

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

A. G. (n° 2)

c.

OMS

138^e session

Jugement n° 4865

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} C. A. A. G. le 7 avril 2020, le mémoire en réponse de l'OMS du 20 juillet 2020, la réplique de la requérante du 27 août 2020 et la duplique de l'OMS du 30 novembre 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste de conseiller principal pour l'égalité des genres, à l'issue d'une procédure de recrutement par voie de concours.

La requérante est entrée au service de l'ONUSIDA – programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS – en juillet 2011, au sein de la Division de l'égalité des genres et de la diversité. Après avoir initialement travaillé au titre d'engagements temporaires, elle obtint un engagement de durée déterminée en août 2012. En décembre 2014, elle fut nommée administratrice, à la classe P-4, au sein du bureau de la Directrice exécutive adjointe de la branche Gestion et gouvernance de l'ONUSIDA.

Par la suite, la requérante se porta candidate au poste de conseiller principal pour l'égalité des genres, à la classe P-5, pour lequel un avis de vacance avait été publié en interne et en externe le 16 février 2018. Elle fut présélectionnée et participa à l'épreuve de sélection, après quoi elle passa un entretien le 6 juillet 2018. Le 22 août puis le 15 novembre 2018, la requérante écrivit au directeur du Département gestion des ressources humaines pour connaître l'état d'avancement de la procédure de recrutement. Le 16 novembre 2018, elle fut informée que «la première candidate recommandée [avait] accepté le poste»*. Le 20 novembre, la requérante demanda que soient produites les versions caviardées du rapport du comité de sélection ainsi que du rapport du Comité mobilité et réaffectation, y compris ses recommandations, et la décision subséquente du Directeur exécutif. Le 29 novembre, elle fut informée par courriel qu'une autre candidate avait été recommandée et que le poste lui avait été offert. Le jour même, la requérante reçut les documents qu'elle avait demandés.

Le 15 décembre 2018, la requérante déposa une requête en révision administrative pour contester la légalité de la procédure de sélection. Elle affirmait, en particulier, que la procédure n'avait pas respecté la politique de recrutement de l'ONUSIDA concernant la publication en interne et en externe des avis de vacance de poste; que le comité consultatif de sélection n'avait pas pleinement pris en considération ses qualifications, son expérience, ses compétences et ses résultats établis en tant que fonctionnaire de longue date au service de l'ONUSIDA; que les membres du Comité mobilité et réaffectation n'avaient pas réagi aux violations reconnues de la politique de recrutement de l'ONUSIDA; et que l'ancien Directeur exécutif, décideur final, n'avait pas respecté les procédures de recrutement et de sélection de l'ONUSIDA.

Par lettre du 7 février 2019, la requérante fut informée que sa requête en révision administrative avait été rejetée, car l'examen de la procédure de sélection n'avait «[révélé] aucune violation des dispositions des Statut et Règlement du personnel, ni aucun vice matériel dans les dispositions applicables de la politique et des orientations en matière de

* Traduction du greffe.

recrutement et dans le mandat du Comité mobilité et réaffectation»*. À cette lettre était jointe la copie d'un mémorandum daté du 14 février 2018, envoyé par la responsable du poste à pourvoir au directeur du Département gestion des ressources humaines, expliquant pourquoi il avait été demandé que l'avis de vacance pour le poste concerné soit publié simultanément en externe et en interne, à savoir que l'avis de vacance devait être publié le plus rapidement possible «[a]fin d'assurer la continuité du soutien aux pays sur les questions de genre, et en particulier des évaluations actuellement menées sur les questions de genre»*. Le 8 mars 2019, la requérante fit appel de la décision du 7 février 2019 devant le Comité d'appel mondial.

