

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M<sup>me</sup> M. N. le 13 décembre 2001, la réponse de l'Agence en date du 22 mars 2002, les observations de M<sup>me</sup> D.-M. datées du 23 mai, la réplique de la requérante du 3 juin et la duplique d'Eurocontrol du 23 août 2002;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par la requérante;

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

A. La requérante, née en 1966 et de nationalités luxembourgeoise et néerlandaise, est entrée au service d'Eurocontrol en 1994. Au moment des faits pertinents au présent litige, elle occupait un poste de commis de grade C3 au Centre expérimental d'Eurocontrol à Brétigny-sur-Orge (France). Le 4 septembre 2000, elle fit acte de candidature à un poste d'«assistant - ressources humaines», de grade B4/B5, au Centre d'expertise «Développement des ressources humaines» du Centre expérimental. Le jury de concours, chargé d'établir les listes d'aptitude des candidats, classa la requérante deuxième *ex æquo* parmi les candidats internes. Par courrier du 13 novembre 2000, la requérante fut informée que sa candidature avait été retenue par le jury. Elle était dispensée des tests d'évaluation prévus pour ce concours, étant donné qu'elle avait déjà passé des tests de même nature moins de deux ans auparavant à l'occasion d'une autre candidature, et était invitée à un entretien. Mais, le jour de l'entretien, on lui demanda de passer de nouveau les tests. Le 22 janvier 2001, le chef de la Section du recrutement, de la sélection et du développement du personnel l'informa qu'une autre personne avait été retenue pour le poste. M<sup>me</sup> D.-M., candidate externe, fut nommée le 1<sup>er</sup> avril 2001.

Le 20 avril, la requérante introduisit une réclamation à l'encontre de cette décision. Dans son avis en date du 20 juillet, la Commission paritaire des litiges estima à l'unanimité que la réclamation était «non fondée en droit». Par mémorandum du 3 août 2001, qui constitue la décision attaquée, le directeur des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, rejeta la réclamation.

B. La requérante avance quatre moyens.

Premièrement, l'Agence, en organisant un concours ouvert à la fois aux candidats internes et externes, a violé les articles 30 et 31 du Statut administratif du personnel permanent. En effet, il résulte de ces dispositions que l'ouverture d'un concours à des candidats externes n'est possible que si la recherche de candidats internes s'est révélée infructueuse. De plus, la candidate retenue a passé le test et a été invitée à un entretien avant la requérante.

Deuxièmement, il y a eu violation de l'avis de concours puisque la candidate retenue ne s'est vu confier qu'une seule des sept tâches énumérées dans ledit avis de concours. Par ailleurs, cette candidate ne correspondait pas au profil souhaité -- tel que décrit dans cet avis de concours --, notamment en ce qui concerne l'«âge souhaité», la «connaissance des outils informatiques» et l'«aptitude à la rédaction». La requérante ajoute que le jury de concours a méconnu toute une partie de son expérience. Il y a donc eu erreur manifeste d'appréciation.

Troisièmement, la requérante fait valoir qu'il y a eu des irrégularités dans la procédure de sélection et qu'elle a été victime de discrimination. En effet, elle a été obligée de passer des tests de raisonnement et de personnalité alors que, ayant déjà effectué ces tests quelques mois auparavant, elle aurait dû en être dispensée. Elle ajoute que les tests étaient en français, qui est pour elle une langue étrangère, alors que c'est la langue maternelle de la candidate

retenue. De plus, les tests ont été organisés par une société privée et leurs résultats modifiés à la demande d'Eurocontrol avant d'être transmis au jury de concours. Enfin, le jury n'a pas respecté l'obligation de secret à laquelle il est tenu puisque de nombreuses indiscretions ont été commises tout au long de la procédure. La requérante indique qu'une personne citée en référence dans l'acte de candidature de M<sup>me</sup> D.-M. aurait été régulièrement en contact avec des membres du jury au moment des entretiens.

Quatrièmement, elle reproche à Eurocontrol de ne pas avoir motivé sa décision puisque l'avis de la Commission paritaire des litiges, auquel la décision contestée fait référence, est très succinct.

La requérante réclame l'annulation de la décision rejetant sa candidature, de la décision de nomination contestée et de la décision rejetant sa réclamation, l'octroi de 200 000 francs belges à titre de préjudices matériel et moral, ainsi que les dépens, estimés à 100 000 francs.

C. Dans sa réponse, l'Agence renvoie au jugement 2035 dans lequel le Tribunal avait déclaré :

«il n'est pas interdit à l'Organisation de procéder à un recrutement direct par voie de concours ouverts aux candidats internes comme aux candidats externes. Et si les articles 30 et 31 [du Statut administratif] instituent une priorité en faveur des candidats internes, celle-ci ne saurait jouer qu'en cas de compétences égales entre candidats».

En réponse au deuxième moyen de la requérante, la défenderesse fait valoir qu'elle est libre d'organiser ses services et de répartir les tâches entre les membres du personnel comme bon lui semble. En réalité, M<sup>me</sup> D.-M. accomplit cinq des sept tâches décrites dans l'avis de concours. En ce qui concerne le profil souhaité, elle souligne que la fourchette d'âge indiquée n'était pas impérative et que la candidate retenue pouvait rapidement acquérir les connaissances informatiques qui lui manquaient. Enfin, elle affirme que la plus grande partie de l'expérience en ressources humaines de la requérante est dans le domaine de la formation et qu'il n'y a eu aucune erreur manifeste d'appréciation.

La défenderesse explique que tous les candidats ont été soumis aux tests par souci d'égalité de traitement et qu'il a été fait appel aux services d'une société extérieure car certains candidats, dont la requérante, pouvaient, de par les fonctions qu'ils exerçaient, avoir connaissance des tests d'Eurocontrol. Si les résultats ont été modifiés à la demande de l'Agence, c'est afin d'obtenir une présentation plus objective. Mais elle précise qu'ils ne constituent qu'une «aide à la décision» et non un facteur déterminant. Par ailleurs, elle fait observer qu'une très bonne connaissance des deux langues de travail de l'Organisation -- l'anglais et le français -- était indispensable pour le poste à pourvoir et que la requérante avait indiqué dans son acte de candidature que le français était l'une de ses deux langues maternelles : cette dernière n'a donc pas subi de discrimination. Enfin, même si des indiscretions ont pu avoir lieu, il n'est pas démontré qu'elles ont vicié la procédure de sélection.

Quant à la motivation de la décision, la défenderesse rappelle que le Tribunal admet qu'elle ne soit développée qu'ultérieurement. La Commission paritaire des litiges ayant, quant à elle, estimé que les procédures avaient été respectées, son avis n'avait pas besoin d'être détaillé.

D. Dans les observations qu'elle a fournies à la demande du Tribunal, la candidate retenue, M<sup>me</sup> D.-M., indique qu'elle a participé de bonne foi à la procédure de sélection et demande à être tenue indemne de tout préjudice au cas où la requête serait admise. En ce qui concerne la personne citée en référence dans son acte de candidature, elle se déclare choquée qu'une information confidentielle «ait été exploitée à des fins personnelles».

E. Dans sa réplique, la requérante maintient que les articles 30 et 31 du Statut administratif n'autorisent l'Agence à procéder au recrutement de candidats externes que dans la mesure où il a été impossible d'identifier un candidat interne qualifié.

Elle affirme que, jusqu'à l'introduction de cette requête, M<sup>me</sup> D.-M. n'a exercé qu'une seule des tâches décrites dans l'avis de concours. Elle note que l'Organisation reconnaît l'étendue de sa propre expérience professionnelle, ce qui rend nulle la recommandation du jury de concours la classant en deuxième position.

Pour ce qui est de l'organisation des tests, la requérante précise qu'elle n'était pas au courant des questions posées et fait observer que l'égalité de traitement aurait pu être assurée en soumettant les autres candidats aux mêmes tests que ceux qu'elle avait déjà passés. Par ailleurs, elle s'étonne que l'Agence ait apporté tant de soin à l'élaboration de

ces tests s'ils ne constituaient pas un «facteur déterminant». Elle affirme avoir appris que la candidate retenue n'aurait en réalité pas réussi ces tests. Elle précise que sa première langue est le néerlandais et reproche au jury de concours de n'avoir pas respecté l'article 6 du Règlement d'application n° 2 du Statut administratif qui dispose notamment que «[l]es travaux du jury sont secrets».

La requérante maintient qu'elle n'a pas été correctement informée des raisons du rejet de sa candidature et de sa réclamation. Elle estime que les explications fournies au cours de la procédure devant le Tribunal sont tardives.

Elle demande au Tribunal, avant dire droit, d'entendre plusieurs collègues en qualité de témoins afin qu'ils corroborent ses allégations, notamment en ce qui concerne la répartition des tâches, et d'ordonner à Eurocontrol de produire les deux versions des résultats des tests.

F. Dans sa duplique, la défenderesse explique que M<sup>me</sup> D.-M. s'acquitte directement de l'une des sept tâches décrites dans l'avis de concours et supervise le travail d'une collègue pour trois autres tâches. Parmi les tâches restantes, l'une a été supprimée, une autre confiée à un autre membre du personnel et la dernière transférée à une autre unité. Elle rejette catégoriquement les allégations de la requérante sur l'aptitude à la rédaction de la candidate retenue.

Elle fait observer qu'«[i]l n'y a pas de discrimination à faire passer les mêmes tests à tous les candidats, ni à choisir une batterie de tests différents de ceux dont certains candidats pourraient avoir connaissance du fait de leurs fonctions». Elle ajoute qu'aucun des candidats n'a obtenu de résultats probants.

#### CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits pertinents au présent litige, la requérante occupait un poste de commis de grade C3 au Centre expérimental d'Eurocontrol.

Le 22 août 2000, un avis de concours fut publié pour un poste d'«assistant - ressources humaines» de grade B4/B5. Le concours était ouvert aux candidats internes et externes et la requérante fit acte de candidature.

Un jury de concours se réunit pour établir les listes d'aptitude des candidats. Quatre candidats internes furent retenus, dont la requérante, classée deuxième *ex aequo*, et six candidats externes, dont M<sup>me</sup> D.-M.

Le 13 novembre 2000, la requérante fut informée que sa candidature avait été retenue et qu'en conséquence elle était convoquée pour un entretien. Elle avait déjà passé des tests d'évaluation moins de deux ans auparavant, à l'occasion d'une autre candidature. Il fut décidé néanmoins que tous les candidats seraient soumis aux mêmes tests. Ceux-ci furent fournis par une société privée. Dans son rapport du 15 janvier 2001, le groupe chargé des entretiens proposa seulement deux candidates, M<sup>me</sup> D.-M. étant classée en première position. Le 22 janvier, la requérante fut informée qu'une autre personne qu'elle-même avait été retenue pour le poste. M<sup>me</sup> D.-M. fut nommée audit poste le 1<sup>er</sup> avril 2001.

Le 20 avril, la requérante introduisit une réclamation contre cette décision. Par memorandum du 3 août 2001, le directeur des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, rejeta sa réclamation, conformément à l'avis de la Commission paritaire des litiges. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision rejetant sa candidature, la décision de nomination contestée et la décision rejetant sa réclamation, et de lui octroyer une indemnité de 200 000 francs belges et 100 000 francs de dépens.

2. Selon la jurisprudence constante, la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire dépend, dans une large mesure, de l'appréciation de l'organisation concernée. Aussi une telle décision ne peut-elle être revue par le Tribunal que de manière 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 inexactes (voir, par exemple, le jugement 2060, au considérant 4, et la jurisprudence citée).

Les griefs de la requérante ne peuvent donc être examinés que dans ce cadre restreint.

3. Les articles 30 et 31 du Statut se lisent comme suit :

#### «Article 30

1. En vue de pourvoir aux vacances d'emploi, le Directeur général les notifie au personnel de l'Agence ainsi qu'aux Etats parties à la Convention EUROCONTROL.

La sélection des candidats est opérée à la suite d'un concours sur titres ou, pour certains postes déterminés par le Règlement prévu à l'article 28, d), sur épreuves ou sur titres et épreuves, organisé dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après.

2. Pour chaque concours, un jury est nommé par le Directeur général. Le jury établit la liste d'aptitude des candidats, qui sont classés par ordre de mérite et sans distinction de nationalité.

Le Directeur général choisit sur cette liste le ou les candidats qu'il nomme aux postes vacants.

Lorsque le choix d'un candidat ne s'opère pas conformément au classement établi par le jury, l'acte de nomination est motivé en conséquence.

3. La procédure définie aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus peut également s'appliquer en vue de constituer une réserve de recrutement.

#### Article 31

Au cas où la mise en œuvre des dispositions de l'article 30 ci-dessus ne permettrait pas à l'Agence d'obtenir un personnel qualifié en nombre suffisant pour répondre à ses besoins, elle pourrait procéder à un recrutement direct par voie de concours, la sélection se faisant suivant une procédure semblable à celle décrite audit article.

En ce qui concerne les emplois de la catégorie C et du cadre linguistique, il peut être procédé à un recrutement direct, sans information préalable des Etats parties à la Convention.»

4. Dans un premier moyen, la requérante reproche à l'Agence d'avoir violé ces dispositions en ouvrant le concours simultanément aux candidats internes et externes. En effet, elle considère qu'il ressort des dispositions précitées qu'avant d'ouvrir un concours aux candidats externes il y aurait lieu de l'ouvrir aux seuls candidats internes pour déterminer si le poste peut être confié à l'un d'eux.

L'Agence conteste cette interprétation, relevant que sa pratique tendant à un recrutement direct par voie de concours ouverts aux candidats internes comme aux candidats externes a été approuvée par le Tribunal dans le jugement 2035.

En l'espèce, le Tribunal n'a point de raison d'en juger différemment. Dans le jugement précité, le Tribunal a interprété les articles 30 et 31 en relation avec l'article 27 qui tient à garantir à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité. Cette dernière exigence empêche, le cas échéant, de procéder à une nomination en application de l'article 30 sans chercher à savoir si les candidats externes ne seraient pas mieux à même de remplir cet objectif. Le Tribunal a donc déduit de ces dispositions qu'à compétences égales, il convenait de donner la priorité aux candidats internes.

La thèse de la requérante selon laquelle, d'une part, il ne serait pas possible d'ouvrir un concours à la fois aux candidats internes et externes et, d'autre part, le choix d'un candidat interne devrait avoir lieu sans qu'il soit besoin d'examiner s'il n'existe pas un meilleur candidat externe est contraire à la jurisprudence rappelée ci-dessus.

Le moyen n'est donc pas fondé.

5. Dans un deuxième moyen, la requérante soutient que l'administration aurait violé l'avis de concours et commis une erreur manifeste d'appréciation.

a) La requérante reproche à l'Agence d'avoir confié à la candidate nommée une seule des sept tâches énumérées

dans l'avis de concours. La défenderesse fait valoir qu'elle est libre d'organiser ses services et de répartir les tâches entre les fonctionnaires, d'une part, parce que les besoins de l'Agence changent -- et qu'elle doit pouvoir s'adapter -- et, d'autre part, parce qu'on ne confie en général pas à un agent en début de contrat toutes les tâches envisagées dans l'avis de concours.

Ces explications sont convaincantes. De toute manière, la requérante n'explique pas comment ces faits postérieurs à la nomination pourraient constituer des vices entachant la procédure de nomination.

