

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

A.

c.

OMS

134^e session

Jugement n° 4529

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} J. P. A. le 19 mars 2019 et régularisée le 29 mars, la réponse de l'OMS du 11 septembre, la réplique de la requérante du 17 octobre 2019 et la duplique de l'OMS du 24 janvier 2020;

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 suivants:

La requérante conteste la décision de l'OMS de sélectionner M^{me} V. pour le poste de correcteur d'épreuves (espagnol), à la classe G-4, au sein du Centre de traitement de texte du Siège de l'OMS.

La requérante est entrée au service de l'OMS en mai 2000. En décembre 2007, elle obtint un engagement à durée déterminée en tant qu'opératrice de traitement de texte, à la classe G-4, au sein du Centre de traitement de texte du Siège. En décembre 2011, son engagement fut converti en engagement continu. Le 3 octobre 2016, après le départ à la retraite de son supérieur hiérarchique direct, elle se vit attribuer temporairement les fonctions afférentes au poste de correcteur d'épreuves, à la classe G-5, au sein du Centre de traitement de texte du Siège. Elle occupa ces fonctions jusqu'au 30 septembre 2017.

Le 23 décembre 2016, l'Organisation publia l'avis de vacance de poste HQ/16/TRA/FT822 pour le poste de correcteur d'épreuves (espagnol), à la classe G-5, au sein du Centre de traitement de texte du Siège. La requérante se porta candidate et fut présélectionnée avec deux candidats externes. Le 1^{er} août 2017, elle fut invitée à passer le test écrit et fut également informée de la composition du comité de sélection. Les trois candidats passèrent le test écrit, mais, sur la base de leurs notes, seules les candidatures de la requérante et d'un des candidats externes, M^{me} V., furent retenues par le comité de sélection. Le 31 août 2017, la requérante fut invitée à passer un entretien avec le comité de sélection, prévu le 15 septembre 2017. Entre-temps, le 12 septembre 2017, elle fut informée d'un changement dans la composition du comité de sélection en raison de l'absence inattendue de l'administrateur chargé du recrutement, qui serait donc remplacé par une autre fonctionnaire de la même unité. Le 13 septembre 2017, la requérante confirma que cela ne lui posait «aucun problème»* que la fonctionnaire proposée pour remplacer l'administrateur chargé du recrutement soit «présente dans le comité»*. La requérante passa son entretien le 15 septembre.

Dans son rapport du 4 octobre 2017, le comité de sélection recommanda à l'unanimité la nomination de M^{me} V. comme étant la candidate la plus apte à occuper le poste. Concernant les notes des candidates, le rapport indiquait que la note de la requérante correspondant au «Résultat global – 100 %»* était de 60 points, tandis que celle de M^{me} V. était de 62,8 points. Toutefois, les notes individuelles des candidates indiquées pour le «Test écrit – pondération de 60 %»* et pour l'«Entretien – pondération de 40 %»* étaient incohérentes par rapport aux notes correspondant au «Résultat global»*. Le comité de sélection indiqua également dans le rapport que l'entretien avait révélé que la requérante avait des «compétences en communication insuffisantes»* et «un niveau de maturité inférieur aux exigences d'un poste de classe G-5»*. Dans l'éventualité où M^{me} V. refuserait l'offre d'engagement, le comité de sélection recommanda que le poste soit

* Traduction du greffe.

remis au concours. Par un courriel du 13 octobre 2017, la requérante fut informée que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste en cause.

La requérante demanda une révision administrative de cette décision le 2 novembre 2017. Après le rejet de sa demande le 23 janvier 2018, elle introduisit un recours devant le Comité d'appel mondial le 10 avril 2018. Dans le rapport qu'il rendit le 29 octobre 2018, le Comité d'appel mondial recommanda à l'unanimité le rejet du recours. S'agissant de l'incohérence évidente constatée dans le rapport du comité de sélection entre les notes individuelles des candidates et leurs notes correspondant au résultat global, le Comité d'appel mondial estima qu'elle était due à une erreur matérielle et que les notes relatives au résultat global avaient été calculées et indiquées correctement et qu'elles correspondaient aux fiches d'évaluation des candidates.

Par lettre du 21 décembre 2018, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet du recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général de nommer une candidate externe au poste de correcteur d'épreuves (espagnol), à la classe G-5, au sein du Centre de traitement de texte du Siège (avis de vacance HQ/16/TRA/FT822), et d'ordonner un «calcul adéquat»* des résultats des tests en tenant compte d'«autres facteurs utiles»*. S'il ressortait du calcul demandé ci-dessus que la requérante avait obtenu une meilleure note, elle demande également au Tribunal d'ordonner sa nomination immédiate au poste en question. Si les conclusions qui précèdent ne peuvent être accueillies, la requérante demande au Tribunal d'annuler la procédure de sélection et d'en ordonner une nouvelle. Elle réclame une indemnité appropriée pour le préjudice moral et professionnel subi, ainsi que le remboursement des dépens.

* Traduction du greffe.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité. Si le Tribunal décidait d'accueillir la conclusion de la requérante tendant à l'octroi de dépens, l'OMS lui demande d'en fixer le montant maximum et de subordonner leur versement à la réception de factures, à la preuve du paiement et à la condition que la requérante ne puisse pas prétendre à un remboursement par d'autres sources.

CONSIDÈRE:

1. La requérante, fonctionnaire de l'OMS titulaire d'un poste de classe G-4, a présenté sa candidature au poste de correcteur d'épreuves (espagnol) au sein du Centre de traitement de texte du Siège, à la classe G-5, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance HQ/16/TRA/FT822. Elle était l'un des candidats présélectionnés pour le test écrit et l'une des deux candidates restantes invitées à passer l'entretien. Le 13 octobre 2017, elle a été informée que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste en cause. Dans le cadre de la procédure de recours interne, elle a contesté la décision de ne pas la nommer à ce poste devant le Comité d'appel.

2. Le 29 octobre 2018, le Comité d'appel mondial a estimé que le processus de sélection avait été mené conformément au cadre réglementaire de l'OMS et que la décision de ne pas nommer la requérante au poste en cause était justifiée. Il n'a décelé aucune preuve de mauvaise foi, d'erreur de droit ou de fait, d'iniquité, de partialité ou de discrimination et a recommandé le rejet du recours. Par lettre du 21 décembre 2018, la requérante a été informée que le Directeur général avait fait sienne la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet de son recours et de toutes ses demandes de réparation. Telle est la décision attaquée.

3. La requérante conteste la décision attaquée en avançant les moyens suivants:

- a) la décision de ne pas la nommer au poste en cause était fondée sur des erreurs de droit et de fait et a été prise en violation du Statut et du Règlement du personnel;
- b) le processus de sélection était partial, irrégulier et vicieux, et le comité de sélection a fait preuve de parti pris à son encontre;
- c) elle aurait été victime d'une grave discrimination qui aurait porté atteinte à sa carrière professionnelle;
- d) il n'existait pas de directives applicables au processus de sélection des agents des services généraux, «laissant le pouvoir discrétionnaire d'un comité de sélection s'exercer sans limites identifiables»*.

4. Selon une jurisprudence bien établie, en matière de nomination par voie de concours, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité, comme exposé, par exemple, dans le jugement 3652, au considérant 7:

«Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et 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 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 le jugement 3537, au considérant 10). 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, entre autres, le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence qui y est citée, et le jugement 3209, au considérant 11). Il ressort également de la jurisprudence que toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 3130, aux considérants 10 et 11).»

* Traduction du greffe.

5. De plus, dans le jugement 1549, au considérant 9, le Tribunal a souligné que sa fonction n'était pas de se substituer à l'organisation pour se prononcer sur les mérites respectifs des différents candidats.

6. La requérante soutient que l'OMS n'aurait pas respecté les articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel en choisissant une candidate externe moins qualifiée qu'elle, en accordant plus de poids à l'entretien et en ne tenant pas compte de ses 17 années d'expérience professionnelle au sein de l'Organisation.

7. L'OMS fait valoir que le processus de sélection a été correctement appliqué, de manière objective et dans le respect du Statut et du Règlement du personnel. Elle soutient qu'il était fondé autant que possible sur le processus de sélection harmonisé applicable aux postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur faisant l'objet d'un recrutement international.

8. En ce qui concerne les dispositions qui régissent le processus de sélection, elles sont énoncées à l'article IV du Statut du personnel et à la section 4 du Règlement du personnel, respectivement intitulés «Nominations, transferts, mutations et promotions» et «Recrutement et engagements». En particulier, l'article 4.3 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit:

«Dans la mesure du possible, le recrutement se fera par voie de concours».

L'article 4.2 du Statut du personnel prévoit ce qui suit:

«La considération dominante dans la nomination, le transfert, la mutation ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération.»

Aux termes de l'article 4.4 du Statut du personnel:

«Sans entraver l'apport de talents nouveaux, il y aura lieu de pourvoir les postes par voie de mutation de membres du personnel, selon les modalités et aux conditions fixées par le Directeur général, de préférence à d'autres personnes. Cette règle s'applique également, sur la base de la réciprocité, au personnel des Nations Unies et des institutions spécialisées reliées à l'Organisation des Nations Unies.»

Aux termes de l'article 410.1 du Règlement du personnel:

«Les considérations essentielles qui régissent le choix des membres du personnel sont les qualités de travail, la compétence et l'intégrité. Pour les postes de la catégorie professionnelle et au-dessus, la question de la représentation géographique reçoit également toute l'attention requise. Cette question n'intervient pas pour les postes pourvus par voie de recrutement local.»

La section III.4.2 du Manuel électronique de l'OMS intitulée «Sélection»*, qui s'appliquait au moment des faits, se lit notamment comme suit:

«Le processus de sélection harmonisé s'applique à toutes les vacances de postes de durée déterminée des catégories professionnelle et de rang supérieur diffusées à partir du 15 mars 2014.

Le processus de sélection harmonisé décrit dans [la note d'information 10/2014] remplace la section III.4.2.10 – 230 du Manuel électronique actuellement en vigueur [...]»*

La section III.4.2 du Manuel électronique de l'OMS contient également des dispositions relatives, notamment, à la politique en matière de sélection et d'affectation, aux membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, aux comités de sélection consultatifs spéciaux, aux agents des services généraux, aux entretiens, tests et références et aux procédures à suivre après une sélection.

9. L'avis de vacance HQ/16/TRA/FT822 énumérait les qualifications requises sous les rubriques «Éducation»*, «Aptitudes»*, «Compétences requises à l'OMS»*, «Expérience»* et «Langues»*. Sous la rubrique «Compétences requises à l'OMS», l'avis de vacance dressait la liste suivante: «1. Communiquer de manière crédible et efficace; 2. Favoriser l'intégration et le travail d'équipe; 3. Produire des résultats; 4. Évoluer dans un environnement en mutation; 5. Respecter et promouvoir les différences individuelles et culturelles»*. L'avis de vacance indiquait également qu'«[u]n test écrit et des entretiens [pouvaient] être utilisés à des fins de sélection»* et que «[t]oute nomination ou prolongation de

* Traduction du greffe.

nomination [était] régie par le Statut du personnel, le Règlement du personnel et le Manuel de l’OMS»*.

10. En l’espèce, le processus de sélection consistait en une présélection, un test écrit anonyme, un entretien axé sur les compétences et la procédure de recommandation et de décision. Contrairement à ce qu’affirme la requérante, sa longue expérience professionnelle au sein de l’OMS a bien été prise en considération dans le processus de sélection. Lorsqu’il a été proposé de la faire figurer parmi les candidats présélectionnés, des observations détaillées concernant son expérience professionnelle et ses services au sein de l’équipe espagnole de traitement de texte ont été consignées dans le tableau de notation des candidats. S’il est vrai que la requérante était une candidate interne possédant une longue expérience à l’OMS, l’Organisation doit suivre ses propres règles pour assurer un concours équitable. Si l’on interprète correctement l’article 4.4 du Statut du personnel lu conjointement avec l’article 4.2 (tous deux cités au considérant 8 ci-dessus), les personnes déjà au service de l’Organisation n’ont la priorité qu’à qualification égale avec les autres candidats (voir, par exemple, le jugement 1954, au considérant 7). Dans le jugement 3652, au considérant 12, le Tribunal a également rappelé que:

«De même, le Tribunal a indiqué ce qui suit dans le jugement 2392, au considérant 9:

“Il est à présent bien établi que des préférences telles que celles susmentionnées [qui sont liées au statut de candidat interne ou au sexe] doivent effectivement être accordées lorsqu’il faut choisir entre des candidats égaux par ailleurs. Il n’y a pas lieu en revanche d’en tenir compte lorsqu’il existe une différence à la fois importante et pertinente entre les candidats. [...]”»

11. Dans son rapport, le comité de sélection a expliqué en détail comment il était parvenu à sa recommandation. Il a remarqué que la requérante «donnait l’impression d’être une personne énergique, dotée d’une grande expérience dans le traitement de documents»*, mais a considéré que «[l]’entretien a[vait] révélé des compétences en

* Traduction du greffe.

communication insuffisantes et un niveau de maturité inférieur aux exigences d'un poste de classe G-5»*. Étant donné que le fait de savoir «[c]ommuniquer de manière crédible et efficace»* est l'une des compétences requises à l'OMS et était énoncé dans l'avis de vacance de poste, le Tribunal estime qu'il était loisible au comité de sélection d'évaluer comme il l'a fait les compétences respectives de chaque candidat, et le Tribunal ne mettra pas en cause cette évaluation. De plus, la différence de 2,8 points entre la note «Résultat global – 100 %» de la requérante et celle de la candidate retenue est significative. Les compétences de la requérante n'ayant pas été jugées égales ou comparables à celles de la candidate retenue, l'OMS n'était pas tenue d'accorder une attention particulière au statut de candidat interne de la requérante. Les articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel ont bien été respectés. Le Tribunal est convaincu que l'OMS a mis en œuvre un processus de sélection par voie de concours et il n'a trouvé aucun élément de preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle la décision de nomination était entachée d'erreurs de droit ou de fait, ou d'une violation du Statut et du Règlement du personnel. Les allégations de la requérante sont donc dénuées de fondement.

12. La requérante soutient également que le processus de sélection était partial et vicieux. Elle fait valoir que ce processus était irrégulier en raison du remplacement inopiné du responsable du poste à pourvoir au sein du comité de sélection. Elle ajoute qu'il y avait une différence de deux points en sa défaveur dans les notes, ce qu'elle demande à l'OMS d'expliquer. Elle soutient également que les critères de sélection étaient subjectifs, que les observations formulées dans le rapport de sélection concernant ses compétences en communication étaient partiales et biaisées, et que la candidate retenue ne satisfaisait pas aux exigences du poste.

13. Conformément à la note manuscrite figurant dans le rapport de sélection et à la correspondance entre la requérante et le Département des ressources humaines, la requérante a été dûment informée avant

* Traduction du greffe.

l'entretien que le responsable du poste à pourvoir était remplacé par M^{me} P. car il était en congé de maladie. Après en avoir été informée, la requérante a répondu par un courriel daté du 13 septembre 2017, dans lequel elle ne souleva aucune objection. En conséquence, le remplacement du responsable du poste à pourvoir n'a entaché la procédure d'aucune irrégularité.

14. En ce qui concerne l'incohérence constatée dans le rapport de sélection entre les notes individuelles des candidats et leurs notes globales, que le Comité d'appel mondial a attribuée à une erreur matérielle, l'OMS explique que, dans le rapport de sélection, les notes brutes des candidates (54 pour la requérante et 41 pour la candidate retenue) ont été inscrites par erreur dans la colonne consacrée au test écrit au lieu qu'y soient inscrits les points de pourcentage après conversion des notes. Le Tribunal accepte l'explication de l'OMS et estime qu'il y a simplement eu une erreur matérielle. Dans le processus de sélection, le test écrit représentait 60 pour cent de la note globale et l'entretien 40 pour cent. D'après les documents originaux contenus dans les formulaires d'évaluation des candidates, la requérante avait obtenu 54 points sur un maximum de 88 points au test écrit, son pourcentage après pondération s'élevant donc à 36,8 pour cent ($54 \div 88 \times 60\%$). De son côté, la candidate retenue avait obtenu 41 points sur un maximum de 88 points au test écrit, son pourcentage après pondération s'élevant donc à 28 pour cent ($41 \div 88 \times 60\%$). Les formulaires d'évaluation des candidates faisaient correctement état de leurs notes pondérées respectives au test écrit, soit 36,8 pour cent contre 28 pour cent. Leur note globale était également correctement consignée dans les formulaires d'évaluation. La requérante a obtenu une note globale de 60 pour cent, la note qu'elle avait obtenue à l'entretien (après pondération) s'élevant à 23,2 pour cent ($36.8\% + 23.2\% = 60\%$). La candidate retenue a, elle, obtenu une note globale de 62,8 pour cent, sa note à l'entretien (après pondération) s'élevant à 34,8 pour cent ($28\% + 34.8\% = 62.8\%$). Toutefois, ce sont leurs notes brutes au test écrit, soit respectivement 54 points et 41 points, qui ont été reportées telles quelles par erreur dans le rapport de sélection, la colonne «test écrit» indiquant «54» contre «41» au lieu de 36,8 % contre 28 %. Étant donné que leur note globale a été correctement

inscrite dans le rapport de sélection, soit 60 pour cent pour la requérante et 62,8 pour cent pour la candidate retenue, ce qui correspond aux notes globales indiquées dans les formulaires d'évaluation des candidates, le Tribunal estime que c'est à juste titre que le Comité d'appel mondial a conclu que le comité de sélection n'avait pas été induit en erreur par l'anomalie d'ordre matériel figurant dans la colonne concernée du tableau.

15. Selon une jurisprudence constante du Tribunal, c'est au requérant qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de partialité et de parti pris. Les éléments d'appréciation fournis doivent en outre être d'une qualité et d'un poids suffisants pour convaincre le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 4382, au considérant 11, et 2472, au considérant 9). En l'espèce, la requérante ne produit aucun élément sur lequel le Tribunal pourrait se fonder pour conclure ou déduire raisonnablement qu'elle a été victime de partialité ou de parti pris pendant le processus de sélection.

16. Dans le cadre du processus de sélection contesté, le test écrit était le même pour tous les candidats et a été corrigé par des membres du comité de sélection en préservant l'anonymat. Avant l'entretien, la requérante a été informée que celui-ci serait mené par les membres du comité de sélection et qu'elle devrait répondre à des questions axées sur les compétences requises à l'OMS. Elle s'est vu remettre une copie du guide pour les entretiens axés sur les compétences requises à l'OMS afin de lui permettre de se préparer. Lors de l'entretien, les candidates se sont vu poser les mêmes questions, qui s'articulaient autour des compétences et des exigences énoncées dans l'avis de vacance de poste. Les notes globales comprenaient les points obtenus au test écrit et à l'entretien. La recommandation finale a été adoptée à l'unanimité par les membres du comité de sélection, qui partageaient l'opinion selon laquelle la candidate retenue était la plus apte à occuper poste, sa note étant plus élevée que celle de la requérante. Les observations du comité de sélection relatives aux compétences en communication de la requérante découlaient de l'entretien et ont été adoptées collectivement. S'agissant de la remarque du comité de sélection selon laquelle la requérante avait «des compétences en communication insuffisantes et