Le Comité d'appel mondial rendit son rapport le 18 novembre 2019, dans lequel ses trois membres conclurent à la majorité que la procédure de sélection était conforme à la procédure établie et que la décision de recommander une candidate externe pour le poste était étayée par l'évaluation des qualifications et de l'expérience des candidats effectuée par le comité consultatif de sélection et relevait de son pouvoir. Les deux membres du Comité d'appel mondial formant la majorité ne constatèrent aucune preuve d'irrégularité grave dans la procédure de sélection qui aurait eu une incidence sur l'examen de la candidature de la requérante. Toutefois, le troisième membre conclut que la procédure de sélection était viciée et que la requérante avait perdu une chance d'être nommée au poste, car l'avis de vacance n'avait pas été publié en premier lieu en interne et le poids accordé à l'épreuve écrite, à laquelle elle avait obtenu la meilleure note, avait été trop faible pour un poste de classe P-5. Le Comité d'appel mondial conclut que la partialité et le parti pris n'étaient pas établis. La majorité des membres du Comité recommanda donc le rejet du recours, alors que le membre dissident recommanda qu'il soit accueilli en partie, que la requérante se voie octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et des dépens, et que sa candidature à d'autres postes appropriés à la classe P-5 soit prise en considération en priorité. Le Comité d'appel mondial recommanda le réexamen des procédures de sélection pour assurer la

* Traduction du greffe.

cohérence entre les demandes de publication des avis de vacance de poste en interne et les demandes tendant à ce que ces avis soient publiés simultanément en interne et en externe. Il recommanda également à l'administration d'envisager une simplification des procédures du Comité mobilité et réaffectation.

Le 17 janvier 2020, la Directrice exécutive de l'ONUSIDA rendit sa décision définitive, dans laquelle elle approuvait les conclusions de la majorité des membres du Comité d'appel mondial et décidait de rejeter le recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle demande également à être directement nommée au poste de conseiller principal pour l'égalité des genres, avec plein effet rétroactif, et réclame des dommages-intérêts pour tort moral en raison des irrégularités dans la procédure de sélection, telles qu'admisses par le membre dissident du Comité d'appel mondial, d'un montant d'au moins 50 000 francs suisses. En outre, elle demande le remboursement de tous les dépens pour un montant minimum de 12 000 francs suisses, ainsi que des intérêts sur toutes les sommes accordées au taux de 5 pour cent l'an à compter du 29 octobre 2018.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Dès lors que la requérante conteste le processus administratif de sélection pour le poste P-5 auquel elle s'était portée candidate (le poste contesté), le Tribunal rappelle sa jurisprudence, telle qu'elle ressort du considérant 7 du jugement 3652:

«Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées (voir le jugement 3537, au considérant 10). Cela dit,

toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir (voir, entre autres, le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence qui y est citée, et le jugement 3209, au considérant 11). Il ressort également de la jurisprudence que toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 3130, aux considérants 10 et 11).»

2. Le Tribunal n'ayant pas compétence pour ordonner à une organisation internationale de procéder à une nomination (voir, par exemple, les jugements 4100, au considérant 5, et 2299, au considérant 7), la demande présentée par la requérante au Tribunal pour qu'il la nomme directement au poste en cause avec plein effet rétroactif est rejetée.

3. La demande de débat oral de la requérante est rejetée, car le Tribunal estime que les parties ont présenté des écritures et des documents suffisamment nombreux et détaillés pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents.

4. La conclusion de la requérante tendant à se voir accorder toute autre réparation que le Tribunal jugerait nécessaire, juste et équitable est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4602, au considérant 8).

5. Dans le cadre de sa demande d'annulation de la décision attaquée, la requérante avance cinq moyens. Elle soutient que 1) la décision de la Directrice exécutive n'était pas dûment motivée ou expliquée; 2) l'ONUSIDA n'a pas respecté sa propre politique de recrutement; 3) les raisons justifiant la demande de publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance de poste sont dénuées de fondement et viciées; 4) le comité consultatif de sélection

n'a pas respecté l'article 4 du Statut du personnel, l'article 410.1 du Règlement du personnel et le paragraphe 42 de la politique de recrutement de l'ONUSIDA; et 5) le Comité mobilité et réaffectation n'a pas respecté son propre mandat.

6. En ce qui concerne le premier moyen, la requérante déclare savoir que, lorsque le chef exécutif d'une organisation internationale approuve la recommandation de l'organe de recours interne, il n'est pas tenu de motiver sa décision. Elle cite le considérant 14 du jugement 2347, dans lequel le Tribunal a énoncé le principe établi selon lequel, s'il est exigé que les décisions soient motivées, c'est pour permettre à l'agent concerné de savoir pourquoi il a fait l'objet d'une décision défavorable et de décider, en connaissance de cause, s'il lui faut ou non saisir le Tribunal.

Dans le jugement 2347, le Tribunal a annulé la décision attaquée au motif que le Directeur général de l'Organisation n'avait pas expliqué pourquoi il avait rejeté la conclusion du Conseil d'appel selon laquelle la requérante avait établi le bien-fondé de ses allégations de parti pris et de discrimination à son encontre et celles relatives au traitement de faveur dont aurait bénéficié l'un de ses collègues, et sa recommandation tendant au versement à la requérante d'une indemnité en réparation du tort moral subi et d'une somme à titre de dépens, ainsi qu'au remboursement de ses frais pour assister à la procédure devant le Conseil d'appel. Le Directeur général avait notamment déclaré qu'après avoir soigneusement examiné le rapport du Conseil d'appel et étudié l'ensemble du dossier d'appel, il avait décidé de ne pas suivre les recommandations du Conseil parce qu'elles étaient dépourvues de fondement juridique.

7. Dans la présente affaire, la requérante soutient que la décision attaquée devrait être annulée parce qu'une opinion dissidente a été émise par un membre du Comité d'appel mondial, qui a estimé qu'il y avait eu violation de la procédure de sélection, mais la Directrice exécutive a accepté l'opinion de la majorité des membres du Comité sans expliquer pourquoi elle rejetait la recommandation du membre

dissent. Cet argument est dénué de fondement. Dans l'affaire ayant donné lieu au jugement 2347, l'auteur de la décision attaquée n'avait pas suffisamment expliqué pourquoi il rejetait les recommandations du Conseil d'appel. En conséquence, la requérante dans cette affaire n'était pas en mesure de décider, en connaissance de cause, si elle devait ou non saisir le Tribunal ni de déterminer le fondement lui permettant de contester la décision attaquée. Toutefois, en l'espèce, la Directrice générale a accepté les conclusions et la recommandation de la majorité des membres du Comité d'appel mondial, et les raisons pour lesquelles la majorité des membres est parvenue à ces conclusions ont été pleinement expliquées dans le rapport du Comité, permettant ainsi à la requérante de prendre une décision en connaissance de cause. Cela est conforme à ce qu'a déclaré le Tribunal au considérant 10 du jugement 4147, à savoir que, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons dans sa décision que celles invoquées par l'organe lui-même. Aucun texte n'impose au chef exécutif d'une organisation ayant accepté l'opinion de la majorité des membres d'un organe de recours interne de motiver ou de justifier le rejet de l'opinion de la minorité des membres. Même à supposer qu'il existe une jurisprudence imposant une telle exigence, au vu des faits de l'espèce, la Directrice exécutive n'était pas tenue d'expliquer pourquoi elle rejetait les conclusions de la minorité. Cela était clairement implicite dans son acceptation de l'opinion de la majorité.

8. Les dispositions réglementaires applicables sur lesquelles sont fondés les deuxième, troisième et quatrième moyens sont l'article 4.2 du Statut du personnel de l'OMS, qui est complété par l'article 410.1 du Règlement du personnel, ainsi que l'article 4.4 du Statut du personnel et les paragraphes 23, 24, 26, 29 a) et 42 de la politique de recrutement contenue dans la note d'information HRM/IN 2015-4 de l'ONUSIDA (« la politique de recrutement »).

9. L'article 4.2 du Statut du personnel indique en substance que la considération dominante dans la nomination, le transfert, la mutation 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, en prenant dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. L'article 410.1 du Règlement du personnel reprend essentiellement cette disposition, mais ajoute que, pour les postes de la catégorie professionnelle et au-dessus, la question de la représentation géographique reçoit également toute l'attention requise et que cette question n'intervient pas pour les postes pourvus par voie de recrutement local. L'article 4.4 du Statut du personnel indique notamment que, sans entraver l'apport de talents nouveaux, il y aura lieu de pourvoir les postes par voie de mutation de membres du personnel, selon les modalités et aux conditions fixées par le Directeur général, de préférence à d'autres personnes.

Le paragraphe 23 de la politique de recrutement prévoit notamment que les avis de vacance pour les postes du Siège faisant l'objet d'un recrutement international sont normalement publiés en interne pour une période de deux semaines, tandis que le paragraphe 24 prévoit notamment que l'approbation du directeur du Département gestion des ressources humaines peut être demandée par écrit par le responsable du poste à pourvoir, afin que les vacances de poste au Siège soient publiées en interne et en externe. Une telle demande doit préciser les raisons pour lesquelles une double publication de l'avis de vacance est nécessaire et, si elle est approuvée, celui-ci doit être publié en interne et en externe pour une période de trois semaines. Le paragraphe 26 prévoit que la publication de tous les avis de vacance de poste doit être approuvée par le directeur du Département gestion des ressources humaines, tandis que le paragraphe 29 a) indique que le statut de candidat interne est reconnu à tous les membres du personnel de l'ONUSIDA titulaires d'un engagement de durée déterminée (comme la requérante au moment des faits). Le paragraphe 42 prévoit notamment que, lorsque des candidats remplissant toutes les conditions minimales essentielles du poste sont jugés aussi qualifiés les uns que les autres, les candidats internes de l'ONUSIDA titulaires d'un engagement de durée déterminée seront pris en considération en priorité par rapport aux candidats externes.

10. Dans son rapport à la Directrice exécutive, le Comité d'appel mondial a relevé l'argument de la requérante selon lequel l'avis de vacance du poste contesté aurait dû être tout d'abord publié en interne et qu'aucune raison claire n'avait été fournie pour justifier sa publication simultanée en interne et en externe. Renvoyant aux paragraphes 23, 24 et 26 de la politique de recrutement, la majorité des membres du Comité d'appel mondial a noté que la directrice par intérim du Département soutien communautaire, justice sociale et inclusion (qui était la responsable du poste à pourvoir) avait demandé l'approbation du directeur du Département gestion des ressources humaines pour publier l'avis de vacance du poste contesté simultanément en interne et en externe. En effet, le Tribunal prend acte du mémorandum que la responsable du poste à pourvoir a adressé le 14 février 2018 au directeur du Département gestion des ressources humaines pour faire cette demande. Il y est notamment indiqué ce qui suit sous la rubrique «Contexte/Justification»^{*}: «[a]fin d'assurer la continuité du soutien aux pays sur les questions de genre, et en particulier des évaluations actuellement menées sur les questions de genre, nous apprécierions qu'un avis de vacance soit publié le plus rapidement possible pour ce poste»^{*}. Le 16 février 2018, le directeur du Département gestion des ressources humaines a accepté que l'avis de vacance de poste soit publié simultanément en interne et en externe. L'avis de vacance a ainsi été publié le jour même. Le Tribunal estime que ces étapes sont conformes au paragraphe 24 de la politique de recrutement et rejette l'argument de la requérante selon lequel «aucune raison claire n'a été communiquée pour justifier la publication de l'avis de vacance de poste en interne et en externe»^{*}, compte tenu des raisons indiquées dans la demande de la responsable du poste à pourvoir.

11. C'est à tort que la requérante invoque le jugement 3177 et, en particulier, son considérant 18. Dans ce considérant, le Tribunal a déclaré en substance que la raison d'être de la procédure de sélection en deux temps était de favoriser l'évolution de carrière des membres du personnel de l'Organisation en examinant leur candidature en priorité

^{*} Traduction du greffe.

et en ne recherchant des candidats externes que si aucun candidat interne ne répondait aux exigences requises. Même s'il était vrai que pour le concours en question on ne comptait que trois candidats internes sur les deux cent trente-huit candidats, cela ne justifiait pas que l'administration n'ait pas suivi sa propre procédure, établie dans l'intérêt des membres du personnel. En effet, le principe *tu patere legem quam ipse fecisti* interdisait à l'administration de méconnaître les règles qu'elle avait elle-même édictées, manquement qui justifiait à lui seul l'annulation de la décision relative au concours et de la décision attaquée.

12. Toutefois, il est important de relever que cette déclaration figurant au considérant 18 avait été faite dans le contexte de la constatation précédente du Tribunal, énoncée au considérant 17, selon laquelle la procédure bien précise concernant l'autorisation de publier simultanément une vacance de poste en interne et en externe imposait au Sous-directeur général chargé du Secteur de la communication et de l'information d'envoyer une demande à cet effet au Bureau de la gestion des ressources humaines en exposant les raisons qui la justifiaient; ledit bureau était ensuite tenu, conformément aux règles applicables, de faire une recommandation au Directeur général, qui donnait son autorisation pour la publication simultanée en interne et en externe, mais le Bureau n'avait pas formulé de recommandation. C'est en raison de ce manquement que le Tribunal a annulé la décision de sélection (et la décision attaquée). L'administration n'avait ainsi pas suivi sa propre procédure, établie dans l'intérêt des membres du personnel, en violation du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*.

13. Toutefois, en l'espèce, la question centrale est celle de savoir si les étapes requises au paragraphe 24 de la politique de recrutement pour autoriser la publication simultanée en interne et en externe de l'avis de vacance concernant le poste contesté ont été suivies. Elles l'ont été, comme semble l'avoir conclu la majorité des membres du Comité d'appel mondial. En conséquence, les arguments de la requérante qui portent essentiellement sur l'application du paragraphe 23 sont sans pertinence. À cet égard, la circonstance, mise en avant par la requérante,

que le mémorandum du 14 février 2018 adressé par la responsable du poste à pourvoir au directeur du Département gestion des ressources humaines ne lui aurait pas été communiqué avec les documents relatifs à la sélection, et ne lui aurait été transmis qu'en tant qu'annexe à la réponse à sa requête en révision administrative, est sans pertinence. Au vu de ce qui précède, les deuxième et troisième moyens de la requête sont dénués de fondement.

14. Il découle du raisonnement énoncé aux considérants précédents que l'argument de la requérante fondé sur l'article 4.4 du Statut du personnel, qui prévoit que les postes seront pourvus par voie de mutation des membres du personnel, est infondé. C'est également à tort qu'elle invoque le paragraphe 42 de la politique de recrutement pour affirmer que, compte tenu de sa note élevée à l'épreuve de sélection et de la différence minimale dans la note globale, sa candidature aurait dû être prise en considération en priorité par rapport à celle de la candidate retenue, qui était une candidate externe. Le caractère fallacieux de cet argument ressort manifestement de la déclaration qui précède. Il ressort également des déclarations de la requérante selon lesquelles: compte tenu des bons résultats obtenus à l'épreuve écrite et à l'entretien, elle était la deuxième candidate recommandée pour le poste; tant elle que la candidate retenue remplissaient les conditions minimales essentielles et étaient aussi qualifiées l'une que l'autre; de plus, il ressortait systématiquement de ses rapports d'évaluation, tout au long de son service au sein de l'ONUSIDA, qu'elle répondait aux normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité, chacun de ces rapports saluant expressément sa parfaite connaissance des questions de genre et son travail en la matière. Ces déclarations, en elles-mêmes, montrent que le paragraphe 42 n'a pas été appliqué pour permettre à la requérante d'obtenir la priorité par rapport à la candidate retenue, car elles n'avaient pas été «jugées aussi qualifiées l'une que l'autre»*. C'est à juste titre que le Comité d'appel mondial est parvenu à cette conclusion, lorsqu'il a relevé qu'«il y avait une différence

* Traduction du greffe.

notable de 3,25 points entre [la requérante] et la première candidate recommandée». Le quatrième moyen est donc dénué de fondement.

15. À l'appui du cinquième moyen qu'elle invoque pour contester la décision attaquée, la requérante renvoie aux paragraphes 5, 8 et 13 du mandat du Comité mobilité et réaffectation contenu dans la note d'information HRM/IN 2014-5, qui prévoient ce qui suit:

«5. Le Comité mobilité et réaffectation intervient en tant qu'organe consultatif et adresse ses recommandations au Directeur exécutif, ou à la personne à laquelle celui-ci a délégué ses pouvoirs, pour décision.

[...]

8. Les fonctions clés du Comité mobilité et réaffectation en matière de nominations sont notamment les suivantes:

- a. examiner la procédure de sélection;
- b. vérifier la conformité avec les dispositions relatives au recrutement (article IV du Statut du personnel et article 410 du Règlement du personnel).

[...]

13. Les membres sont tenus de comprendre les Statut et Règlement du personnel de l'OMS et d'agir dans le cadre de ces textes en opérant des ajustements, le cas échéant, pour tenir compte des besoins particuliers de l'ONUSIDA, des politiques de l'ONUSIDA, notamment sa politique et ses procédures en matière de mobilité (HRM/IN 2014-4), et de la procédure de réaffectation de l'ONUSIDA (HRM/IN 2013-10).»*

La requérante renvoie également au paragraphe 11 de la politique de recrutement, qui prévoit ce qui suit:

«11. Le travail du Comité mobilité et réaffectation est soutenu par le Département gestion des ressources humaines, qui fournit des conseils techniques, juridiques et stratégiques et apporte une aide administrative au Comité.»*

16. Les arguments que la requérante avance à l'appui de son affirmation selon laquelle le Comité mobilité et réaffectation n'aurait pas respecté son propre mandat d'organe consultatif chargé d'examiner la procédure de sélection et d'en vérifier la conformité avec les

* Traduction du greffe.

dispositions applicables en matière de sélection visant à pourvoir des postes vacants sont essentiellement fondés sur ce qui, selon elle, constituait un manquement du Comité mobilité et réaffectation à son devoir de prévenir la Directrice exécutive que la procédure relative au poste contesté était viciée du fait que l'administration avait publié l'avis de vacance pour le poste contesté simultanément en interne et en externe, la privant ainsi, en tant que candidate interne bien qualifiée, de la possibilité d'avancement de carrière. Selon elle, les membres du Comité mobilité et réaffectation ont tous été informés des divergences dans les procédures de recrutement et de sélection, prétendument en raison d'un nombre élevé de publications simultanées en interne et en externe de vacances de postes, ce qui a d'abord été porté à leur attention par le président de l'Association du personnel de l'ONUSIDA, qui a demandé un entretien en tête-à-tête. Elle ajoute que le président a souligné que ce cas était similaire à d'autres procédures de recrutement récemment examinées par le Comité mobilité et réaffectation, dans lesquelles un candidat externe avait été recommandé en lieu et place d'un candidat interne bien qualifié. De même, le président du Comité mobilité et réaffectation et le supérieur hiérarchique de la requérante au moment des faits étaient d'accord sur ce point et sur le besoin de cohérence entre les publications de vacances de poste faites en interne et celles faites en interne et en externe. La requérante affirme que non seulement le Comité mobilité et réaffectation a omis de porter cette «irrégularité de procédure»* à l'attention de la Directrice exécutive, mais le Département gestion des ressources humaines a également manqué à son obligation au titre du paragraphe 11 de la politique de recrutement de la porter à l'attention du Comité mobilité et réaffectation.

17. Les arguments énoncés au considérant précédent sont dénués de fondement, dès lors qu'ils reposent sur une prétendue violation du paragraphe 23 de la politique de recrutement. En effet, le Tribunal a conclu que le paragraphe 23 n'était pas applicable et que c'est à juste titre que l'avis de vacance du poste en cause a été publié simultanément

* Traduction du greffe.

en interne et en externe, conformément au paragraphe 24 de la politique de recrutement. Les discussions et la réunion entre différentes parties (visées au considérant 16 du présent jugement) sont des questions d'administration interne qui sont sans incidence sur la légalité de la décision de publier l'avis de vacance du poste contesté simultanément en interne et en externe.

18. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 avril 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER