

QUATRE-VINGT-NEUVIÈME SESSION

Affaire Giordano

Jugement n° 1990

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M^{me} Grazia Giordano le 24 août 1999 et régularisée le 14 septembre, la réponse de l'Agence du 17 décembre 1999, la réplique de la requérante du 25 février 2000, les observations fournies par M^{me} T. le 13 mars à la demande du Tribunal, les commentaires de la requérante du 5 avril et la duplique d'Eurocontrol du 14 avril 2000;

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. La requérante, née en 1958 et de nationalités italienne et belge, entra au service de l'Agence en juillet 1991. En janvier 1992, elle fut titularisée en qualité de dactylographe de 1ère classe de grade C4. Elle occupe actuellement un poste de grade B3.

Le 2 février 1998, l'Agence fit paraître un avis de concours pour un poste d'assistant de grade B4/B5 au Bureau de réglementation de la sécurité. Le 2 avril, la requérante se porta candidate à ce poste. Le 18 mai, le jury de concours établit la liste d'aptitude pour ledit poste et retint la candidature de la requérante. Cette dernière passa les épreuves de sélection le 10 juin. Par lettre du 21 août, le chef de la Section Sélection et Affectation lui fit savoir que le choix définitif du Comité de sélection s'était porté sur le candidat qui présentait le «profil le plus complet», à savoir M^{me} T.

Par mémorandum interne du 25 novembre 1998, la requérante adressa au Directeur général une réclamation dirigée contre le rejet de sa candidature. Elle se plaignait de ce que cette décision n'était pas motivée et de ce qu'elle avait subi une discrimination, les tests d'évaluation s'étant déroulés exclusivement en anglais. Ayant été saisie de l'affaire, la Commission paritaire des litiges conclut, lors de sa séance du 23 mars 1999, que ladite réclamation était fondée quant à son moyen relatif à l'existence d'une discrimination linguistique. Par courrier du 24 mai 1999, qui constitue la décision attaquée, le directeur des ressources humaines fit savoir à la requérante, au nom du Directeur général, que sa réclamation était rejetée.

B. La requérante avance deux moyens. En premier lieu, s'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal de céans, elle soutient que le principe de l'égalité de traitement a été violé. Etant donné que l'avis de concours ne mentionnait aucune prééminence de l'anglais sur le français, elle pouvait logiquement s'attendre à ce que les tests de sélection se déroulent, au choix du candidat, en français ou en anglais. Sa langue maternelle étant le français, elle aurait dû passer les tests en question principalement dans cette langue. Or, en l'espèce, l'anglais a été utilisé pour les deux tests de raisonnement, seul celui concernant la personnalité s'est déroulé en français. Quant à l'entretien, il a été mené dans les deux langues. Ayant été déclarée apte par le jury de concours, la requérante estime que ses résultats auxdits tests ont été déterminants dans le rejet de sa candidature. Par conséquent, en raison de l'utilisation quasi exclusive de l'anglais dans la procédure de sélection, elle a subi une discrimination par rapport à d'autres candidats qui ont pu passer les tests dans leur langue maternelle.

En second lieu, la requérante fait valoir que les courriers des 21 août 1998 et 24 mai 1999 n'indiquent pas les motifs du rejet de sa candidature, et ce, en violation du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence comme de la jurisprudence du Tribunal.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 24 mai 1999, le rejet de sa candidature au poste d'assistant qu'elle brigait ainsi que la nomination de M^{me} T. à ce même poste. Elle réclame 100 000 francs belges à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que la requête est irrecevable, la requérante n'ayant pas respecté le délai statutaire lors de l'introduction de sa réclamation. Celle-ci n'a en effet été formée que le 25 novembre 1998 alors que la décision qu'elle contestait datait du 21 août 1998 et que le délai de recours expirait donc le 21 novembre 1998. Par ailleurs, le 1^{er} juin 1999, la requérante a été nommée à un poste d'assistant de grade B3 à l'issue d'un autre concours. En conséquence, elle ne justifie plus d'aucun intérêt à agir.

A titre subsidiaire, l'Agence explique qu'elle n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement. En effet, la sélection devant être effectuée parmi des candidats de plus de vingt-huit nationalités, il a été décidé de proposer uniquement des épreuves en anglais, et ce, dans un objectif d'uniformisation. L'égalité des chances a été respectée en pondérant les résultats selon l'«origine anglophone» ou non du candidat. La défenderesse précise que la candidate retenue n'est pas anglophone.

Si la décision du 21 août 1998 n'énonçait qu'un motif général au rejet de la candidature de la requérante, cette dernière a été informée des motifs détaillés au cours d'une entrevue qu'elle a eue le 28 août avec un représentant de la Section Sélection et Affectation. Il lui fut alors indiqué que seuls les résultats de son test de personnalité et de l'entretien avaient conduit à écarter sa candidature, la requérante ayant notamment montré qu'elle pouvait manquer de confiance en soi et avoir du mal à maîtriser ses émotions. Les motifs apparaissant dans la lettre du 24 mai 1999 ont été présentés «de manière plus neutre», conformément à une pratique constante consistant à éviter de consigner dans des documents écrits, devant être archivés dans le dossier personnel du fonctionnaire, des informations de nature à «détériorer les chances ultérieures de la personne intéressée».

La défenderesse demande au Tribunal de condamner la requérante à supporter la totalité des dépens.

D. Dans sa réplique, la requérante allègue que la décision du 21 août 1998 ne lui a été notifiée que vers la fin de ce même mois. Sa réclamation n'était donc pas tardive. Par ailleurs, elle fait valoir qu'elle a un intérêt à agir car, si elle avait été nommée au poste qu'elle brigait, elle aurait bénéficié de perspectives de carrière plus intéressantes que celles qui lui sont offertes par le poste qu'elle occupe actuellement. Elle ajoute que sa nomination à ce dernier poste a eu lieu un an après celle de M^{me} T. au poste d'assistant qu'elle convoitait. Durant cette période, elle a continué à percevoir une rémunération de grade C3.

Elle soutient que la procédure de sélection prévue à l'article 30 du Statut et dans son Règlement d'application n° 2 n'a pas été respectée. Conformément à ces textes, le choix du candidat doit être effectué par le Directeur général sur présentation d'une liste établie par le jury de concours. Or, en l'espèce, le jury n'a procédé à aucun test de sélection et le choix définitif a été fait par un comité de sélection non prévu par le Statut. Pour instituer ce comité, l'Agence aurait dû adopter un règlement portant modification du Statut et de ses Règlements d'application après avoir consulté les organisations syndicales conformément à l'Accord en matière de consultation, de conciliation et d'arbitrage entre Eurocontrol et les organisations syndicales du 9 janvier 1992. A défaut, elle a commis un détournement de pouvoir et violé cet accord.

La requérante souligne qu'il y a discrimination lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique. Tel est le cas en l'espèce où des candidats de langue différente ont tous dû passer une majorité de tests en anglais. L'utilisation de cette langue a eu un impact négatif sur les résultats de l'intéressée en lui causant «un stress et une difficulté supplémentaires».

La requérante n'a jamais été informée des motifs clairs et précis du rejet de sa candidature. Le prétendu manque de confiance en soi lui a été reproché pour la première fois dans le cadre du mémoire en réponse de l'Agence.

E. Dans ses observations, M^{me} T. déclare ne pas comprendre l'intérêt de la requérante dans cette affaire, cette dernière ayant été nommée à un poste de grade supérieur à celui du poste qu'elle brigait initialement. Etant néerlandophone et ayant effectué une partie de ses études supérieures en français, M^{me} T. estime ne pas avoir été avantagée par rapport à la requérante lors des tests de sélection.

F. Dans ses commentaires, la requérante déclare comprendre la réaction de M^{me} T. mais ne pas partager son point

de vue.