Cela étant, il paraît vain d'examiner dans le détail les différences pouvant exister entre les fonctions décrites dans l'avis de concours et celles effectivement exercées par la candidate retenue après sa nomination.

b) La requérante considère que la candidate nommée n'avait pas le profil souhaité et signale les contradictions suivantes :

i) dans l'avis de concours, l'Agence avait émis le souhait que les candidats externes soient âgés de vingt-cinq à trente-cinq ans, alors que la candidate nommée était âgée de quarante-cinq ans;

ii) une bonne connaissance des outils informatiques était souhaitée, alors que M<sup>me</sup> D.-M. ne connaissait pas l'un des logiciels essentiels pour effectuer les tâches décrites dans l'avis de concours;

iii) une aptitude à la rédaction de différents types de documents était également demandée; or il semblerait que la candidate retenue ne satisfasse pas à cette condition.

L'Agence relève que la fourchette d'âge indiquée n'était pas impérative et que les connaissances informatiques qui manquaient à la candidate retenue ne faisaient pas partie des critères essentiels et pouvaient être acquises très rapidement. Pour ce qui est de l'aptitude à la rédaction de la candidate nommée, l'Organisation rejette catégoriquement les allégations de la requérante.

Il y a lieu de remarquer que les souhaits formulés par l'Agence ne constituent pas des conditions essentielles de l'avis de concours sans lesquelles une candidature devrait être rejetée. Si, globalement, la candidate retenue a paru être la meilleure, cette appréciation ne saurait être altérée par le fait qu'elle ne possédait pas toutes les qualités «souhaitées».

c) La requérante reproche au jury de concours d'avoir méconnu toute une partie de son expérience et de ne l'avoir fait figurer qu'en deuxième position sur la liste d'aptitude des candidats internes au motif qu'elle ne serait spécialisée que dans un domaine, à savoir la formation. Le jury aurait ainsi commis une erreur manifeste d'appréciation. En effet, la requérante souligne qu'elle avait également de l'expérience dans l'organisation et la supervision du recrutement, ainsi que dans l'analyse de projets.

L'Agence fait valoir que plusieurs membres du jury connaissaient bien la requérante et le travail qu'elle effectuait. Ainsi, le jury ne se serait pas basé uniquement sur son acte de candidature. Or la plus grande partie du travail de la requérante se rapportait bien à la formation.

Dans sa réplique, la requérante reproche au jury de s'être fondé sur des «informations incomplètes».

Dans sa duplique, l'Agence rappelle que le classement effectué par le jury n'était pas définitif, puisque la sélection est intervenue après des entretiens et des tests. Or, au terme de ce processus, seules deux candidates externes ont été retenues, tous les candidats internes ayant été éliminés. Selon la défenderesse, l'ordre des candidats internes n'aurait pu jouer un rôle que si un candidat interne placé devant la requérante avait été nommé, ce qui ne fut pas le cas.

Le Tribunal n'est point en mesure de se substituer à l'autorité investie du pouvoir de nomination pour apprécier la valeur des candidats. A cet égard, la requérante ne pourrait avoir gain de cause que si elle était à même d'établir que sa candidature était globalement préférable à celles de la candidate retenue et des candidats mieux placés qu'elle dans la liste d'aptitude. Or cela ne peut être établi en se prévalant des travaux du jury de concours, dès lors que le choix a été finalement opéré sur la base du résultat des entretiens et des tests qui eurent lieu après l'établissement de la liste d'aptitude par le jury.

Le moyen n'est donc pas fondé.

6. Dans un troisième moyen, la requérante fait valoir qu'il y a eu des irrégularités dans la procédure de sélection et qu'elle a été victime de discrimination.

a) Elle estime discriminatoire le fait d'avoir été obligée de repasser des tests de raisonnement et de personnalité, alors que le résultat de ces tests est valable deux ans, qu'elle les avait déjà passés quelques mois auparavant et avait été informée qu'elle n'aurait pas à s'y soumettre une nouvelle fois. Selon la requérante, la discrimination consiste en ce que l'Agence a imposé des conditions similaires à des candidats se trouvant dans des situations différentes.

La défenderesse explique qu'elle a demandé à la requérante de se soumettre une nouvelle fois à des tests pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats.

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 le soient par des règles qui tiennent compte de cette dissemblance. L'autorité qui doit appliquer le droit à l'égalité de traitement à des situations dissemblables dispose d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle adopte des règles adaptées à cette dissemblance (voir le jugement 1990, au considérant 7). En l'occurrence, l'Agence pouvait, en vertu de son pouvoir d'appréciation, considérer que le fait qu'une candidate avait précédemment, dans le cadre d'un autre concours, subi avec succès des tests ne la mettait pas dans une situation suffisamment dissemblable de celle des autres candidats pour justifier l'adoption d'une règle dispensant l'intéressée d'avoir à repasser ces tests. La non-exemption pouvait se justifier par le souci de placer tous les candidats dans des conditions identiques, d'autant plus qu'il s'agissait de tests nouveaux par rapport à ceux utilisés auparavant par l'Agence; celle-ci pouvait ainsi comparer plus facilement tous les candidats et choisir le meilleur d'entre eux, conformément à l'article 27 du Statut.

b) La requérante considère que le fait qu'elle ait dû passer les tests en français qui, pour elle, est une langue étrangère, alors qu'il s'agit de la langue maternelle de M<sup>me</sup> D.-M., est également un facteur discriminatoire.

L'Agence fait valoir que la requérante avait indiqué dans son acte de candidature qu'elle avait pour langues maternelles le néerlandais et le français. En outre, l'avis de concours spécifiait qu'une très bonne connaissance de l'anglais et du français était indispensable.

La requérante ne démontre pas en quoi elle aurait été désavantagée par l'usage du français.

c) La requérante voit aussi une mesure discriminatoire dans le fait que, à la demande de l'Agence, la société privée qui a organisé les tests a modifié et adapté les résultats.

L'Agence explique qu'elle a demandé à ladite société de présenter les résultats d'une manière plus objective qu'elle ne l'avait fait dans un premier temps.

La requérante soupçonne la défenderesse d'avoir agi de la sorte pour favoriser M<sup>me</sup> D.-M. qui, selon une première version du rapport, aurait échoué aux tests.

La défenderesse affirme que c'était à elle d'apprécier le sens et l'importance qu'il convenait de donner aux résultats des tests, et c'est pourquoi elle a demandé une présentation plus objective.

La requérante réclame la production des deux versions des résultats des tests.

La demande de l'Agence à la société privée tendant à une présentation objective des résultats était en soi justifiée du fait que, comme l'a indiqué le Tribunal au considérant 10 de son jugement 1787, une comparaison entre les qualités de plusieurs candidats à un même poste doit être faite sur la base de critères objectifs et transparents. L'Agence affirme que tous les candidats soumis aux tests ont obtenu des résultats moyens, qui n'ont pas été décisifs. Il n'apparaît donc pas indispensable de connaître la première version des résultats. Il n'y a en effet pas d'indice sérieux d'un détournement de pouvoir en faveur de M<sup>me</sup> D.-M.

d) La requérante soutient enfin que l'obligation imposée par l'article 6 du Règlement d'application n° 2 du Statut, qui prévoit que les travaux du jury de concours sont tenus secrets, n'a pas été respectée et que cela a «certainement pu influencer les résultats». En effet, de nombreux candidats auraient reçu, au cours de la procédure de sélection, des informations sur les noms figurant sur la liste d'aptitude établie par le jury, sur les résultats des tests et les

tractations entre les membres du jury. La requérante soupçonne la personne citée en référence par M<sup>me</sup> D.-M. dans son acte de candidature d'être intervenue en faveur de celle-ci, car elle aurait été vue «régulièrement avec certains membres du jury au moment des interviews».

L'Agence soutient que seuls les travaux du jury de concours sont secrets, et non les résultats de ces travaux. Si des indiscretions ont pu se produire, il ne serait pas démontré qu'elles ont vicié la procédure de sélection. Quant au fait que la personne citée en référence par M<sup>me</sup> D.-M. ait été vue avec certains membres du jury, cela ne signifierait pas qu'elle intervenait en faveur de la candidate retenue. Même si tel avait été le cas, il n'y aurait aucune raison de penser que les membres du jury se seraient laissés influencer.

Sans se prononcer sur le bien-fondé des observations de la défenderesse, le Tribunal ne peut que constater que la requérante n'a pas fourni la preuve de ses affirmations.

Il résulte de ce qui précède que le moyen n'est pas fondé.

7. Dans un quatrième moyen, la requérante reproche à l'Agence de n'avoir pas suffisamment motivé sa décision, puisque l'avis de la Commission paritaire des litiges, auquel la décision contestée fait référence, est très succinct. En effet, la Commission ne s'est prononcée que sur la violation des articles 30 et 31 du Statut, en relation avec l'article 27, et brièvement de surcroît. La requérante invoque l'article 25, paragraphe 2, du Statut, selon lequel «[t]oute décision faisant grief doit être motivée», ainsi que la jurisprudence du Tribunal selon laquelle l'obligation de motivation a notamment pour objet de permettre l'exercice du droit de recours.

L'Agence, quant à elle, invoque la jurisprudence selon laquelle le Tribunal admet que les décisions contiennent une motivation succincte qui peut être développée ultérieurement. Elle souligne que, dans sa réclamation, la requérante invoquait une violation des articles 30 et 31 du Statut, grief auquel il a été répondu par référence à l'avis de la Commission paritaire des litiges qui avait rappelé la jurisprudence du Tribunal.

Dans sa réplique, la requérante précise que sa réclamation se fondait aussi sur une erreur manifeste d'appréciation, grief auquel il n'a pas été répondu.

La portée de la jurisprudence invoquée par la requérante n'est point celle qu'elle présente, la réponse aux questions soulevées ressortant clairement des jugements qu'elle cite. Ainsi, la motivation d'une décision peut-elle se faire par référence à l'avis d'un organe consultatif (voir notamment le jugement 1817, au considérant 6, et la jurisprudence citée). Par ailleurs, une organisation doit faire preuve de retenue quand elle annonce à un candidat interne le rejet de sa candidature, de manière à ne pas compromettre ses chances ultérieures (voir le jugement 2060, au considérant 7 a), et la jurisprudence citée). Il ressort également de la jurisprudence du Tribunal que l'obligation de motivation, qui a notamment pour objet de permettre l'exercice du droit de recours, n'implique pas que les motifs du choix entre plusieurs candidats soient communiqués en même temps que la décision (voir les jugements 1817, au considérant 6, et 2035, au considérant 4); ceux-ci peuvent être donnés ou complétés plus tard, notamment dans le cadre d'une contestation ultérieure (voir le jugement 1590, au considérant 7, et la jurisprudence citée).

Or, en l'espèce, l'autorité investie du pouvoir de nomination s'est référée à l'avis de la Commission paritaire des litiges et a fourni dans sa réponse devant le Tribunal des éclaircissements sur les points invoqués par la requérante dans sa réclamation.

Le grief de celle-ci est d'autant plus étonnant que sa réclamation ne portait pratiquement que sur la violation des articles 30 et 31 du Statut administratif, grief auquel il a été répondu par un renvoi à la jurisprudence; pour le surplus, la réclamation faisait état d'une erreur manifeste d'appréciation mais sans préciser la nature de ce vice, ce qui rendait possible une réponse très brève, telle que celle qui fut donnée par la Commission.

Il en résulte donc que le moyen est dépourvu de tout fondement.

8. Le rejet de tous les moyens examinés ci-dessus entraîne celui de toutes les conclusions.

Par ces motifs,

## DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2002, 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 3 février 2003.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet