

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M^{me} M. D. S. le 6 février 2001 et régularisée le 18 mai, la réponse de l'Organisation en date du 16 août, régularisée le 13 septembre et accompagnée des commentaires que M^{me} G. a fournis à la demande du Tribunal, la réplique de la requérante du 22 octobre et la duplique de la FAO datée du 21 décembre 2001;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante, née en 1961 et de nationalité italienne, est entrée au service de la FAO en 1981. Au moment des faits, elle travaillait à la Division de l'alimentation et de la nutrition en tant que commis-dactylographe, de grade G.4 .

Le 30 septembre 1998, l'Organisation a publié un avis de vacance pour un poste de secrétaire, de grade G.5, au Secrétariat des systèmes nationaux de recherche agricole (NARS selon son sigle anglais) de la Division de la recherche, de la vulgarisation et de la formation (SDR selon son sigle anglais) au sein du Département du développement durable . La requérante fit acte de candidature le 2 octobre. Le 10 décembre, la Division SDR soumit une liste restreinte de quatre noms au Comité de sélection du personnel des services généraux. La requérante y figurait en quatrième position . Dans sa recommandation en date du 16 décembre 1998, le Comité releva que «dans la mesure où toutes les candidates figurant sur la liste restreinte avaient les qualifications nécessaires pour le poste, l'ordre des troisième et quatrième candidates devait être inversé puisque la quatrième avait beaucoup plus d'ancienneté». La liste ainsi modifiée fut présentée au Directeur général adjoint qui, le 5 janvier 1999, retint la candidate en tête de liste. Mais celle-ci avait, entre-temps, accepté un poste dans un autre service de l'Organisation. Il en était de même pour la candidate figurant en deuxième position. La liste fut donc soumise de nouveau au Directeur général adjoint. A la demande de ce dernier, le directeur de la Division du personnel, dans un courrier électronique du 4 mars, passa en revue les qualifications de chaque candidate et les conséquences de leur éventuelle nomination. Sur une copie imprimée de ce courrier, le Directeur général adjoint écrivit, le 15 mars, une note pour le dossier indiquant qu'il avait retenu M^{me} G. pour trois raisons : 1) une bien meilleure formation, 2) la très forte préférence du département, et 3) le fait qu'elle était désormais au bénéfice d'une nomination de caractère continu.

Le 5 mai, la requérante contesta cette décision auprès du Directeur général. Par lettre du 17 juin, le Sous-directeur général chargé du Département de l'administration et des finances rejeta la réclamation. Le 15 juillet 1999, la requérante fit appel de cette décision devant le Comité de recours qui en recommanda le rejet dans son rapport en date du 29 août 2000. Il recommandait aussi que l'Organisation fasse tous les efforts possibles pour nommer la requérante à un poste correspondant à ses qualifications et, autant que possible, au même grade que celui du poste auquel elle s'était portée candidate. Par lettre du 10 novembre 2000, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général rejeta le recours de la requérante mais accepta la recommandation relative à sa nomination à un autre poste, sous réserve du respect des procédures de sélection.

B. La requérante soutient que, si le Directeur général ne suit pas les recommandations du Comité de sélection, il doit justifier sa décision. Elle affirme que sa candidature n'a pas été examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Elle fait observer, notamment, que la

décision contestée a été prise suite à un courrier électronique du directeur du personnel, postérieur à la recommandation du Comité de sélection, indiquant la préférence du département pour M^{me} G., ce qui représente, selon elle, une intervention extérieure illégale dans le processus décisionnel. Elle estime qu'à compétences égales, ce qui était le cas en l'espèce comme l'a attesté le Comité de sélection, la préférence doit être donnée au candidat ayant le plus d'ancienneté.

Par ailleurs, les trois raisons invoquées par le Directeur général adjoint pour justifier le choix de la candidate retenue ne sont pas fondées. Premièrement, si celle-ci était titulaire d'un diplôme plus élevé (maîtrise de chinois) que la requérante (diplôme de fin d'études secondaires et certificat d'études de secrétariat), cette dernière avait une bien meilleure connaissance des langues étrangères, dont les trois langues mentionnées dans l'avis de vacance de poste. En outre, la connaissance du chinois n'étant pas requise dans cet avis, elle ne pouvait constituer un avantage. Deuxièmement, la préférence du Sous-directeur général chargé du Département du développement durable n'aurait pas dû être prise en compte étant donné que les textes prévoient que la consultation a lieu au niveau de la division concernée, et non du département. Or le directeur de la Division SDR semblait satisfait de la recommandation du Comité de sélection. La requérante ajoute que le secrétaire exécutif du Secrétariat NARS avait indiqué que la disponibilité immédiate des candidats était un facteur très important, or M^{me} G. était sur le point de partir en congé de maternité, ce qu'elle fit au mois d'avril 1999. Aux yeux de la requérante, la nomination de M^{me} G. «tendait davantage à plaire à un Sous-directeur général qui voulait récompenser l'une de ses protégées, plutôt que de choisir, dans l'intérêt de l'Organisation, une candidate qualifiée et immédiatement disponible». La décision est donc entachée de détournement de pouvoir et de parti pris. Troisièmement, le fait de bénéficier d'une nomination de caractère continu n'était pas un des critères mentionnés dans l'avis de vacance de poste. La requérante précise cependant qu'elle est elle-même au bénéfice d'une telle nomination depuis 1991 alors que M^{me} G. ne l'avait obtenue que dans les deux semaines précédant la décision de nomination au poste en question. Elle ajoute enfin qu'elle n'a pas concouru à égalité de chances avec la candidate retenue.

La requérante demande l'annulation de la décision contestée, le renvoi de l'affaire devant l'Organisation afin que celle-ci procède à sa promotion rétroactive au grade G.5 à compter de mars 1999, l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la FAO fait valoir que si l'autorité investie du pouvoir de nomination était tenue de nommer ou de promouvoir les candidats que le Comité de sélection a placés en premier, ce comité aurait un véritable pouvoir décisionnel, ce qui serait incompatible avec le pouvoir d'appréciation conféré au Directeur général par les dispositions en vigueur. En choisissant M^{me} G., ce dernier s'est fondé sur un critère prioritaire de sélection, à savoir la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail et de compétence technique. Le Directeur général a agi dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en conformité avec la jurisprudence du Tribunal en estimant que la meilleure formation de la candidate retenue justifiait sa nomination. La FAO reproche à la requérante d'accorder une importance primordiale au critère subsidiaire de l'ancienneté.

La défenderesse soutient qu'il est tout à fait normal que le Directeur général adjoint, devant faire un choix au nom du Directeur général, ait demandé l'avis du directeur du personnel. Selon elle, le fait que la candidate retenue soit titulaire d'un diplôme universitaire obtenu après quatre années d'études lui confère un avantage indéniable. Elle conteste que les compétences linguistiques de la requérante soient supérieures à celles de M^{me} G., les considérant comparables. Elle rejette catégoriquement les propos de la requérante, qu'elle juge excessifs, concernant les raisons du choix de la candidate retenue : des accusations d'une telle gravité demandent à être étayées. Elle s'étonne, par ailleurs, des arguments relatifs au fait que la candidate retenue était enceinte et affirme que l'on ne saurait priver d'une promotion une candidate au seul motif qu'elle doit partir en congé de maternité. Enfin, le fait que M^{me} G. venait d'obtenir une nomination de caractère continu démontre la bonne qualité de ses services pendant la période de six années qui avait précédé.

Dans une lettre datée du 12 septembre 2001 et annexée au mémoire en réponse, la candidate retenue dit partager entièrement les opinions émises dans celui-ci et n'avoir aucun commentaire à ajouter.

D. Dans sa réplique, la requérante précise qu'elle n'a jamais prétendu que le Comité de sélection disposait d'un pouvoir décisionnel et dénonce «le caractère fallacieux» de l'interprétation que la FAO donne de ses arguments, notamment en ce qui concerne le critère de l'ancienneté.