G. Dans sa duplique, la défenderesse maintient que la requête est irrecevable pour manque d'intérêt à agir. En effet, la requérante et M^{me} T. ont toutes deux la possibilité d'accéder un jour à un poste de grade B1 et, dans cette perspective, la requérante bénéficie d'un avantage indéniable étant donné qu'elle possède déjà le grade B3. De même, cette dernière ne peut soulever l'argument relatif au préjudice financier dans la mesure où le traitement de M^{me} T., à son poste de grade B5, échelon 1, était supérieur, pour une année, de 64 euros seulement par rapport à celui de la requérante à son poste de grade C3, échelon 3.

La procédure de sélection n'a pas été violée : le jury a établi une liste d'aptitude puis les candidats ont été soumis aux tests et à l'entretien mené par un «panel» de personnes désignées par le Directeur général. C'est ce dernier qui a choisi M^{me} T. et non pas ledit panel, «maladroitement» dénommé «Comité de sélection» dans la lettre du 21 août 1998.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, de nationalité italienne, passa son enfance en Italie puis, à l'âge de dix ans, elle émigra en Belgique. Elle détient actuellement aussi la nationalité belge et se considère comme étant de langues maternelles italienne et française. Elle a acquis une formation de niveau secondaire et s'est perfectionnée en anglais ainsi qu'en informatique. Elle entra au service d'Eurocontrol le 1^{er} juillet 1991 et fut titularisée le 23 janvier 1992 en qualité de fonctionnaire de grade C4 dans un emploi de dactylographe de 1^{ère} classe.

Elle se porta candidate à de nombreux concours ouverts pour des postes de catégorie B.

L'Agence publia l'avis de concours HQ-98-BA/014 destiné à pourvoir au grade B4/B5 le poste d'assistant au Bureau de réglementation de la sécurité. L'avis précisait notamment :

«L'Agence exige au minimum une bonne connaissance de l'anglais ou du français et une connaissance pratique de l'autre langue. Au cours de leur carrière, les candidats seront couramment amenés à travailler dans ces deux langues.

...

Une première sélection sera effectuée sur la base d'une évaluation initiale des titres et qualifications de tous les candidats. Par la suite, les candidats retenus pourront être invités à participer à la phase de sélection finale, qui consiste en des évaluations et entretiens. Les détails utiles seront précisés aux candidats invités.»

Le 2 avril 1998, la requérante se porta candidate à ce poste. Dans les formulaires de candidature, elle indiquait sa double nationalité, ses deux langues maternelles (français et italien) qu'elle maîtrisait en tous points «couramment», les langues anglaise et néerlandaise qu'elle maîtrisait «très bien» et la langue allemande qu'elle maîtrisait «bien».

Un jury de concours fut institué afin d'examiner les quatre-vingt-trois candidatures reçues et d'établir la liste d'aptitude à cet emploi. La candidature de la requérante fut retenue dans la catégorie des candidats internes, dans la liste d'aptitude datée du 18 mai 1998.

Les 9 et 10 juin 1999, le «Comité de sélection» -- désigné par le Directeur général et formé de deux membres représentant les services intéressés -- eut des entretiens avec les cinq candidats (deux Belges, un Hollandais, un Britannique et un Irlandais) figurant sur la liste d'aptitude puis leur fit passer trois tests d'évaluation : le premier était un test de raisonnement verbal en anglais, le deuxième un test de raisonnement numérique également en anglais, le troisième un test de personnalité effectué dans la langue choisie par le candidat (en français pour la requérante). Les entretiens furent menés en anglais et en français. Au vu du résultat de ces tests et de l'entretien, il fut décidé d'offrir le poste à une autre candidate interne dont le profil fut jugé meilleur (M^{me} T.).

Le rejet de la candidature de la requérante lui fut notifié par une lettre portant la date du 21 août 1998 et signée au nom du Directeur général. Il lui fut indiqué que «Le choix définitif du Comité de Sélection [s'était] porté sur le candidat qui représentait le profil le plus complet.» Pour le cas où elle aurait eu besoin de renseignements supplémentaires, elle était invitée à contacter la section HR 1.2.