un niveau de maturité inférieur aux exigences d'un poste de classe G-5»*, il était loisible aux membres du comité de sélection d'exprimer une telle appréciation. La requérante soutient que la candidate retenue manquait de compétences techniques, mais le Tribunal estime que les courriels contenant des demandes de renseignements, adressés par la candidate retenue dans les mois qui ont suivi son entrée en fonctions dans son nouveau poste, ne pouvaient pas être utilisés pour démontrer qu'elle ne possédait pas les compétences techniques requises précisées dans l'avis de vacance. Les compétences doivent être évaluées en se fondant sur des documents produits au moment et aux fins de l'évaluation concernée ou sur des documents plus anciens mis à disposition dans le cadre de l'évaluation. En outre, le comité de sélection a pu légitimement recommander la publication d'un nouvel avis de vacance pour le poste en question, au cas où la candidate choisie refuserait l'offre d'engagement. L'allégation de la requérante, selon laquelle les «remarques déstabilisantes»* du comité de sélection et la décision de publier un nouvel avis de vacance constituaient de la diffamation et avaient porté atteinte à sa carrière professionnelle, est fondée sur sa propre perception et n'est étayée par aucun élément de preuve. Les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait été victime de partialité, de parti pris et de discrimination dans le cadre du processus de sélection sont sans fondement.

17. À ce stade, il y a lieu pour le Tribunal d'examiner l'allégation formulée par la requérante dans sa réplique, selon laquelle il n'existait pas de directives applicables au processus de sélection des agents des services généraux. Cette allégation est dénuée de fondement. Comme mentionné plus haut (au considérant 8), le processus de sélection est énoncé dans les dispositions applicables contenues dans le Statut du personnel, le Règlement du personnel et le Manuel électronique de l'OMS. Dans son rapport, le comité de sélection n'a pas indiqué qu'il avait appliqué ou pris en considération le processus de sélection harmonisé, qui semble s'appliquer uniquement aux postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur faisant l'objet d'un recrutement international,

* Traduction du greffe.

comme le soutient la requérante. Ce qui est important, c'est que le processus de sélection contesté était conforme aux dispositions applicables contenues dans le Statut du personnel, le Règlement du personnel et le Manuel électronique de l'OMS, et la requérante n'a pas établi que l'absence de directives spécifiques régissant expressément le processus de sélection des agents des services généraux avait la moindre incidence sur la légalité de la décision attaquée. Par conséquent, l'allégation de la requérante selon laquelle le pouvoir discrétionnaire du comité de sélection était «sans limites identifiables»* est dénuée de fondement.

18. S'agissant de la demande de la requérante tendant à ce que lui soient communiquées «les notes individuelles attribuées par chaque membre du comité de sélection pendant l'entretien»*, l'OMS explique qu'il n'y a aucune trace de «notes individuelles», car les formulaires d'évaluation des candidats reflètent l'évaluation collective du comité de sélection. Le processus se déroule comme suit: à la fin de l'entretien de chaque candidat, les membres du comité discutent des réponses données par le candidat aux questions posées lors de l'entretien et décident collectivement de la note à attribuer pour chaque compétence évaluée. Le Tribunal relève que l'OMS a communiqué à la requérante les documents clés issus du processus de sélection, y compris le rapport de sélection et les formulaires d'évaluation la concernant et concernant la candidate retenue. Chaque formulaire d'évaluation indique les points obtenus à l'issue du test écrit, les points attribués pour chacune des cinq compétences évaluées lors de l'entretien, la note globale et l'évaluation globale, sans autre information renvoyant à l'existence de notes individuelles. Le Tribunal ne voit rien à redire à l'explication de l'OMS selon laquelle il n'existe pas de notes individuelles, car seule l'évaluation collective du comité de sélection doit être inscrite dans le formulaire d'évaluation du candidat. La demande de communication de ces notes formulée par la requérante doit dès lors être rejetée.

19. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être intégralement rejetée.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