, deux arguments avancés à titre subsidiaire par la requérante méritent d'être relevés :

- a) elle laisse entendre que les éléments figurant dans la rubrique 7 de la description de poste ne sont pas en fait nécessaires au poste en question;
- b) elle laisse entendre qu'elle satisfait en réalité aux conditions requises et qu'elle a les qualifications indiquées sous la rubrique 7.

13. Le Tribunal n'a compétence pour se prononcer sur aucune de ces deux questions. Puisqu'il n'y a pas de vice de procédure et qu'aucun détournement de pouvoir n'est allégué (et, au demeurant, il n'y en a pas eu), le Tribunal ne substituera pas son propre jugement à celui de l'Organisation dans ce domaine.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M<sup>me</sup> Mella Carroll, Juge, M. Mark Fernando, Juge, 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 29 janvier 1998.

*(Signé)*

Mella Carroll  
Mark Fernando  
James K. Hugessen

A.B. Gardner

1. Traduction du greffe.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.