

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S.
c.
OMS

136^e session

Jugement n° 4688

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} J. S. le 25 août 2020 et régularisée le 9 octobre 2020, la réponse de l'OMS du 25 janvier 2021, la réplique de la requérante du 26 avril 2021, la duplique de l'OMS du 2 août 2021, les écritures supplémentaires de l'OMS du 27 février 2023 et les observations finales de la requérante à leur sujet du 23 mars 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de ne pas la sélectionner pour une mission de perfectionnement.

La requérante est fonctionnaire de l'OMS. Au moment des faits à l'origine de la présente requête, elle occupait le poste de spécialiste des ressources humaines, à la classe P.4.

Le 7 septembre 2018, le Département de la gestion des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) publia sur la plateforme numérique interne de l'OMS une «mission à court terme de perfectionnement» pour le poste d'administrateur, à la classe P.5, du Groupe des maladies non transmissibles et de la santé mentale (NMH selon son sigle anglais) au Siège de l'OMS. La requérante se porta candidate pour cette mission le 16 septembre.

Par mémorandum du 24 septembre 2018, la Sous-directrice générale chargée du NMH informa le Directeur régional du Bureau régional de l’OMS pour le Pacifique occidental (ci-après le «Bureau régional») que des discussions préliminaires avaient eu lieu avec M. P., fonctionnaire du Bureau régional, qui avait confirmé être toujours intéressé par la mission de perfectionnement, ainsi qu’avec son supérieur hiérarchique, le Directeur de l’administration et des finances du Bureau régional, dont l’accord avait été obtenu. La Sous-directrice générale chargée du NMH demanda au Directeur régional d’appuyer la mise à disposition à temps plein de M. P. à compter du 20 octobre 2018 et pour une période initiale de quatre mois, en attendant que le poste soit mis au concours. Le 26 septembre 2018, le Directeur régional approuva la mission de perfectionnement de M. P. et, par un mémorandum daté du 2 octobre 2018, HRD en informa l’intéressé et lui communiqua les conditions et le mandat de la mission.

La mission de perfectionnement de quatre mois de M. P. commença le 20 octobre 2018 et, le 26 février 2019, elle fut prolongée d’un mois supplémentaire, soit jusqu’à la fin mars 2019. Dans un mémorandum daté du 19 février 2019, la Sous-directrice générale chargée du NMH, qui demandait au Directeur régional et au Directeur de l’administration du Bureau régional d’appuyer la prolongation de la mission de perfectionnement de M. P. jusqu’à la fin mars, indiqua que, d’ici là, la procédure de recrutement pour le poste d’administrateur du NMH serait terminée. Finalement, la prolongation de la mission de M. P. accordée le 26 février 2019 fut écourtée car, à compter du 1^{er} mars 2019, celui-ci fut nommé à un poste au sein du cabinet du Directeur général.

Précédemment, le 4 octobre 2018, la requérante avait reçu un courriel généré par le système, l’informant qu’elle n’avait pas été sélectionnée pour la mission de perfectionnement. Le même jour, elle demanda à HRD de lui indiquer les raisons pour lesquelles sa candidature n’avait pas été prise en considération pour cette mission. Le 10 octobre 2018, après avoir reçu des commentaires verbaux, elle demanda à HRD de lui communiquer une réponse écrite détaillée sur des questions précises concernant la procédure suivie pour décider que le poste en question devait être pourvu par voie de mission de perfectionnement, ainsi que

sur le processus et les critères utilisés pour déterminer l'aptitude des candidats. HRD fournit une réponse le 18 octobre 2018.

Le 22 octobre 2018, puis de nouveau le 16 novembre, la requérante écrit à la Sous-directrice générale chargée du NMH pour obtenir un avis concret sur sa candidature à la mission de perfectionnement, y compris sur les questions précises qu'elle avait déjà adressées à HRD. Après avoir reçu une réponse du NMH le 21 novembre, elle écrit à HRD le 26 novembre 2018, faisant part de la déception que lui avait causée la réponse du NMH et de son intention de faire appel de la décision de ne pas la sélectionner pour la mission de perfectionnement.

Le 30 novembre 2018, la requérante présente une requête en révision administrative de la décision de non-sélection, qui lui avait été notifiée le 4 octobre 2018, mais cette requête fut rejetée le 28 janvier 2019. Le 25 avril 2019, elle forma un recours auprès du Comité d'appel mondial, qui, dans son rapport du 14 novembre 2019, recommanda le rejet du recours. Par lettre du 27 mai 2020, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de suivre 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.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la mission de perfectionnement de M. P. pour le poste d'administrateur du NMH avec effet rétroactif au 20 octobre 2018. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à l'OMS de la muter, au titre d'une mission à court terme de perfectionnement, soit à un autre poste vacant d'administrateur, avec les mêmes conditions que celles énoncées dans l'avis de vacance publié pour le poste P.5 d'administrateur du NMH, soit à un poste P.5 similaire. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis à raison du fait que l'OMS aurait entravé la progression de carrière qu'elle escomptait. Même si la requérante avait initialement réclamé des dépens dont le montant devait être confirmé à la fin de la procédure, elle n'est pas revenue sur cette demande dans sa réplique. Enfin, elle réclame des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes accordées par le Tribunal à compter d'octobre 2018 et jusqu'à la date

de leur paiement intégral, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, la requérante était fonctionnaire de l'OMS. Fin 2018 et en 2019, il existait un système qui permettait aux fonctionnaires d'occuper temporairement un autre poste au sein de l'Organisation. Le processus donnait lieu à ce qui était qualifié de «missions à court terme de perfectionnement», régies par un document intitulé «Missions à court terme de perfectionnement: politique et procédures»* (ci-après «la Politique»), promulgué par le Département de la gestion des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) le 1^{er} mars 2018. La requérante s'est portée candidate pour une telle mission en septembre 2018 mais n'a pas été sélectionnée. Elle a présenté une requête en révision administrative de cette décision de non-sélection, mais sa requête a été rejetée. Elle a alors formé un recours interne auprès du Comité d'appel mondial, qui, par un rapport daté du 14 novembre 2019, a recommandé le rejet de son recours, et celui-ci a été rejeté par une décision du Directeur général du 27 mai 2020, qui constitue la décision attaquée dans la présente procédure.

2. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Toutefois, les mémoires déposés et les éléments de preuve produits par les parties sont suffisants pour permettre au Tribunal de statuer en toute connaissance de cause. La demande de débat oral de la requérante est donc rejetée.

3. Dans son mémoire en requête, la requérante présente ses moyens dans cinq rubriques. Premièrement, la mission de perfectionnement relevait d'un abus de pouvoir. Deuxièmement, la mission de perfectionnement aurait violé les règles applicables de l'OMS et,

* Traduction du greffe.

troisièmement, la décision de sélection aurait méconnu le principe d'égalité de traitement. Quatrièmement, la procédure de sélection constituait un «détournement de procédure» et aurait violé les règles régissant la sélection pour des postes à long terme. Cinquièmement, la décision de sélection était arbitraire et entachée d'abus de pouvoir et de mauvaise foi. Les premier, quatrième et cinquième moyens sont en substance similaires et peuvent être examinés conjointement.

4. Les moyens de la requérante reposent, en grande partie, sur une allégation grave selon laquelle l'appel à candidatures pour la mission de perfectionnement n'aurait été qu'un stratagème destiné à faciliter la mutation du candidat retenu, M. P., de Manille à Genève dans un but inavoué, à savoir occuper un poste permanent au Siège, poste auquel il a été effectivement nommé par la suite. Nécessairement, bien que cela ne soit pas expressément indiqué par la requérante dans ses moyens, au moins certains fonctionnaires de l'OMS ayant participé à l'élaboration de la demande de mission à court terme de perfectionnement et à la sélection de M. P. seraient probablement complices de la conception et de la mise en œuvre de ce stratagème.

5. Il convient de citer ce qu'a déclaré la requérante dans son mémoire en requête au sujet de la procédure d'affectation et, implicitement, de la bonne foi de certaines des personnes impliquées dans l'appel à candidatures pour la mission de perfectionnement et dans l'évaluation des candidats, voire de toutes, et de la question de savoir s'il y a bien eu complot prémédité. Dans la rubrique générale intitulée «La mission de perfectionnement relevait d'un abus de pouvoir»*, la requérante a indiqué ce qui suit au paragraphe 33 de son mémoire:

«La chronologie des événements démontre que la mission de perfectionnement et la sélection du candidat retenu avaient pour seul but de servir les intérêts personnels dudit candidat. Le processus n'était qu'une allusion cynique (*sic*) destinée à faire croire aux autres fonctionnaires qu'une mission de perfectionnement leur était ouverte, à la classe P.5, afin d'améliorer leurs compétences et de les aider à progresser dans leur carrière, alors qu'en réalité il était prévu *ab initio* de transférer à Genève, pour des raisons purement

* Traduction du greffe.

personnelles, un fonctionnaire de classe P.5 qui, en fait, avait également exercé des fonctions aux classes P.6 et D.1 par le passé.»*

Au paragraphe 44, la requérante revient sur cette description générale des événements:

«On peut raisonnablement conclure que la mission de perfectionnement et sa prétendue prolongation n'ont servi que de tremplin à M. [P.] pour être muté définitivement à Genève pour des raisons personnelles. La fausse prolongation susmentionnée et le fait que M. [P.] n'a jamais réintégré son poste d'origine à Manille comme prévu [...], poste qui était censé bénéficier de son expérience à Genève [...], sont des preuves manifestes de l'utilisation abusive du mécanisme de mission de perfectionnement à des fins inappropriées.»*

L'expression «fausse prolongation» fait référence à une prolongation d'un mois de la mission de perfectionnement de M. P. à un moment où celle-ci était censée prendre fin, alors qu'en fait cette prolongation n'a duré que quelques jours. En guise de commentaire général supplémentaire, la requérante déclare ce qui suit au paragraphe 46:

«Compte tenu de ce qui précède, la requérante conclut que le seul but de la mission de perfectionnement était de garantir la présence du candidat retenu et de sa famille à Genève et de lui servir de tremplin pour le poste de longue durée qu'il occupe désormais au Siège de l'OMS.»*

Enfin, au paragraphe 85, elle ajoute:

«Compte tenu de tout ce qui précède, la requérante soutient que la mission de perfectionnement n'était rien d'autre qu'un faux moyen pour servir les intérêts du candidat retenu et le muter à Genève à titre temporaire en 2018, dans l'attente de son affectation à un poste de longue durée au sein du cabinet du Directeur général en 2019, poste qu'il occupe encore aujourd'hui.»*

Cet argument relatif à un abus de pouvoir et à des fins inappropriées est au cœur de l'argumentation de la requérante.

6. Le mémoire en réponse de l'OMS contient notamment une déclaration de M. P. qui conteste certains des faits précis sur lesquels la requérante se fonde pour justifier les observations générales citées ci-dessus. Dans sa réplique, l'intéressée ne reprend pas en détail cette thèse relative à des fins inappropriées ou à un abus de pouvoir. Elle

* Traduction du greffe.

indique toutefois au début de la réplique qu'elle «réitère tous les arguments avancés dans la requête et réfute les allégations non étayées formulées par [l'OMS] dans son mémoire en réponse»*, avant de rappeler, au paragraphe 39, que «l'avis de vacance a été utilisé uniquement pour placer définitivement le candidat retenu à Genève»*.

7. La requérante recense plusieurs éléments permettant de conclure à l'existence d'un abus de pouvoir, bien qu'elle les qualifie de diverses manières tout au long de ses moyens, couverts par ce qu'elle décrit comme une «allusion cynique»* (*sic*). Toutefois, avant d'examiner ces moyens, il convient de mentionner quelques informations supplémentaires sur le contexte de l'affaire.

8. La demande de mission de perfectionnement avait pour origine une requête présentée par un fonctionnaire du Groupe des maladies non transmissibles et de la santé mentale (NMH selon son sigle anglais) au Siège de l'OMS, datée du 5 septembre 2018, demandant à HRD de préparer une mission de perfectionnement pour le poste d'administrateur, à la classe P.5, au sein du NMH. La requête fixait la date de début de la mission au 23 septembre 2018 et indiquait que cette ressource (une mission à court terme de perfectionnement) était nécessaire parce qu'un poste serait vacant le 30 septembre 2018, date à laquelle le titulaire de l'époque (du poste d'administrateur P.5) quitterait l'Organisation. Cette requête comprenait une description des devoirs de la personne qui serait retenue pour la mission, ainsi que de la langue et des compétences spécifiques requises de sa part. Dans une section du formulaire intitulée «Avantages attendus»*, les avantages pour l'«entité d'accueil»* étaient décrits comme suit: «[r]épondre à des besoins temporaires et déployer du personnel en cas d'urgence. Développer les talents internes grâce à l'enrichissement et à l'amélioration des tâches. Promouvoir et soutenir la mobilité fonctionnelle et géographique.»* Cette description ne faisait que reprendre les termes employés dans la Politique. Les avantages pour la personne retenue pour la mission étaient décrits comme suit: «[a]mélioration et enrichissement des tâches. Ouverture de perspectives d'évolution professionnelle et de carrière.»*

* Traduction du greffe.

La mission à court terme de perfectionnement a été publiée le 7 septembre 2018 avec une date limite de dépôt des candidatures fixée au 16 septembre 2018.

9. Le 17 septembre 2018, le titulaire, dont le poste d'administrateur, à la classe P.5, était à pourvoir, a été invité à examiner le profil de dix candidats, sur les 17 candidatures initiales. Sept candidatures avaient alors été rejetées par HRD. Un document dactylographié élaboré, semble-t-il, par HRD comprenait des observations sur chacun des dix candidats restants. M. P. était vivement recommandé et était le seul à l'être. Un autre candidat était recommandé comme «[pouvant] assumer le poste»*. Le document comprenait également des observations relatives aux huit autres candidats, dont la requérante. Aucun des huit n'était recommandé. Il était notamment indiqué à propos de la requérante qu'elle était «[t]rop spécialisée»* et qu'elle devrait opérer un «virage radical en termes d'apprentissage»*. Il est évident que, le 24 septembre 2018, M. P. avait été sélectionné et contacté de manière informelle et qu'il avait accepté d'occuper le poste dans le cadre d'une mission de perfectionnement le 20 octobre 2018. Il a été officiellement informé par HRD que sa candidature avait été retenue par un mémorandum daté du 2 octobre 2018.

10. Il convient à ce stade de mentionner la jurisprudence du Tribunal selon laquelle c'est à la partie qui invoque l'abus de pouvoir ou des fins inappropriées qu'il incombe d'en apporter la preuve (voir, par exemple, les jugements 4524, au considérant 15, 4467, au considérant 17, 4146, au considérant 10, 3939, au considérant 10, 2264, au considérant 7 a), et 2163, au considérant 11). De même, c'est à la partie qui invoque l'existence d'un complot qu'il incombe d'en apporter la preuve. Dans le jugement 2472, au considérant 9, le Tribunal a indiqué:

«C'est au requérant qu'il appartenait d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris et de complot [...] "De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque [...] les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable."»

* Traduction du greffe.

11. La thèse de la requérante, exposée au considérant 3 ci-dessus, nécessite l'examen en trois phases de la mission de perfectionnement confiée à M. P. La première phase concerne l'élaboration de la demande de mission, la deuxième phase la sélection de M. P. et la troisième phase la mise en œuvre de la mission et les événements qui se sont produits pendant son déroulement, y compris la nomination de M. P. à un poste permanent au Siège.

12. S'agissant de la première phase, la requérante affirme que, compte tenu de la Politique, rien ne justifiait la mission à court terme de perfectionnement. Comme relevé par l'OMS dans ses moyens, conformément à la section I de la Politique, en particulier aux paragraphes 4 et 5, l'objectif de la Politique est double, à savoir bénéficier à la fois à l'OMS et aux fonctionnaires. Le paragraphe 5 de la Politique énumère les avantages attendus tant pour l'Organisation que pour les fonctionnaires.

«Avantages pour l'Organisation:

- a. Possibilité de répondre à des besoins temporaires et de déployer du personnel en cas d'urgence, au lieu de recruter du personnel temporaire, notamment pour pourvoir un poste laissé soudainement vacant par un fonctionnaire;
- b. Développement des talents internes par l'enrichissement et l'amélioration des tâches;
- c. Amélioration des processus, développement des réseaux et renforcement de l'uniformité au sein de l'OMS grâce à l'échange d'expériences, de connaissances et de compétences entre les bureaux;
- d. Promotion et soutien de la mobilité fonctionnelle et géographique.

Avantages pour le personnel:

- e. Amélioration et enrichissement des tâches;
- f. Facilitation d'un changement d'état d'esprit en considérant la mobilité géographique et fonctionnelle comme une possibilité de croissance et de développement;
- g. Amélioration de l'apprentissage et des compétences;
- h. Ouverture de perspectives d'évolution professionnelle et de carrière.»*

* Traduction du greffe.

13. La requérante soutient que, même si la Politique mentionne ces concepts, il n’y avait ni urgence, ni besoin temporaire, ni poste laissé soudainement vacant. Mais cela relève d’une interprétation indûment restrictive et sélective de la Politique. Il est vrai que l’un des avantages pour l’Organisation tel qu’énoncé dans la Politique est la «[p]ossibilité de répondre à des besoins temporaires et de déployer du personnel en cas d’urgence, au lieu de recruter du personnel temporaire, notamment pour pourvoir un poste laissé soudainement vacant par un fonctionnaire»*, ce qui est en partie repris mot pour mot dans la requête du 5 septembre 2018. Toutefois, la Politique énonce plusieurs autres avantages pour l’Organisation (également recensés dans la requête) et rien ne permet de considérer chacun des avantages énoncés dans la Politique comme une condition préalable à l’ouverture d’une mission à court terme de perfectionnement. La Politique était manifestement destinée à avoir un champ d’application beaucoup plus large.

14. Un argument connexe plus précis est que la vacance imminente du poste que la personne retenue pour la mission occuperait aurait été connue bien avant septembre 2018 et ne serait pas intervenue «soudainement». Le poste aurait pu être pourvu par les moyens habituels, à savoir en publiant un avis de vacance pour un poste de durée déterminée. Rien dans les documents à l’origine de la demande de mission de perfectionnement n’indique précisément que le départ du titulaire du poste serait survenu soudainement. On ne peut évidemment pas éluder la liste des avantages pour l’Organisation, mentionnée ci-dessus. Mais, comme indiqué plus haut, il s’agit de la reprise mot pour mot de ce qui est énoncé dans la Politique. Le fait que soient précisés les avantages pour l’Organisation, et notamment la possibilité «de répondre à des besoins temporaires et de déployer du personnel en cas d’urgence»*, s’explique vraisemblablement par une prédisposition bureaucratique à reprendre mot pour mot le contenu de textes normatifs, et non par l’existence d’un complot visant à faire un usage abusif du mécanisme de mission de perfectionnement aux fins décrites par la requérante. Plus important encore, rien ne permet d’établir, directement ou par déduction,

* Traduction du greffe.

que les personnes ayant participé à l'élaboration de la demande de mission étaient de mauvaise foi et cherchaient, probablement en ourdissant un complot, à créer une situation destinée à favoriser M. P. ni quels étaient les motifs qui les incitaient à agir ainsi.

15. En outre, si la requérante ne parvient pas à démontrer, comme c'est le cas, qu'il y a eu abus de procédure ou fins inappropriées au moment de la requête pour la création d'une mission de perfectionnement, il est alors difficile d'admettre que la sélection de la candidature de M. P., soit la deuxième phase, relevait d'un abus de procédure ou de fins inappropriées. Il est par essence extrêmement improbable qu'une requête présentée de bonne foi en vue de la création d'une mission de perfectionnement se soit ensuite transformée en un stratagème favorisant M. P. par la sélection de sa candidature.

16. En ce qui concerne la deuxième phase, soit la sélection de M. P., la requérante soutient qu'il n'est pas crédible que la procédure de sélection n'ait duré que quelques jours entre le 18 et le 23 septembre 2018. Mais il ressort de la documentation que tel était bien le cas et que, d'ailleurs, la date de début de la mission était fixée au 23 septembre 2018. À ce sujet, la requérante semble également estimer peu crédible qu'il ait été dans l'intérêt de l'OMS que la personne retenue pour la mission reçoive 50 pour cent du taux de l'indemnité journalière du lieu d'affectation, à savoir Genève, mais cet argument n'est pas défendable. C'est ce qui est dit au paragraphe 33 de la Politique au sujet du premier mois de la mission. De plus, l'argument selon lequel la sélection de M. P. pour la mission et sa nomination ultérieure à un poste à Genève visaient à lui permettre de vivre avec sa famille proche est en grande partie erroné. Comme le révèle la déclaration de M. P., il était séparé de son épouse qui travaillait à Genève. Là encore, ce qui est peut-être encore plus important, rien ne permet d'établir, directement ou par déduction, que les personnes ayant participé à la sélection de M. P. auraient agi de mauvaise foi et cherché à créer une situation destinée à le favoriser ni de prouver la mauvaise foi de leurs motifs.

17. Pour ce qui est de la troisième phase, les moyens de la requérante s'articulent autour de plusieurs axes. Même si le titulaire du poste en question devait quitter celui-ci le 30 septembre 2018, M. P. n'a pas assumé la mission temporaire de perfectionnement avant la fin octobre 2018. Ainsi, le poste est resté vacant, ce qui, selon la requérante, démontrerait l'absence de toute nécessité de le pourvoir (à tout le moins par voie de mission de perfectionnement). La mission de perfectionnement aurait dû être conçue pour bénéficier au Bureau régional de l'OMS pour le Pacifique occidental, au retour de M. P., une fois sa mission de perfectionnement terminée; or M. P. n'est jamais retourné au Bureau régional. La mission devait initialement durer quatre mois. Le 19 février 2019, une demande a été déposée afin de prolonger la mission d'un mois, ce qui a été approuvé le 22 février 2019. Pourtant, très peu de temps après, cette prolongation s'est révélée inutile, car M. P. a été nommé à un poste au sein du cabinet du Directeur général avec effet au 1^{er} mars 2019. Mais ces éléments, ainsi que d'autres mentionnés par la requérante, ne démontrent pas, a posteriori, que la demande initiale de mission de perfectionnement et la sélection de M. P. (et la non-sélection de la requérante) relèveraient d'un abus de pouvoir et se fonderaient sur des motifs inappropriés. Dans tous les cas, ils constituaient des réponses aux événements qui s'étaient déroulés ou étaient des conséquences de ceux-ci.

18. Un argument général est omniprésent dans les moyens de la requérante, à savoir que M. P. était trop qualifié pour la mission de perfectionnement et n'apprendrait rien, ce qui est contraire à l'objectif de la Politique. Or il s'agit là d'une interprétation beaucoup trop restrictive de la Politique (eu égard aux avantages pour le fonctionnaire énoncés dans celle-ci et cités plus haut) et, en tout état de cause, il y avait sans nul doute des choses qu'il pouvait apprendre. Les moyens énoncés dans les première, quatrième et cinquième rubriques sont infondés et doivent être rejetés.

19. D'après les moyens énoncés dans la deuxième rubrique, la mission de perfectionnement aurait violé les règles applicables de l'OMS. Les arguments sont avancés en partant du principe que la

Politique contenait des règles devant être suivies et dont la «violation» permettait de conclure que l’OMS n’avait pas respecté ses propres règles, renvoyant aux jugements 4069, 3868, 3652 et 1973. Mais, en substance, la Politique est rédigée en termes très généraux et, si elle encadre à certains égards l’action de l’OMS, elle doit néanmoins être considérée comme offrant à l’Organisation une grande flexibilité dans sa mise en œuvre. Les moyens énoncés dans cette deuxième rubrique sont infondés et doivent être rejetés.

20. Selon le moyen énoncé dans la troisième rubrique, la décision de retenir la candidature de M. P. aurait violé le principe d’égalité de traitement. Ce moyen est erroné. En se fondant sur le jugement 2313, la requérante affirme qu’elle et M. P. auraient été traités de la même manière aux fins de l’évaluation pour la mission de perfectionnement, alors que leur situation et leurs intérêts étaient différents. La Politique n’exige pas une approche aussi stricte pour la sélection d’une personne en vue d’une mission de perfectionnement, contrairement à la sélection d’une personne en vue d’une nomination à un poste mis au concours. Elle est manifestement destinée à être mise en œuvre de façon beaucoup plus flexible. Ce moyen est dénué de fondement et doit être rejeté.

21. La requérante n’ayant pas établi que sa non-sélection pour la mission de perfectionnement était entachée des vices qu’elle invoque, sa requête doit être rejetée.

22. Il convient de relever qu’après la clôture de la procédure écrite le Tribunal a demandé à l’OMS, dans une communication du 20 février 2023, de lui fournir plus de détails sur la manière dont les trois phases susmentionnées se sont déroulées en l’espèce. L’OMS a répondu en déposant des écritures supplémentaires le 27 février 2023. La requérante a présenté ses observations finales au sujet des écritures supplémentaires de l’OMS dans un mémorandum du 23 mars 2023. Elle s’est montrée critique à leur égard, faisant valoir qu’en substance elles ne répondaient pas à la demande du Tribunal. Cet argument n’est pas sans fondement. Mais il reste que c’est à la requérante qu’il incombe de prouver ses allégations. Or, pour les raisons déjà exposées, elle ne l’a pas fait.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 22 mai 2023, 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 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