En ce qui concerne le niveau de formation, la requérante reproche à l'Organisation de ne porter qu'une appréciation abstraite sans tenir compte des spécificités du poste. Quant aux compétences linguistiques respectives, elle accuse la FAO d'avoir énoncé «une grossière contrevérité» puisque M^{me} G. possède le niveau C (c'est-à-dire le plus haut niveau dans l'échelle utilisée à la FAO) dans deux langues officielles de l'Organisation — l'anglais et le français — alors qu'elle-même possède non seulement ce niveau dans quatre langues officielles (anglais, arabe, espagnol et français) mais aussi en allemand, et qu'elle est de langue maternelle italienne. Il y a donc eu erreur de fait. Par ailleurs, elle maintient qu'un Sous-directeur général ne saurait interférer dans le processus de sélection, qu'il agisse directement ou par l'intermédiaire du directeur du personnel. Elle accuse l'Organisation d'avoir détourné ses propos et fait preuve de mauvaise foi car il n'était pas question pour elle de contester le droit au congé de maternité. Enfin, elle évoque la lettre du Directeur général en date du 10 novembre 2000 en ce qu'elle indiquait que ce dernier acceptait de faire tous les efforts possibles pour lui offrir un poste correspondant à ses qualifications, et se plaint que l'Organisation n'ait absolument rien fait en ce sens depuis cette date.

E. Dans sa duplique, la FAO regrette les «propos outranciers» contenus dans la réplique.

Sur le fond, elle réitère ses arguments et affirme que les normes applicables au processus de sélection ont été respectées. Elle ajoute, en ce qui concerne les qualifications respectives des candidates, qu'il relève du sens commun qu'une personne titulaire d'un diplôme universitaire bénéficie d'une meilleure formation et possède des qualifications globales supérieures à celles d'une personne qui a un diplôme inférieur. En outre, la candidate retenue a donné entière satisfaction au poste auquel elle a été nommée. S'agissant des connaissances linguistiques, elle fait valoir que la requérante se fonde sur un document incomplet en ce qui concerne M^{me} G. qui «a une connaissance des langues anglaise, française, espagnole et chinoise». Enfin, la défenderesse confirme les termes de la décision contestée selon lesquels un effort serait fait pour trouver à la requérante un poste correspondant à ses qualifications dans le cadre des procédures en vigueur, mais s'étonne que, malgré le grand nombre de postes qui se sont libérés, la requérante n'ait fait acte de candidature qu'à un seul.

CONSIDÈRE :

1. Le litige soumis au Tribunal de céans porte sur la régularité de la nomination à un poste ayant fait l'objet d'un avis de vacance et d'une procédure de sélection de candidatures.

Il importe, en premier lieu, de préciser le contrôle exercé par le Tribunal dans les affaires de ce type.

Tout d'abord, comme le Tribunal l'a souligné à maintes reprises, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle limité. Elle 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 un 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. Le Tribunal exerce son pouvoir de contrôle dans ce domaine avec une prudence particulière, sa fonction n'étant pas de se substituer à l'organisation pour se prononcer sur les mérites respectifs des différents candidats, mais de lui laisser l'entière responsabilité de son choix.

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 les jugements 1077, au considérant 4, 1497, au considérant 5 b), et 1549, au considérant 9).

2. Pour contester la légalité de la décision de nomination de M^{me} G., la requérante invoque la violation de son droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats.

3. Lorsqu'une organisation internationale décide de procéder à une nomination en mettant le poste à pourvoir au concours, il lui appartient de respecter les règles fixées à ce sujet dans ses dispositions statutaires et celles qui découlent des principes généraux mis en évidence par la jurisprudence (voir le jugement 1549, au considérant 11).