Il y a contestation quant à la date à laquelle la requérante reçut cette lettre -- le 21 août selon l'Agence, à la fin du mois selon l'intéressée.

Cette dernière profita de l'offre qui lui était faite de compléter son information sur le résultat du concours. L'entretien dura une heure et quart.

2. Le 25 novembre 1998, la requérante adressa au Directeur général une réclamation contre le rejet de sa candidature pour défaut de motivation. Elle se plaignait de ce que les tests d'évaluation s'étaient déroulés exclusivement en anglais, en quoi elle voyait une discrimination par rapport aux candidats anglophones. Elle demandait l'annulation de la nomination de la candidate sélectionnée.

Le cas fut soumis à la Commission paritaire des litiges qui, à l'unanimité, estima qu'il y avait eu discrimination résultant de l'usage quasi exclusif de l'anglais dans les tests de sélection finale. A son avis, la motivation orale donnée à la requérante satisfait à l'obligation minimum de motivation, mais cela ne préjuge en rien du bien-fondé de celle-ci.

Néanmoins, le directeur des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, rejeta la réclamation, en se fondant sur les motifs ci-après :

«contrairement à ce que vous soutenez ce ne sont pas les tests en langue anglaise qui ont été déterminants dans l'ensemble de la décision de ne pas vous nommer; il a en effet été tenu compte de l'ensemble de la procédure finale de sélection, qui comportait aussi un entretien dans les deux langues, et dont le résultat n'a pas été entièrement satisfaisant.

S'agissant de la motivation du rejet de votre candidature, elle était conforme aux principes dégagés par la jurisprudence [du Tribunal administratif] de l'OIT, sur l'obligation de modération.»

3. Dans sa requête, la requérante demande l'annulation de la décision du 24 mai 1999 portant rejet de sa réclamation, l'annulation du rejet de sa candidature, l'annulation de la nomination de M^{me} T. et la condamnation de la défenderesse aux dépens. Elle invoque les mêmes moyens qu'en procédure interne.

L'Agence conclut au rejet de la requête qu'elle tient pour irrecevable en raison de la tardiveté de la réclamation en procédure interne, ainsi que de l'absence d'intérêt à l'admission du recours, dès lors que la requérante a, depuis sa réclamation, été promue à un poste de grade B3, soit un poste de grade supérieur et mieux rémunéré que celui qui est litigieux dans la présente procédure. Quant au fond, elle tient les motifs invoqués pour non fondés.

En réplique, la requérante estime sa requête recevable. Elle soutient que la procédure comportant l'examen par un jury, puis par un «comité de sélection» et enfin par le Directeur général violerait l'article 30 du Statut administratif du personnel. La décision de nommer un «comité de sélection» violerait en outre l'Accord conclu le 9 janvier 1992 entre Eurocontrol et les organisations syndicales en matière de consultation, de conciliation et d'arbitrage, ce qui entraînerait la nullité des décisions prises en application de cette norme.

Dans sa duplique, l'Organisation s'en remet au Tribunal pour apprécier l'incidence de la tardiveté du recours interne sur la recevabilité de la requête. En ce qui concerne l'intérêt de la requérante à obtenir le poste dont l'attribution est contestée, l'Agence expose qu'à son avis l'intéressée a actuellement autant de possibilités d'avancement que si elle avait été nommée au poste litigieux, avec l'avantage de partir depuis une position plus élevée. Sur le fond, elle soutient que la procédure suivie est conforme aux articles 30 et 45 du Statut, comme le Tribunal l'a reconnu dans le jugement 1689 (affaire Montenez n° 2). L'appellation de «comité de sélection» ne serait pas appropriée, et ce n'est pas lui qui prend une décision mais le Directeur général. En fait, il s'agit d'un «panel de personnes désignées par le Directeur général ... comprenant des représentants des services concernés». Selon l'Agence, l'institution du «panel» d'examen était conforme au Statut et à ses Règlements d'application. Les rapports motivés de ce «panel», contenant les appréciations des épreuves de M^{me} T. et de la requérante, ainsi que les recommandations adressées au Directeur général, sont annexés à la duplique. Le «panel» était constitué de M. B. du bureau EMS.1 et M. S. de la Direction des ressources humaines. Pour la défenderesse, la conduite de l'épreuve était conforme au principe de l'égalité de traitement, et la proposition était objectivement justifiée.

4. La requérante conteste l'absence de motivation de la décision portant rejet de sa candidature.

La motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître la raison, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence (par exemple au moyen d'un recours ou d'une opposition), et aux autorités compétentes de vérifier si la décision est conforme au droit. L'étendue de la motivation exigée dépend des circonstances. La motivation peut être donnée par voie de référence, explicite ou implicite, à un autre document, contenant l'énumération de motifs. L'absence ou l'insuffisance de la motivation peut encore être corrigée en instance de recours, pour autant que le droit d'être entendu des intéressés soit alors pleinement respecté (voir le jugement 1817, affaire J., au considérant 6). En matière de concours, la jurisprudence considère qu'une organisation doit faire preuve de retenue quand elle annonce à un candidat interne le rejet de sa candidature, de manière à ne pas détériorer les chances ultérieures de la personne concernée (voir les jugements 958, affaire El Boustani n° 3, au considérant 17, 1355, affaire Suprpto, aux considérants 8 et 9, 1390, affaire More, au considérant 25, et 1787, affaire Gramegna, au considérant 5).

En l'espèce, l'annonce écrite du rejet de la candidature était très sommaire. Toutefois, l'Agence se disait d'emblée à disposition pour donner à la requérante toute précision désirée. L'intéressée a fait usage de cette possibilité et reçu les indications détaillées sur le déroulement des épreuves et leur appréciation. De toute façon, dans le cadre de la présente procédure, l'Agence a confirmé ces indications, ce qui a encore donné à la requérante la possibilité de se déterminer.

Ces éléments étaient suffisants pour permettre à la requérante d'exercer ses droits et au Tribunal de vérifier si la décision attaquée était conforme au droit.

Le moyen n'est donc pas fondé.

5. a) Le Tribunal a déjà eu l'occasion d'exposer que la procédure de nomination et promotion, pratiquée par Eurocontrol, n'était pas contraire au Statut du personnel. Il se réfère à ses jugements et n'a pas de raison de modifier sa jurisprudence (voir les jugements 1689 et 1771, affaire De Riemacker n° 4).

b) Ignorant la jurisprudence du jugement 1689, la requérante affirme que :

«en cas d'instauration d'un Comité de Sélection, dans la mesure où il s'agit d'une modification du statut et de ses règlements d'application, la défenderesse aurait dû adopter un règlement après avoir consulté les organisations syndicales, conformément à l'accord cadre conclu entre la défenderesse et les Organisations syndicales le 9 janvier 1992 ... (voir jugement ... 1712 du 29/01/98, Affaire Aelvoet n° 6...)».

L'Agence conteste avoir mal appliqué les dispositions statutaires relatives à la procédure de pourvoi d'un poste. Dans le jugement 1689, le Tribunal a constaté que la procédure suivie était conforme aux dispositions statutaires. Du reste, ce qui est nommé peut-être improprement le «comité de sélection» n'est pas un nouvel organe, mais la réunion de fonctionnaires représentant les services concernés, désignés par le Directeur général pour lui permettre de prendre sa décision -- qui est discrétionnaire -- en toute connaissance de cause.

Ce qui a été nommé improprement «comité de sélection» ou «panel de sélection» n'est pas un organe statutaire (article 9 du Statut, article 30 du Statut pour le jury) ou réglementaire, même consultatif, mais la réunion des fonctionnaires désignés par le Directeur général, en application de l'article 7, premier alinéa, du Règlement n° 2 relatif à la procédure d'affectation à un emploi en application des articles 7, 30, 31 et 45 du Statut administratif, selon lequel

«Le Directeur Général choisit sur la liste la ou les personnes qu'il nomme aux emplois vacants. Ce choix est effectué après avis motivé du service concerné sur base d'entretiens comparatifs.»

Les fonctionnaires choisis, en nombre limité (en l'espèce deux), ont pour seule fonction d'assister le Directeur général, en vue de la décision qu'il doit prendre (article 2 du Statut), en lui faisant connaître l'«avis motivé du service concerné». Cet avis apparaît indispensable pour que l'autorité investie du pouvoir de nomination évalue les besoins de ce service, ainsi que l'aptitude des candidats à répondre à ces besoins, et puisse ainsi déterminer quel est l'intérêt de l'Agence.

Il en ressort donc que la procédure a été conforme aux normes réglementaires et que le Directeur général n'a pas créé un nouvel organe, ce qui, selon la requérante, eût exigé un nouveau règlement dont l'adoption aurait dû être précédée de la procédure de conciliation prévue dans l'Accord du 9 janvier 1992.

Le grief de la requérante n'est donc pas fondé.

6. De jurisprudence constante, la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire dépend dans une large mesure de l'appréciation du chef exécutif. Aussi une telle décision ne peut-elle être revue par le Tribunal que de manière très restreinte, soit si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle 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 inexacts (voir par exemple le jugement 1771, au considérant 6, et la jurisprudence citée).

Dans le cas particulier, la requérante se plaint d'un vice de procédure.

Les candidats à un concours ont le droit au 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 les jugements 1497, affaire Flores, au considérant 5, et 1549, affaire López-Cotarelo, au considérant 9). Les conditions de sélection prévues par les dispositions de nature statutaire sont à respecter scrupuleusement et, si la procédure a été irrégulière, la nomination qui en est résultée doit être annulée, sous réserve que la personne nommée soit «tenue indemne» si elle a accepté le poste de bonne foi (voir le jugement 1477, affaire Nacer-Cherif, au considérant 10).

7. Parmi les principes fondamentaux à respecter figure le droit de tous les concurrents au respect de l'égalité de traitement. L'Organisation ne saurait établir de distinction sur la base de critères -- par exemple linguistiques -- qui ne figurent pas dans les conditions du concours (voir le jugement 1158, affaire Vianney, aux considérants 4 et suivants).

Pour le poste à pourvoir, les conditions de concours exigeaient notamment «une bonne connaissance de l'anglais ou du français et une connaissance pratique de l'autre langue», le candidat nommé étant «couramment amené à travailler dans ces deux langues». La requérante en déduit à juste titre que, du point de vue de la langue, les candidats «francophones» et «anglophones» devaient être mis sur un pied d'égalité lors des différentes épreuves de concours.

Le droit à l'égalité de traitement exige que des situations semblables ou analogues soient régies par les mêmes règles et que des situations dissemblables soient régies par des règles qui tiennent compte de cette dissemblance. Cette seconde exigence déduite du droit à l'égalité n'impose pas toujours une seule solution. Elle peut être satisfaite si la règle choisie dans la norme ou la décision tient compte de manière raisonnable de la différence des situations. Comme l'autorité dispose d'une importante marge de manœuvre pour établir l'équivalence, lorsque les situations de fait ne sont pas identiques, le Tribunal doit respecter cette marge et ne peut sanctionner le choix opéré que s'il outrepassé celle-ci.

Lors du concours, les candidats francophones et anglophones ne se trouvaient pas dans la même situation, de telle sorte qu'une réglementation différenciée était nécessaire. Le problème se complique si l'on prend en considération les candidats dont la langue maternelle est une langue tierce. Une certaine égalité serait certes assurée si les tests étaient présentés aux candidats dans leur langue maternelle, mais cette solution, qui ne s'impose pas comme étant la seule, compliquerait le travail de préparation du concours. Si les tests étaient passés au choix du candidat dans l'une ou l'autre des deux principales langues de travail de l'Agence, le problème du traitement du cas des candidats d'une autre langue maternelle pourrait se poser et l'on pourrait se demander si pour eux un facteur de correction ne s'imposerait pas. Comme finalement les conditions de concours -- et les conditions de travail -- exigeaient une bonne connaissance des deux principales langues de travail, il n'était pas inéquitable de ne prévoir les tests que dans une seule langue et de faire bénéficier tous les candidats ayant une langue maternelle autre que celle du test d'un facteur de correction suffisant. Une telle solution rétablit l'équilibre et une certaine égalité entre les différents candidats. A condition que cette correction soit effectivement suffisante, elle ne viole pas le droit à l'égalité de traitement.

En l'occurrence, l'Agence expose que ce ne sont pas les tests de raisonnement présentés uniquement en anglais qui ont été déterminants dans la proposition de ne pas retenir la candidature de la requérante, c'est le troisième test de personnalité présenté uniquement en français ainsi que l'entretien en français et en anglais qui ont conduit le «Comité de sélection» à émettre des réserves sur sa candidature. Il a été tenu compte, dit-elle, du fait que trois candidats n'étaient pas anglophones par l'application d'un système de pondération. C'est du reste une candidate non anglophone qui a été retenue.

Les rapports d'appréciation établis par le «Comité de sélection» à l'intention du Directeur général, produits avec la duplique, confirment les dires de l'Agence. On peut y constater que le résultat de chaque test a fait l'objet d'appréciations selon différents critères. Ceux-ci ont été choisis avec soin.

Par ailleurs, il n'existe pas d'élément qui permette de penser que les appréciations, auxquelles le Directeur général s'est rallié, constitueraient un abus ou un excès du pouvoir d'appréciation reconnu en la matière à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'Agence ne prétend point que la correction destinée à rétablir l'équilibre entre les candidats non anglophones se fasse selon une règle mathématique. Il faut en déduire que ladite correction est opérée par les experts selon les circonstances, c'est-à-dire en fonction de l'incidence de la moins bonne connaissance de l'anglais sur le résultat de l'épreuve dans le cas particulier. Un tel critère n'apparaît pas contraire au droit à l'égalité de traitement.

Le Tribunal ne dispose pas non plus d'éléments permettant de considérer que dans le cas particulier les corrections nécessaires auraient été apportées de manière arbitraire.

La requérante estime que, même si elle a réussi les tests de raisonnement présentés en anglais, l'obligation de passer les épreuves en anglais l'a vraisemblablement «stressée», ce qui expliquerait qu'elle ait obtenu de moins bons résultats au test de personnalité et lors de l'entretien; ceux-ci n'auraient eu lieu que deux heures après les tests présentés en anglais, alors que la candidate retenue aurait passé la nouvelle épreuve quelques jours plus tard. En outre, cette dernière aurait été avantagée par une meilleure maîtrise de l'anglais du fait qu'elle avait travaillé précédemment aux Etats-Unis d'Amérique.

Il y a lieu de relever que, si l'épreuve en anglais n'était pas en elle-même irrégulière, la requérante ne saurait se plaindre des difficultés qu'elle a éprouvées.

La requérante ne se prétend à juste titre point la victime d'une violation du droit à l'égalité de traitement du fait de la différence d'horaire quant aux épreuves imposées à la candidate retenue et à elle-même. En effet, quand le concours n'implique pas des épreuves subies en même temps par tous les candidats (épreuves écrites, etc.), de telles différences, difficilement évitables, doivent être prises en compte par les candidats, en dehors de circonstances exceptionnelles non invoquées en l'occurrence.

Par ailleurs, le fait que la candidate retenue ait bénéficié d'une meilleure maîtrise de l'anglais qu'elle-même ne saurait avoir entaché la régularité du concours.

Le grief n'est donc pas fondé.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, 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.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

