



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/059

Jugement n° : UNDT/2010/086

Date : 6 mai 2010

Original : anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

ABBASSI

contre

Secrétaire général
de l'Organisation des Nations Unies

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Bart Willemsen, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante, fonctionnaire permanente affectée à New York, conteste la décision de ne pas la sélectionner pour le poste de réviseur arabe à l'Office des Nations Unies à Genève. Deux candidats pouvant prétendre à une mutation dans un délai de 15 jours, y compris la requérante, ont présenté leur candidature pour le poste, mais l'un d'entre eux s'est retiré et la requérante est restée la seule candidate appartenant à cette catégorie. Les entretiens avec les candidats pouvant prétendre à une mutation dans un délai de 30 jours ont un lieu au lendemain de l'entretien de la requérante. Celle-ci n'a pas été sélectionnée; un candidat de la catégorie de 30 jours a été nommé. La requérante affirme que l'administration n'a pas respecté les procédures de sélection applicables aux candidats de 15 jours énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et n'a pas évalué comme il se doit son aptitude avant de prendre en considération d'autres candidats.

Les faits

2. La requérante a été engagée par l'Organisation en 1998 et travaille actuellement au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences en tant que réviseur arabe de la classe P-4. Les résultats qu'elle a obtenus conformément au système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS) pour les périodes 2007/2008 et 2008/2009 étaient « souvent supérieurs à ceux attendus ». S'agissant de l'aptitude à la communication et à l'esprit d'équipe, la requérante a été classée comme « pleinement compétente » dans les deux rapports en question.

3. Le 10 juin 2009, l'Office des Nations Unies à Genève a annoncé une vacance pour un poste de réviseur arabe de la classe P-4 à la section de traduction arabe de la Division de la gestion des conférences. L'annonce précisait parmi les aptitudes requises des compétences en matière d'esprit d'équipe et de communication. La requérante a présenté sa candidature le 22 juin 2009 et, au moment des entretiens,

était la seule candidate de 15 jours aux termes des sections 5.4 et 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. L'entretien de la requérante était prévu pour le 1^{er} septembre 2000, et à être suivi le lendemain par des entretiens des six candidats de 30 jours. La requérante a été interrogée par téléphone par un groupe d'évaluation de quatre personnes qui incluait le chef de la section de traduction arabe (qui était également le directeur de programme chargé du processus de sélection), le chef de la section de traduction espagnole et deux réviseurs hors classe. Le groupe d'évaluation a déterminé que la requérante présentait une série de faiblesses et l'a évaluée comme suit :

La notice personnelle de la requérante, ses rapports e-PAS et son comportement pendant l'entretien confirment qu'elle répond aux exigences du poste en ce qui concerne son niveau d'instruction, son expérience et ses connaissances linguistiques.

Professionalisme : Les deux années d'expérience de la requérante en qualité de réviseur de l'ONU (elle a commencé sa formation comme réviseur en 2008) et la qualité de son travail montrent qu'elle répond aux exigences en ce qui concerne le niveau d'instruction, l'expérience et les langues. Toutefois, l'entretien a révélé des faiblesses en ce qui concerne l'aptitude à organiser et à planifier, notamment en ce qui concerne la capacité à établir des priorités face à des demandes concurrentes.

Esprit d'équipe : Alors que ses rapports e-PAS indiquent que la requérante travaille en collaboration avec ses collègues, ses réponses pendant l'entretien n'étaient pas convaincantes et l'exemple qu'elle a donné n'était pas pertinent. En outre, sa réponse à la question de savoir comment elle traiterait avec un traducteur contestant sa révision n'était pas jugée satisfaisante.

Communication : Tout au long de l'entretien, la requérante était détendue et s'est exprimée clairement et de manière concise; mais ces réponses n'étaient pas toujours complètes, pertinentes ou étayées par des exemples pertinents. Elle satisfait partiellement aux exigences.

Ouverture à la technologie : La requérante emploie tous les outils disponibles qui, d'après elle, prennent beaucoup de temps, mais sont parfois utiles. Elle satisfait aux exigences.

4. La directrice de programme a témoigné lors de l'audience. Elle a déclaré que l'aptitude de la requérante avait été examinée par le groupe d'évaluation immédiatement à l'issue de son entretien. Ses membres ont convenu que la

requérante n'était pas qualifiée. La description de l'évaluation de la requérante par le groupe d'évaluation citée ci-devant a été rédigée par le directeur de programme immédiatement à l'issue de l'entretien. Par la suite, elle a été examinée et approuvée par le groupe d'évaluation. J'accepte sa déclaration que la description reflète exactement le consensus réalisé. Le défendeur a également présenté les notes manuscrites prises par les membres individuels du groupe d'évaluation pendant l'entretien et le score donné par chacun pour la requérante, qui étaient généralement conformes à l'évaluation globale et à la description de l'entretien. D'après le directeur de programme, sur une échelle de cinq à un, cinq dénote une aptitude complète, quatre une aptitude suffisante mais demandant à être améliorée, et trois une aptitude insuffisante. Pour les mutations latérales – où les candidats doivent déjà pouvoir exercer les fonctions au niveau voulu – on s'attend à un score de cinq, bien qu'un score de quatre soit suffisant pour un candidat recherchant une promotion, à condition que le groupe d'évaluation soit persuadé que le candidat a le potentiel de travailler à un niveau plus élevé. Sur les trois membres du groupe d'évaluation dont les notes manuscrites ont été soumises, deux ont évalué la compétence de la requérante en matière d'esprit d'équipe à deux points et demi sur une échelle de cinq et un autre à trois points. Bien que quatre membres du groupe d'évaluation aient donné la note quatre à la requérante en ce qui concerne l'aptitude à communication, ils ont conclu que ces réponses « n'étaient pas toujours complètes, pertinentes ou étayées » et « qu'elle satisfaisait partiellement aux exigences ». Étant donné ces notes, il est manifeste que les compétences démontrées par la requérante étaient sensiblement inférieures aux exigences.

5. La directrice de programmes a témoigné que tout en trouvant (comme les autres membres du groupe d'évaluation) que la requérante ne répondait pas aux exigences du poste, elle n'excluait pas la possibilité de réexaminer sa candidature eu égard aux résultats des entretiens des candidats de 30 jours. En somme, d'après le témoignage de la directrice de programme, si les autres candidats n'étaient pas jugés compétents, elle devait envisager la possibilité soit d'annoncer la vacance une

nouvelle fois, soit d'interroger la requérante une nouvelle fois pour déterminer si elle était acceptable, avec certaines réserves et que, bien que non qualifiée à ce moment-là, elle pourrait s'améliorer une fois qu'elle occupait le poste. Cette possibilité n'était pas exclue étant donné les besoins urgents de la section à Genève. La directrice des programmes a déclaré qu'à son avis, les services de traduction à Genève à cette époque-là étaient soumis à de plus fortes pressions que la section de traduction à New York et que c'est en traitant avec des problèmes posés par la pression du travail que les faiblesses de la requérante étaient les plus manifestes. Elle était également d'avis qu'il était très important de nommer une personne qui pouvait fonctionner à plein régime dès le départ, c'est-à-dire une personne pour laquelle il n'y avait pas de réserves à formuler.

6. Après l'audience, le conseil de la requérante a présenté un mémoire qui affirme que contrairement au témoignage présenté par la directrice de programme, il n'existait pas de différence particulière entre la pression du travail dans les sections de traduction à New York et à Genève, et à prié le Tribunal d'accepter comme élément de preuve un courriel du directeur de la Division de la documentation du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences qui signale « qu'il n'est pas manifeste ou exact de conclure que le personnel [de traduction] du Siège est soumis à un niveau de pression inférieur [à celui des fonctionnaires de Genève] » mais qu'il « existe des signes de plus en plus nets que les récents changements dans la charge du travail à Genève ... ont eu pour effet d'accroître la pression et le stress éprouvés par la section de traduction de l'Office des Nations Unies à Genève, comme sa capacité permanente n'a pas augmenté dans la même mesure ». J'ai déterminé que cet élément de preuve n'avait pas force probante et j'ai rejeté la demande de rouvrir la procédure. Je ne doute pas de la sincérité de la directrice de programme concernant la charge de travail à Genève, et ses vues sont en fait confirmées, bien qu'indirectement et faiblement, par le courriel présenté. En tout état de cause, ce n'est pas là que réside le fond de l'affaire. Le nouvel élément de preuve présenté ne constitue qu'un avis qui diffère de celui de la directrice de

programme qui, après tout, est la mieux placée pour connaître la situation dans son service. En outre, elle était fondée à se fier à sa propre connaissance aussi longtemps qu'elle présentait un niveau de fiabilité raisonnable et la seule existence d'un avis différent défendu raisonnablement par une autre personne, bien qu'intéressante, est dépourvue de pertinence.

7. Le 2 septembre 2009, le groupe d'évaluation a interrogé six autres candidats. La requérante n'a pas été recommandée pour le poste. En revanche, deux candidats de 30 jours ont été jugés qualifiés et ont été recommandés. Le 29 septembre 2009, le Comité central de contrôle s'est réuni et a approuvé les recommandations du groupe d'évaluation, et le 1^{er} octobre 2009, le chef du service linguistique a envoyé la recommandation finale au Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève. Le candidat retenu a été informé de sa sélection le 30 octobre 2009.

8. Dans l'ordre des choses, le 2 novembre 2009, la requérante a appris que le poste en question avait été pourvu en vérifiant Galaxy, le site Web de l'Organisation pour les vacances de postes. Le même jour, elle a écrit à la directrice de programme (le chef de la section de traduction arabe), se disant déçue de ne pas avoir été informée personnellement du résultat du processus de sélection et d'avoir appris par Galaxy de ne pas avoir été sélectionnée. Elle a été informée officiellement de ce fait le 11 novembre 2009.

9. Le 3 novembre 2009, la requérante a demandé un contrôle hiérarchique de la décision contestée. Par un mémorandum en date du 3 décembre 2009, le Secrétaire général adjoint à la gestion l'a informée que le groupe du contrôle hiérarchique du Département de la gestion avait recommandé le maintien de la décision contestée et que le Secrétaire général avait décidé de la confirmer.

Droit applicable

10. L'instruction administrative ST/AI/2006 contient les dispositions suivantes :

5.4 Les fonctionnaires ci-après peuvent prétendre à une mutation latérale dans un délai de 15 jours :

a) Les candidats internes dont la nomination n'est pas limitée à un bureau donné peuvent être pris en considération pour tout poste vacant de leur classe. Ceux dont la nomination est limitée à un bureau particulier ne peuvent être pris en considération que pour des postes vacants de leur classe dans le même bureau. La candidature de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui n'ont pas de statut géographique peut être prise en considération pour des postes vacants de la même classe dans un délai de 15 jours dans le cas des postes qui ne sont pas soumis à la répartition géographique;

...

7.1 Lorsqu'ils examinent les candidatures, les directeurs de programme doivent accorder la priorité aux mutations latérales des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours conformément au paragraphe 4 de la section 5. Si aucun candidat n'a été sélectionné à ce stade, les candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours en vertu du paragraphe 5 de la section 5 sont pris en considération. Le cas échéant, d'autres candidats peuvent être pris en considération dans un délai de 60 jours.

...

9.5 Les directeurs de programme informent tous les candidats ayant passé un entretien qui ne sont pas sélectionnés ou inscrits dans le fichier de la décision les concernant.

Arguments présentés par la requérante

11. L'instruction administrative ne permet pas de prendre en considération des candidats de 30 et de 60 jours avant la prise en considération de tous les candidats éligibles de 15 jours (*Kasyanov* UNDT/2009/022). Bien que le groupe d'évaluation ait interrogé des candidats de 30 jours au lendemain de l'entretien avec la requérante, l'aptitude de cette dernière n'avait pas été déterminée en définitive par la directrice de programme, elle s'est donc vu refuser une prise en considération pleine et équitable conformément au droit applicable.

12. L'aptitude doit être évaluée en examinant à la fois le travail passé et la présentation faite lors de l'entretien. Il aurait fallu accorder plus de poids aux rapports

e-PAS de la requérante et, comme la présentation faite lors de l'entretien s'écartait sensiblement de ses notes figurant dans les rapports e-PAS, il était nécessaire d'obtenir des informations supplémentaires de la part de son superviseur actuel. Le fait que cela n'était pas le cas montre que la décision de sélectionner un fonctionnaire particulier, qui fait déjà partie de l'Office de Genève, avait déjà été prise et que la prise en considération de la candidature de la requérante était de pure forme.

13. Un candidat à une mutation latérale est soit qualifié, soit non qualifié. Les informations présentées lors de l'audience montrent que la directrice de programme n'a fait qu'une détermination initiale de l'aptitude de la requérante à l'issue de son entretien, et que la décision finale a été prise après les entretiens avec les candidats de 30 jours. Par conséquent, la requérante n'a pas été jugée non qualifiée et l'article 7.1 de l'instruction administrative interdit au groupe d'évaluation ou à la directrice de programme de prendre en considération ces derniers candidats. Le fait même que les entretiens avec ceux-ci aient été prévus pour le lendemain de l'entretien de la requérante confirme que la direction avait déjà décidé que la requérante, candidate « externe », ne serait pas recommandée.

14. Les faits présentés lors de l'audience montrent également que la requérante a été jugée en fonction de normes plus élevées que les autres candidats, ce qui représentait une violation de l'obligation consistant à évaluer tous les candidats en fonction de critères objectifs.

15. La requérante demande que la décision contestée soit déclarée illégale, étant basée sur des mobiles inappropriés et entachée d'irrégularités procédurales, et demande à être dûment indemnisée, entre autres pour avoir été humiliée.

Arguments présentée par le défendeur

16. La requérante ne peut pas prétendre à être nommée, indépendamment de la qualité de son travail passé, mais sa candidature doit être examinée pleinement, objectivement et équitablement (*Sefraoui* UNDT/2009/095). Le décideur jouit d'une

grande latitude en ce qui concerne la sélection de candidats, et il n'appartient pas au Tribunal de substituer son propre jugement à celui du décideur (*Krioutchkov* UNDT/2010/065). C'est à la requérante qu'il incombait de prouver que sa candidature n'avait pas été prise en considération de manière pleine et équitable, et elle n'a pas pu le faire. Que requérante accepte ou non le fond de la décision n'est pas pertinent; elle doit démontrer que la décision était abusive en droit. La prise en considération, par la directrice de programme, de la notice personnelle et de l'e-PAS, ainsi que des résultats de l'entretien concernant les compétences, était suffisante pour déterminer l'aptitude de la requérante. Ces éléments ont été pris en considération après l'entretien avec la requérante et avant l'examen des candidats de 30 jours.

17. La requérante n'a pas réussi à démontrer qu'elle satisfaisait aux exigences en matière d'esprit d'équipe et de communication pour le poste en question, elle a donc été jugée non qualifiée. Le degré d'importance à accorder à l'e-PAS de la requérante et la décision de savoir si son ancien superviseur aurait dû être contacté ou non relèvent de la liberté d'appréciation du groupe d'évaluation et de la directrice de programme, et ne signifient pas que la candidature de la requérante n'ait pas été examinée pleinement et équitablement. Le groupe d'évaluation a évalué la compétence de la requérante en matière d'esprit d'équipe sur la base de tous les critères à sa disposition, y compris les rapports e-PAS (qui incluaient l'évaluation de la requérante par son superviseur), sa notice personnelle et son entretien. La requérante avait l'occasion, lors de l'entretien, de confirmer l'impression que le groupe d'évaluation avait retirée de ses rapports e-PAS, mais elle ne l'a pas fait. Le groupe d'évaluation n'a pas jugé la requérante en fonction de normes plus élevées. Le groupe d'évaluation était en droit de s'attendre à ce qu'une personne travaillant depuis des années au niveau du poste en question soit à même de refléter cette expérience et cette familiarité lors d'un entretien.

18. L'avis de non-sélection donné le 11 novembre 2009 l'était dans les délais. La requérante a été informée dès que possible conformément à la procédure ordinaire suivie par l'Office des Nations Unies à Genève pour la notification des candidats.

Délibéré

Non-sélection de la requérante

19. Les candidats qui peuvent prétendre à une mutation dans un délai de 15 jours et qui présentent leur candidature avant l'expiration de ce délai doivent être examinés séparément et, s'ils sont jugés qualifiés, il n'est pas permis de prendre en considération des candidats pouvant prétendre à une mutation dans un délai de 30 et de 60 jours (*Kasyanov*, par. 24). Bien que deux candidats de 15 jours se soient présentés, l'un d'entre eux a retiré sa candidature, et la requérante restait la seule candidate de 15 jours. Alors que sa candidature n'a pas été examinée dans un délai de 15 jours, elle avait droit à être considérée en priorité et séparément des candidats de 30 et de 60 jours.

20. La question que le Tribunal doit trancher est de savoir si la requérante a été effectivement prise en considération et jugée non qualifiée avant l'examen des candidats de 30 jours. L'aptitude des candidats est déterminée par le directeur de programme (par. 1 f)-g) de l'annexe II de ST/AI/2006/3). Si la requérante avait été jugée qualifiée, on n'aurait pas pu prendre en considération des candidats de 30 jours. On ne peut pas dire que la requérante n'ait pas été considérée en priorité uniquement pour avoir été interrogée la première. L'ordre des entretiens n'est pas pertinent aussi longtemps que la requérante était la première à être prise en considération et, si elle était jugée qualifiée, sélectionnée (*Kasyanov*, par. 23-24). Toutefois, dans ce cas particulier, la directrice de programme faisait également partie du groupe d'évaluation. J'ai considéré que son témoignage était crédible, concluant et convaincant et je conclus par conséquent que l'aptitude de la requérante à été déterminée immédiatement à l'issue de son entretien et que la description de ce

dernier reflète correctement le consensus auquel le groupe d'évaluation est parvenu. Cette conclusion est étayée par les notes manuscrites prises lors de l'entretien par les membres individuels du groupe d'évaluation. Il n'y a aucune raison de douter de l'exactitude de l'évaluation (voir *Antaki* UNDT/2010/059, concernant les notes et la description de l'évaluation). Dans l'ensemble, les notes montrent que les compétences de la requérante ont été évaluées attentivement. Je suis persuadé que, basée sur les conclusions tirées par le groupe d'évaluation concernant les faiblesses de la requérante en ce qui concerne les compétences en matière d'esprit d'équipe et de communication requises pour la vacance annoncée, la détermination d'un manque d'aptitude était à la fois raisonnable et équitable.

21. Pour rendre les choses plus claires, il vaut peut-être la peine d'interpoler les observations suivantes : Pour des raisons manifestes, il est souhaitable, en règle générale, que les candidats qui méritent d'être considérés en priorité comme membres d'un groupe séparé soient évalués sur le fond immédiatement après l'entretien. Si tous les candidats, de deux groupes par exemple, sont évalués après l'achèvement de tous les entretiens, même si les candidats de 15 jours sont évalués les premiers (et, si jugés qualifiés, sont recommandés pour être nommés conformément à la section 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3,) il est de bon sens que l'évaluation des candidats de 15 jours risque d'être indûment compliquée par la connaissance qu'ont les membres du groupe d'évaluation (et les directeurs de programme) de l'aptitude concurrente des autres candidats interrogés. Cela serait incompatible avec la transparence et l'exigence importante, sinon essentielle, que les procédures juridiquement obligatoires non seulement sont respectées, mais le sont manifestement. Dans cette situation hypothétique, il serait difficile de persuader le Tribunal que dans la réalité pratique, on a satisfait aux exigences de la section 7.1.

22. Je ne pense pas que les conclusions du groupe d'évaluation concernant les compétences de la requérante soient sérieusement mises en doute par le fait qu'elles ne concordent pas avec les résultats du processus d'évaluation et de notation, ou que

ce défaut exige que le groupe d'évaluation se renseigne auprès du superviseur de la requérante dans une tentative de le pallier. Le but de l'entretien avec un candidat consiste à obtenir une opinion objective indépendante à son égard et d'en tenir compte dans la décision concernant son aptitude. La requérante a certainement le droit de s'attendre à ce que les évaluations de ses e-PAS soient prises en considération en tant que partie de son dossier, et il n'y a pas de raison de penser que le groupe d'évaluation ne l'ait pas fait. Il est possible que dans un cas particulier, la prestation d'un candidat dans un entretien diffère si nettement de ce que l'on attendrait à la suite de l'examen de ses rapports e-PAS que le groupe d'évaluation puisse douter de ses propres conclusions ou proposer que l'on obtienne des informations additionnelles. Parfois, la différence pourrait être telle que le groupe d'évaluation pourrait se demander si, pour quelque raison non expliquée, le candidat n'a pas montré de quoi il était capable, et conclure que l'équité et l'importance qu'il y avait à identifier (dans l'intérêt de l'Organisation) celui qui était effectivement le meilleur candidat rendaient souhaitables l'obtention de plus amples informations. Mais ce sont dans une très grande mesure des questions de fait et de degré qui relèvent de la compétence du groupe d'évaluation et dépendent grandement de la confiance du groupe d'évaluation dans la qualité de l'entretien et dans sa capacité à évaluer équitablement le candidat sans nouvelle enquête. En tout état de cause, il est raisonnable que le groupe d'évaluation s'attende à ce que la requérante, une candidate pouvant prétendre à une mutation latérale dans les 15 jours, soit particulièrement bien placée pour démontrer son aptitude dans un entretien et, en présence d'un défaut de concordance entre son jugement quant aux exigences du nouveau poste et l'avis du superviseur de la requérante quant à son travail dans son poste actuel, qu'il préfère ses propres conclusions. Il faut ne pas oublier qu'en fin de compte, c'est l'opinion consciencieuse des membres du groupe d'évaluation qui est l'élément essentiel du processus, et non l'opinion du superviseur d'un candidat.

23. Il ne faut pas oublier non plus que les vues de la directrice de programme concernant la pression du travail à Genève auraient été une bonne raison pour

accorder une moindre importance à l'évaluation e-PAS de la requérante qui concernait son travail à New York, jugé par la directrice des programmes moins éprouvant. En tout état de cause, la question n'était pas tant de savoir dans quelle mesure la charge de travail à Genève différait de celle à New York, mais si la requérante était suffisamment qualifiée pour accomplir le travail à Genève. Même si la directrice de programme s'était trompée sur la charge de travail *comparative*, il n'y a aucune raison de douter de sa connaissance de la charge de travail *effective* à Genève, indépendamment de sa comparaison avec New York, et de la nécessité de tenir compte de ce facteur en évaluant l'aptitude de la requérante pour être nommée au poste en question.

24. Le groupe d'évaluation interrogeant la requérante était composé de quatre interlocuteurs dûment qualifiés, qui ont pu tirer parti de l'entretien, des rapports e-PAS et de la notice personnelle. Les informations à la disposition des membres du groupe d'évaluation étaient suffisantes pour leur permettre de décider s'ils étaient suffisamment bien informés pour examiner la candidature de la requérante comme il se doit sans nouvelle enquête et, dans l'affirmative, de porter un jugement. En fin de compte, rien dans les éléments de preuve ne donne à penser que le refus d'une enquête additionnelle constituait une erreur, voire un déni de justice à l'égard de la requérante.

25. Je n'accepte pas non plus l'affirmation du conseil de la requérante que cette dernière n'avait pas été trouvée inapte pour le poste puisque la directrice de programme avait laissé ouverte la possibilité de la réexaminer si les autres candidats s'avéraient non qualifiés. En effet, il affirme que la section 7.1 stipule que les autres candidats ne devaient pas être examinés jusqu'à ce que les candidats de 15 jours soient éliminés et qu'une détermination *provisoire* d'inaptitude est insuffisante. Je considère que d'après le témoignage de la directrice des programmes, elle avait conclu que la requérante n'était pas qualifiée pour la nomination, mais quelle aurait néanmoins pu envisager de réexaminer sa candidature *malgré* son inaptitude, la

situation étant urgente et qu'il était possible de compenser éventuellement ces insuffisances. En fin de compte, il n'était pas nécessaire de revenir sur la question.

26. La distinction signalée par le conseil de la requérante est néanmoins importante : un(e) candidat(e) de 15 jours jouit de la priorité en vertu de la section 7.1, même s'il ou si elle est à peine qualifié(e). Aussi longtemps que les compétences exigées sont vraiment présentes dans la réalité pratique, il ne faut pas davantage. Je suis persuadé que la seule interprétation équitable de l'effet du témoignage de la directrice de programme, c'est que la requérante n'était pas jugée qualifiée par rapport aux exigences du poste, et que la simple contemplation de la possibilité qu'elle pourrait être néanmoins nommée ne diminue en rien cette conclusion, ni la rend provisoire. Il s'agit simplement d'une divulgation candide des solutions possibles que la directrice des programmes avait à l'esprit dans le cas où il serait nécessaire de nommer un(e) candidat(e) non qualifiée, plutôt que d'accepter les retards entraînés par une nouvelle annonce de la vacance.

24. Comme je l'ai dit en d'autres mots ci-devant, la priorité visée à la section 7.1 ne s'applique qu'à des candidats vraiment qualifiés. Elle n'a pas pour objet de – et n'oblige pas raisonnablement l'Organisation à – nommer une personne qui n'est pas tout à fait satisfaisante de préférence à des candidats qui sont peut-être mieux qualifiés. Certes, cette évaluation doit être objective et équitable : quelques doutes concernant telle ou telle compétence ne suffira pas à exclure la priorité à moins d'être véritablement et directement significatifs. L'aptitude doit toujours être mesurée par rapport à des critères raisonnables et pratiques, et non par rapport à un idéal. Les directeurs de programme doivent respecter non seulement la lettre, mais aussi l'esprit de la section 7.1. Dans le présent cas, je suis persuadé que les exigences du poste, telles que précisées par la directrice de programme dans son témoignage, sont raisonnables et que la conclusion du groupe d'évaluation, y compris la directrice des programmes, que les qualifications de la requérante étaient sensiblement au-dessous de ce qu'il fallait, constituait un jugement porté de manière équitable.

28. En dernier lieu, je devrais mentionner l'affirmation que la requérante était mesurée par rapport à des normes plus élevées que les autres candidats, la directrice de programmes s'attendant à ce qu'elle démontre sa compétence au niveau le plus élevé de l'échelle de cinq points. Les faits pertinents ont été exposés ci-devant. J'accepte le témoignage de la directrice des programmes concernant l'importance de l'échelle et la distinction à faire entre une personne se trouvant dans la position de la requérante, qui recherche une mutation latérale, et un candidat qui recherche de l'avancement, comme étant à la fois véridique et raisonnable. En résumé, la requérante a été traitée différemment parce qu'elle était vraiment une candidate différente. Cela ne constitue pas un traitement inégal. Les candidats des deux catégories ont été mesurés par rapport à la même norme : dans quelle mesure ont-ils satisfait aux exigences en matière de qualité de travail. La distinction, c'est que la requérante, candidate à une mutation latérale, aurait dû être à même de démontrer que cela *était* le cas, alors que les candidats à la promotion devaient démontrer que cela *serait* le cas.

29. La requérante avait le droit de s'attendre à être évaluée de manière équitable et adéquate, et cette exigence a été satisfaite. Comme elle a été jugée non qualifiée, sa non-sélection et les entretiens avec les candidats de la catégorie de 30 jours ne représentaient pas une erreur. La décision de ne pas sélectionner la requérante était donc valable et légale.

Notification

30. Aux termes de la section 9.5 de l'instruction administrative ST/A/2006/3 et de son annexe II, la directrice de programme avait l'obligation d'informer les candidats qui n'avaient pas été sélectionnés dans un délai raisonnable (*Krioutchkov* UNDT/2010/065). Il est raisonnable que cette démarche attende la décision du Directeur général confirmant la nomination. La date effective de cette décision ne ressort pas des témoignages. La requérante a été informée officiellement de ne pas avoir été sélectionnée 12 jours après la date à laquelle la personne nommée a été

informée de sa sélection. On pourrait faire valoir que la requérante aurait pu être informée le 30 octobre 2009 même ou immédiatement après cette date, mais je ne pense pas que ce retard était excessif ou déraisonnable, et il n'a certainement pas entraîné des conséquences juridiques négatives pour la requérante.

Conclusion

31. La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 6 mai 2010

Enregistré au greffe le 6 mai 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York