

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M<sup>lle</sup> I. A. A. B. le 10 avril 2006, la réponse de l'Organisation du 26 juillet, la réplique de la requérante du 19 septembre et la duplique de l'UNESCO du 7 novembre 2006;

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 est une ressortissante saoudienne née en 1946. Des faits se rapportant à cette affaire sont exposés, sous A, dans les jugements 2428, prononcé le 6 juillet 2005, et 2577, prononcé le 7 février 2007, que le Tribunal a rendus respectivement sur les première et deuxième requêtes de l'intéressée. Après avoir, le 30 septembre 2003, présenté sa candidature au poste de directeur de la Division de l'éducation de base (poste ED 568), de classe D 1, la requérante a été informée, par un mémorandum du Bureau de la gestion des ressources humaines daté du 14 juin 2004, que le Directeur général avait décidé de nommer à ce poste une autre candidate. Elle a présenté une réclamation contre cette décision dans un mémorandum adressé au Directeur général le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Suite au rejet, le 17 août, de sa réclamation, la requérante a saisi le Conseil d'appel le 15 septembre 2004. Dans son rapport du 13 décembre 2005, celui-ci a estimé que la procédure suivie afin de pourvoir le poste ED-568 n'était pas entachée d'irrégularité, et il a recommandé que la demande de la requérante tendant à sa nomination au poste en question soit rejetée. Toutefois, eu égard notamment au fait que sa description d'emploi et son rapport d'évaluation n'avaient pas été finalisés malgré une série de rappels, il a également recommandé que lui soit versée la somme de 2 000 dollars des Etats Unis à titre de dommages intérêts pour «tort moral résultant de sa situation professionnelle». Par une lettre du 6 février 2006, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a informé la requérante qu'il avait décidé de rejeter sa demande de nomination au poste ED 568, conformément à la recommandation du Conseil d'appel. Il faisait observer que la recommandation tendant à ce que lui soient versés des dommages intérêts pour tort moral «causé par des faits non liés à la décision attaquée» n'était pas fondée, mais qu'il acceptait néanmoins de lui octroyer la somme de 2 000 dollars «pour qu'il puisse être mis fin au litige». La requérante a refusé cette offre.

B. La requérante soutient que la décision du Directeur général de ne pas la nommer au poste ED 568 est illégale. Elle fait valoir que la procédure suivie afin de pourvoir ce poste était entachée d'irrégularité dans la mesure où elle n'avait pas été conduite conformément aux dispositions des Statut et Règlement du personnel ni aux principes du droit de la fonction publique internationale consacrés par le Tribunal dans sa jurisprudence. Elle allègue que sa candidature n'a pas été examinée dans le respect de la bonne foi et des règles assurant une concurrence loyale entre les candidats. Selon elle, le fait de ne pas avoir été convoquée à un entretien, alors que ses qualifications dépassaient les exigences du poste mis au concours, constitue une violation de l'article 4.2 du Statut du personnel, qui dispose notamment que les nominations décidées par le Directeur général «se font par appel et mise en concurrence de candidatures, de façon à assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité». Elle fait valoir qu'en violation de l'article 4.4 du Statut et des dispositions de la circulaire administrative n° 2191 du 29 septembre 2003, l'administration a manqué à son obligation de donner la priorité — à compétences égales — aux candidatures des membres du personnel, dont elle fait partie, par rapport à celles des candidats externes.

La requérante affirme également que l'UNESCO n'a pas respecté la promesse qui avait été faite par l'Organisation au ministre de l'Education du Royaume d'Arabie saoudite, selon laquelle sa candidature «sera[it] dûment étudiée dans le cadre de la procédure d'évaluation», et que sa conduite envers elle, en particulier son transfert à un poste

sans description d'emploi concrète et sans définition de tâches, dérogeait au principe de bonne foi.