4. La requérante se plaint de ce que l'administration lui fait un mauvais procès quant à sa manière de tirer argument de son ancienneté. Etant donné que ses qualifications et celles de M^{me} G. étaient équivalentes pour le poste en question, elle aurait dû être sélectionnée du fait de sa plus grande ancienneté, en lieu et place de M^{me} G. La requérante soutient qu'il existe, en matière de promotion, un critère principal (les qualifications et l'expérience correspondant le plus étroitement aux besoins indiqués dans la description de poste) et des critères subsidiaires (dont la durée du service). A l'appui de son argument, elle invoque le jugement 1871 du Tribunal de céans. Selon elle, le Directeur général adjoint n'a pas contesté l'égalité d'aptitude des deux candidates à remplir les fonctions du poste mis au concours, mais a simplement accordé plus d'importance au diplôme de M^{me} G. qu'à sa propre ancienneté et à ses compétences linguistiques pourtant supérieures. Faisant référence aux mandat et procédure intérimaires du Comité de sélection du personnel du cadre des services généraux édictés à l'annexe B de la section 305 du Manuel de la FAO, la requérante fait aussi valoir que l'Organisation n'a pas davantage soutenu que M^{me} G. remplissait la condition figurant au sous-alinéa i) de l'alinéa b) du paragraphe 3 de cette annexe aux termes duquel, à égalité de mérites, il convient de donner d'abord la préférence au «fonctionnaire titulaire d'une nomination de caractère permanent qui se trouve ou va se trouver à bref délai dépourvu d'affectation». La requérante soutient que le Directeur général adjoint était par conséquent tenu de lui donner la préférence, du fait de son ancienneté, en application du principe *patere legem quam ipse fecisti*.

5. L'article VIII, paragraphe 1, de l'Acte constitutif de la FAO dispose :

«Les fonctionnaires de l'Organisation sont nommés par le Directeur général conformément à un règlement adopté par la Conférence.»

et le paragraphe 3 du même article indique que :

«Dans le choix des membres du personnel, le Directeur général doit, compte tenu de l'importance primordiale de s'assurer les services de personnes présentant les plus hautes qualités de travail et de compétence technique, ne pas perdre de vue l'intérêt d'un recrutement établi selon une répartition géographique aussi large que possible.»

L'article XXXIX, paragraphe 4, du Règlement général stipule notamment que :

«les nominations, affectations et promotions du personnel sont laissées au libre choix du Directeur général; celui-ci n'est pas tenu de prendre en considération les conseils ou les requêtes qui lui sont adressés».

Pour les nominations et promotions à des postes ouverts pour un an ou plus notamment, l'annexe B précitée indique ce qui suit :

«3. ...

(a) Le Comité recommande la sélection, parmi les candidats aptes à exercer les fonctions du poste concerné, de celui dont les qualifications et l'expérience correspondent le plus étroitement aux besoins indiqués dans la description de poste;

(b) à égalité de mérites, la sélection doit se fonder sur l'ordre de préférence suivant :

(i) la nécessité de trouver un poste à un fonctionnaire titulaire d'une nomination de caractère permanent qui se trouve ou va se trouver à bref délai dépourvu d'affectation...;

(ii) la durée de service au sein de l'Organisation;

...»⁽¹⁾

6. Il résulte de ces dispositions et de la jurisprudence constante du Tribunal que le Directeur général dispose, en matière de nomination, d'un pouvoir d'appréciation qui ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité portant, notamment, sur la question de savoir si celui-ci a exercé son autorité conformément aux textes fondamentaux de l'Organisation et aux principes généraux du droit de la fonction publique internationale.

7. Le Tribunal relève que le Directeur général a choisi M^{me} G. en raison de sa bien meilleure formation, de la très forte préférence du département et du fait qu'elle était au bénéfice d'une nomination de caractère continu.

8. Il résulte de l'analyse des dispositions précitées et des faits de la cause que le Directeur général n'a pas appliqué ces dispositions de manière erronée.

En effet, l'Acte constitutif de la FAO indique clairement que «les plus hautes qualités de travail et de compétence technique» revêtent un caractère primordial lorsqu'il s'agit de procéder à une nomination.

Les qualifications essentielles requises constituent donc le critère prioritaire. Le recours à d'autres critères, tels que l'ancienneté, qui apparaissent comme n'ayant qu'un caractère subsidiaire, n'est envisageable qu'en cas d'égalité de mérite des candidats.

9. Les qualifications de la requérante ont été considérées par le Comité de sélection comme étant équivalentes pour le poste à pourvoir à celles de M^{me} G., mais celui-ci avait placé la requérante devant la candidate retenue sur la liste restreinte car elle avait une plus grande ancienneté au service de l'Organisation.

Certes, il est fait obligation au Comité de sélection de recommander la sélection de la personne dont les qualifications correspondent le plus étroitement aux besoins du poste.

Mais, d'une part, le Directeur général de la FAO n'est pas lié par l'ordre des recommandations du Comité de sélection qui se borne à émettre des propositions. Ainsi, le Directeur général adjoint, agissant au nom du Directeur général, n'a fait qu'exercer son pouvoir d'appréciation en choisissant une candidate plutôt qu'une autre parmi celles proposées par le Comité.

D'autre part, l'ancienneté au service de l'Organisation n'est pas toujours un critère déterminant (voir le jugement 564, au considérant 8). Certes, la requérante travaillait au service de la FAO depuis plus longtemps que M^{me} G. mais ce n'est qu'en cas d'égalité de mérite entre candidats à un poste vacant que l'Organisation pourrait être amenée à sélectionner le candidat ayant le plus d'ancienneté, en fonction des critères subsidiaires définis par l'annexe B de la section 305 du Manuel de l'Organisation.

Il faut donc considérer que le Directeur général, en rejetant la candidature de la requérante au profit de M^{me} G., dont il estimait, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, que les qualités de travail et de compétence technique étaient supérieures, n'a pas violé les dispositions applicables en la matière.

10. La requérante affirme qu'aucune des raisons invoquées pour justifier la décision de nommer M^{me} G. n'étant fondée, ladite décision est illégale.

En effet, la requérante conteste que M^{me} G. ait été mieux qualifiée qu'elle pour remplir les fonctions du poste à pourvoir. Elle estime que la connaissance de la troisième langue visée dans l'avis de vacance aurait dû prévaloir sur le titre universitaire de la candidate retenue, qui n'était d'aucune utilité pour l'accomplissement des fonctions considérées.

Or, ainsi qu'il résulte du considérant 1, le Tribunal doit se garder de toute appréciation sur les mérites de chacune des deux candidates. Surtout, il ne doit pas comparer leurs compétences linguistiques. S'il le faisait, il substituerait ses propres jugements de valeur à ceux de l'organe compétent de l'Organisation et sortirait ainsi de son rôle juridictionnel (voir le jugement 564, au considérant 9).

11. La requérante souligne que le département concerné avait manifesté sa très forte préférence pour M^{me} G., comme le montre, selon elle, le courrier électronique du directeur de la Division du personnel. La requérante estime que les souhaits du Sous-directeur général n'auraient pas dû entrer en ligne de compte.

La requérante invoque un mémorandum dans lequel le secrétaire exécutif du Secrétariat NARS avait indiqué que le fait de pouvoir rapidement entrer en fonctions en cas de sélection était un facteur très important. Or, la requérante fait observer que la candidate sélectionnée était à l'époque de sa nomination sur le point de partir en congé de maternité, ce qu'elle fit d'avril à octobre 1999. Ainsi, à son avis, M^{me} G. n'était pas en mesure de permettre que le poste soit pourvu rapidement.

La requérante estime donc qu'il ressort du dossier que la nomination de M^{me} G. tendait davantage à plaire à un

Sous-directeur général qui voulait récompenser l'une de ses protégées plutôt qu'à choisir, dans l'intérêt de l'Organisation, une candidate qualifiée et immédiatement disponible pour remplir les fonctions du poste à pourvoir. En conséquence, la requérante affirme que la décision de nomination de la candidate finalement retenue a été prise pour des raisons autres que l'intérêt de l'Organisation et qu'elle est ainsi entachée de détournement de pouvoir et de parti pris.

Selon la jurisprudence du Tribunal, une autorité commet un détournement de pouvoir lorsqu'elle agit dans les limites de ses attributions, mais à des fins étrangères au but de la loi ou, dans un sens plus large, aux exigences de l'intérêt général. Le justiciable qui invoque le détournement de pouvoir et le juge qui le reconnaît doivent être en mesure d'établir les fins auxquelles le pouvoir attribué à l'autorité aurait été détourné (voir le jugement 2104, au considérant 8).

Etant donné qu'il incombe au Directeur général de la FAO de tenir compte dans tous ses actes des intérêts de l'Organisation, le Tribunal doit examiner si la décision attaquée a été prise dans le but de servir ces intérêts.

La défenderesse reconnaît que, sur la base de leurs qualifications respectives, le département a pu préférer une candidate plutôt qu'une autre, mais elle rejette catégoriquement les propos de la requérante concernant les raisons du choix de la candidate retenue.

Le Tribunal retient que la requérante n'a pas prouvé la véracité de ces propos. En l'occurrence, l'Organisation a pensé agir au mieux de ses intérêts en nommant au poste à pourvoir une fonctionnaire qu'elle a estimé particulièrement qualifiée pour cette tâche. Partant, en l'absence d'autres éléments pouvant être invoqués à l'appui du grief de détournement de pouvoir, celui-ci doit être considéré comme non établi.

12. Enfin, la requérante soutient qu'il n'était pas prévu dans l'avis de vacance que le candidat retenu devait être titulaire d'une nomination de caractère continu. Mais elle souligne que, lorsque le Comité de sélection a examiné les candidatures, la requérante était au bénéfice d'une telle nomination, alors que M^{me} G. était au bénéfice d'une nomination de durée déterminée. Selon elle, tel était encore le cas le 4 mars 1999, ainsi qu'il ressort du courrier électronique du directeur du personnel. Elle estime donc que c'est entre le 4 et le 15 mars 1999 que M^{me} G. s'est vu octroyer une nomination de caractère continu, ce qui a finalement constitué l'un des trois arguments avancés le 15 mars 1999 pour la nommer au poste en question. Ainsi la requérante considère qu'elle n'a pas concouru à égalité de chances avec la candidate finalement retenue, dans la mesure où le département a réussi à imposer sa protégée, au mépris des règles et des principes applicables. Même s'il s'agissait là d'un extraordinaire concours de circonstances, elle invoque le jugement 1549 dans lequel le Tribunal avait estimé, au considérant 15, que «l'ensemble des circonstances [est] propre à donner l'impression aux candidats évincés que les règles de la mise au concours n'[ont] pas été respectées».

Or, comme la requérante l'a indiqué elle-même, le fait d'être titulaire d'une nomination de caractère continu au sein de la FAO n'était pas une des conditions que les candidats au poste vacant devaient remplir. D'autre part, en vertu de l'annexe B de la section 305 du Manuel de l'Organisation, une nomination de caractère permanent n'est qu'un critère subsidiaire en cas d'égalité de mérite entre candidats à un poste vacant. Ainsi, même si la candidate nommée n'avait pas été au bénéfice d'une telle nomination, elle aurait satisfait aux exigences de ce poste, et l'Organisation, en la sélectionnant, n'aurait pas violé les règles applicables en la matière. De l'avis du Tribunal, aucune circonstance n'était de nature, dans le cas d'espèce, à donner à la requérante l'impression que les règles de la procédure de sélection n'avaient pas été respectées.

13. Une jurisprudence bien établie veut que le Tribunal n'intervienne pas dans la comparaison des candidats à un concours. Ce n'est que lorsqu'il apparaît possible que le choix du candidat repose sur une erreur de fait ou de droit, ou qu'il y ait eu détournement de pouvoir, que le Tribunal ordonne la production du dossier afin d'examiner la façon dont a eu lieu la comparaison, et que le requérant est alors en droit d'accéder au dossier (voir le jugement 1564, au considérant 8).

Or, en l'espèce, l'examen de la procédure de concours n'a révélé ni violation des règles applicables en la matière, ni erreur de fait ou de droit, ni détournement de pouvoir.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M^{lle} Hildegard Rondón de Sansó, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Hildegard Rondón de Sansó

Catherine Comtet

1. Traduction du greffe.