Enfin, elle soutient qu'après avoir saisi le Tribunal pour contester son transfert à un «poste de grade inférieur et inadapté», elle a été l'objet «d'un harcèlement incessant». A cet égard, elle reproche à l'administration le retard excessif avec lequel un rapport d'évaluation périodique lui a été remis et le fait qu'elle ne s'est vu confier aucun travail concret.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général de ne pas la nommer au poste ED 568 ou, à défaut, d'ordonner à l'Organisation de la promouvoir à un poste de classe D 1 avec effet rétroactif à la date de nomination de la titulaire actuelle du poste en question. Elle réclame également 20 000 dollars à titre de dommages intérêts pour tort moral et 4 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation conteste la recevabilité des demandes de promotion et de dédommagement financier présentées par la requérante, au motif qu'elles ne relèvent pas de la compétence du Tribunal dès lors qu'elles sont sans rapport avec l'objet de sa requête, à savoir la décision de l'administration de ne pas la nommer au poste ED 568. En outre, la défenderesse souligne le fait que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne concernant ses griefs relatifs à sa situation professionnelle — notamment à son rapport d'évaluation et à sa description d'emploi — et relève que l'intéressée tente de lier sa demande de promotion à la classe D 1 à son affaire précédente devant le Tribunal, qui concernait le déclassement de son poste, sans avoir demandé la jonction des affaires.

Sur le fond, l'UNESCO affirme que toute décision en matière de nomination relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général et n'est donc soumise qu'à un contrôle restreint. Elle rappelle qu'après avoir examiné les pièces du dossier le Conseil d'appel avait estimé que la conclusion du comité de présélection, selon laquelle la requérante n'était pas aussi qualifiée que les vingt cinq candidats présélectionnés, serait «difficile à contester». L'Organisation rejette l'argument de la requérante fondé sur le fait qu'en tant que candidate interne sa candidature aurait dû être examinée en priorité, soutenant que l'article 4.4 du Statut du personnel ne s'applique «que si les aptitudes [de l'intéressé(e)] se révèlent égales [à celles des autres candidats]».

L'Organisation rejette également l'argument relatif au prétendu non respect d'une promesse. Elle explique que l'engagement qu'elle a pris de veiller à ce que la candidature de la requérante soit «dûment étudiée» ne doit pas être interprété comme la promesse d'un traitement préférentiel.

Enfin, l'UNESCO rejette les allégations relatives au non respect du principe de bonne foi et au harcèlement comme étant non fondées et sans rapport avec la question centrale, à savoir la légalité de la procédure de pourvoi du poste ED 568. Dans ce contexte, la défenderesse rappelle la décision du Directeur général de lui octroyer une indemnité pour le retard pris dans l'établissement de sa description de poste et de son rapport d'évaluation.

A la demande du Tribunal, l'Organisation a invité la candidate retenue à faire part de ses observations sur la requête. Dans une déclaration annexée à la réponse de l'UNESCO, celle ci s'est déclarée totalement en accord avec la position du Conseil d'appel et la réponse de l'Organisation.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses moyens. Elle conteste l'importance donnée par l'Organisation aux conclusions du Conseil d'appel, faisant valoir que le rôle de ce dernier est purement consultatif et que ses recommandations sont soumises à un contrôle juridictionnel. Elle considère que son expérience professionnelle, ses compétences linguistiques, ses titres universitaires et son ancienneté n'ont pas été dûment pris en considération dans le cadre de la procédure de sélection, comme il ressort de la fiche d'évaluation des qualifications des candidats. En outre, elle fait valoir que les qualifications et l'expérience de la personne retenue pour le poste ne paraissent pas correspondre aux exigences requises dans l'avis de vacance.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient que la requérante n'a pas fourni la moindre preuve établissant que le Conseil d'appel ou le Directeur général a fait montre de mauvaise foi dans l'examen de son recours. Elle note que le comité de présélection et le panel d'évaluation ont tous deux tenu compte des exigences requises dans l'avis de vacance et soutient que tous les renseignements fournis par la requérante sur ses qualifications ont été dûment pris en considération. Elle fait valoir que le poste ED 568 a été pourvu à l'issue d'une évaluation objective, non seulement des titres universitaires et des compétences linguistiques, mais aussi de la compétence et de l'expérience spécifiquement requises pour ce poste.

## CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste la décision du Directeur général du 6 février 2006 — fondée sur la recommandation du Conseil d'appel — par laquelle il a rejeté sa demande de nomination au poste ED 568.

Bien que le Directeur général ait jugé non fondée la recommandation du Conseil d'appel tendant à octroyer à la requérante des dommages intérêts pour tort moral, il a décidé de lui verser à ce titre la somme de 2 000 dollars des Etats Unis «pour qu'il puisse être mis fin au litige». La requérante a refusé cette offre. L'Organisation l'a par la suite informée que la décision du Directeur général était définitive et que la somme proposée restait à sa disposition, sans préjudice de son droit de faire appel de cette décision devant le Tribunal administratif, comme l'y autorise la disposition 111.2 du Règlement du personnel. Le Tribunal estime que, contrairement à ce que prétend la requérante, ceci ne constitue pas une preuve de mauvaise foi, de harcèlement, de parti pris ou de mauvaise volonté de la part de l'Organisation mais témoigne plutôt d'un désir constant d'entretenir une relation de travail harmonieuse avec l'intéressée.

2. Dans son rapport du 13 décembre 2005, le Conseil d'appel a jugé important de souligner qu'«un comité de présélection offre aux membres du personnel une garantie essentielle de transparence et d'objectivité dans la prise de décision» et que rien ne prouve que cela n'ait pas été le cas en l'espèce. Par conséquent, malgré les objections de la requérante, il a fait observer que «la conclusion du comité de présélection selon laquelle les qualifications de la [requérante] n'étaient pas égales à celles des vingt cinq candidats présélectionnés serait difficile à contester». Il en a conclu que la procédure de recrutement n'était pas entachée d'irrégularité.

3. Les observations du Conseil d'appel sont corroborées par les pièces du dossier. Dans son formulaire de candidature, sous la rubrique «Lettre de motivation», la requérante a simplement indiqué ce qui suit : «Je suis fonctionnaire de l'UNESCO. Je suis sûre de posséder les qualifications requises pour occuper ce poste (voir mon CV dans mon dossier).» Le reste de la page a été laissé en blanc. Le comité de présélection a ainsi été amené à noter sur la «fiche d'évaluation» de la requérante que «son formulaire de candidature ne fai[sai]t pas ressortir clairement sa motivation». De toute évidence, cette observation n'était pas inspirée par le parti pris, l'intention de harceler l'intéressée ou la mauvaise foi. Au contraire, le comité a relevé de manière objective un fait que le Tribunal estime corroboré par les pièces du dossier.

Le comité était chargé d'évaluer la candidate en regard des exigences du poste, et ce, dans les domaines suivants : «Formation», «Expérience professionnelle», «Compétences» et «Langues». Sous cette dernière rubrique de sa fiche d'évaluation, la requérante n'a obtenu l'appréciation «Excellente» que pour sa connaissance de l'anglais — qui constituait, comme mentionné dans ladite fiche, une des exigences du poste — et de l'arabe, sa connaissance du français étant jugée «Bonne». Toutefois, ce n'est que pour ses connaissances linguistiques que la requérante a obtenu des appréciations relativement positives au sujet de ses qualifications. Elle a également obtenu les appréciations ci après, raisonnablement motivées : «Bonne» pour ce qui est de la rubrique «Formation» et «Passables» pour les rubriques «Expérience professionnelle» et «Compétences». Sous aucune de ces rubriques, elle n'a obtenu l'appréciation «Excellente».

Ces observations étaient pertinentes et raisonnables. Compte tenu du fait que le poste mis au concours était celui de directeur de la Division de l'éducation de base, le comité, en déclarant que l'«expérience professionnelle [de la requérante] ne correspond[ait] pas exactement aux exigences du poste», ses diplômes se rapportant davantage à l'enseignement supérieur qu'à l'éducation de base, est parvenu à une conclusion raisonnable. Il a également formulé une observation raisonnable en estimant que «son formulaire de candidature ne fai[sai]t pas ressortir clairement sa motivation». Aucun des arguments avancés par la requérante ne confirme qu'effectivement la candidate retenue ne possédait pas les qualifications requises pour occuper le poste.

4. Le Tribunal a relevé, dans son jugement 2293, que, «[s]'il est indubitable que l'Organisation doit faire preuve de bonne foi envers son personnel [...], la mauvaise foi n'en doit pas moins être prouvée et n'est jamais présumée». Il avait estimé dans cette affaire qu'«il n'exist[ait] absolument aucune preuve, subjective ou objective, d'une quelconque mauvaise foi» et que, «[m]ême s'il [éta]it manifeste et reconnu que des erreurs [avaie]nt été commises, rien ne prouv[ait] que les décideurs s'[étaie]nt prononcés autrement qu'en toute honnêteté et en croyant sincèrement agir au mieux des intérêts de l'Organisation». Il avait aussi fait valoir dans cette même affaire que, «[p]our que la mauvaise foi soit avérée, il faut prouver l'intention de nuire, la mauvaise volonté, l'existence de motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête». (Voir le jugement 2293, aux considérants 11 et

12.)

Le Tribunal estime que ces arguments et ces considérations sont pleinement applicables au cas d'espèce.

5. Dans son jugement 2521, le Tribunal a rappelé qu'il a souvent fait observer que «c'est à la personne qui se plaint d'un harcèlement qu'il appartient d'établir les faits précis à l'appui de son allégation» et que «[l]a question est de savoir si les mesures et les décisions en cause ont été prises dans un but légitime, même si ce but aurait pu être atteint par d'autres moyens plus judicieux, ou si ces décisions répondaient à un objectif ou traduisaient une attitude, par exemple l'hostilité, justifiant qu'elles soient qualifiées de harcèlement». S'agissant des faits invoqués à l'appui d'une allégation de harcèlement, «c'est à la personne qui porte plainte qu'il appartient de prouver que les mesures ou les décisions en cause répondaient à un objectif ou traduisaient une attitude permettant de les qualifier de harcèlement».

Il est également utile de rappeler le jugement 2100, dans lequel le Tribunal a estimé que «l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime, et qu'un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps peuvent justifier une allégation de harcèlement».

Une succession de faits, qui peut dans certains cas être invoquée pour prouver une allégation de harcèlement, comme expliqué dans le jugement 2067, peut également être invoquée pour la contester. En l'espèce, il y a abondance de preuves démontrant que l'Organisation a procédé à une évaluation équitable et impartiale des candidats, sans préjugé, parti pris ou mauvaise foi. Comme dans son affaire précédente, sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans le jugement 2577, la requérante n'a pas réussi à prouver ses allégations.

6. Le Tribunal a arrêté dans plusieurs de ses jugements que l'organisation dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour sélectionner un candidat à un poste. Selon sa jurisprudence constante, la décision de nommer un candidat à un poste donné ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe non compétent ou sans que soient respectées les garanties d'une procédure régulière, si elle 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 par exemple les jugements 1017, 1223, 1497, 1549, 2040, 2074, 2163 et 2325.)

En l'espèce, la requérante n'a démontré l'existence d'aucun des vices susmentionnés pouvant affecter la validité de la procédure de sélection. De même, sa candidature a été examinée mais aucun comité de sélection n'a jamais recommandé qu'elle soit nommée au poste en question.

7. La requérante soutient également que, contrairement aux prescriptions du Statut du personnel, les candidatures des membres du personnel de l'Organisation n'ont pas bénéficié d'un traitement prioritaire par rapport aux candidatures externes. Il convient à cet égard de rappeler le considérant 1 du jugement 107, dans lequel le Tribunal avait considéré que :

«si l'Organisation est tenue d'avoir pleinement égard aux qualités et à l'expérience des agents en fonctions, cela ne signifie pas qu'elle doive toujours les désigner de préférence aux candidats qui lui sont étrangers. En accordant automatiquement à son personnel une telle faveur, elle pourrait être amenée à prendre des décisions contraires à ses propres intérêts, ce qui ne répondrait certes pas aux intentions des auteurs du Statut du personnel. En réalité, les fonctionnaires en place n'ont de priorité que si leurs aptitudes se révèlent au moins égales à celles des autres candidats.»

Ces principes ont été dûment pris en considération dans la procédure de sélection, qui a été menée consciencieusement et dans les règles par l'Organisation, et si les qualifications et l'expérience de la requérante sont dignes d'intérêt, cela ne lui donne pas automatiquement la priorité sur les autres candidats au poste mis au concours.

8. En ce qui concerne la lettre que le Directeur général a adressée le 7 décembre 2001 au ministre de l'Éducation du Royaume d'Arabie saoudite, le Tribunal a déjà fait observer dans le jugement 2577 qu'elle ne constituait pas une promesse de promotion ou de mutation de la requérante. Le Tribunal a déclaré :

«Il ressort de la lettre adressée au ministre de l'Éducation que celle-ci est loin d'avoir constitué une promesse de promotion ou de mutation de la requérante. Il s'agissait d'un simple engagement d'étudier toute demande de

mutation que l'intéressée pourrait présenter.»

Il n'y a donc pas lieu que le Tribunal statue à nouveau sur ces conclusions, que la requérante souhaite voir réexaminées.

9. La requérante n'étant pas parvenue à démontrer l'existence d'irrégularité dans la procédure de sélection ou d'une quelconque violation des dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel, ni d'un comportement fautif de la part de l'Organisation, toutes les conclusions de la requête doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2007, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet