

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S.**  
**c.**  
**OMS**

**131<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4352**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> P. S. le 17 octobre 2018 et régularisée le 1<sup>er</sup> décembre 2018, la réponse de l'OMS du 1<sup>er</sup> mars 2019, la réplique de la requérante du 29 avril et la duplique de l'OMS du 29 juillet 2019;

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 nomination d'un autre candidat à un poste auquel elle s'était portée candidate et le rejet de ses demandes tendant au reclassement de son ancien poste, au paiement de la différence de traitement résultant du reclassement et à l'octroi de dommages-intérêts pour harcèlement et perte de perspectives de carrière.

La requérante est entrée au service du bureau de pays de l'OMS en Inde en 2005. Après avoir travaillé au titre de contrats temporaires, elle fut sélectionnée en 2009 pour le poste de durée déterminée d'assistant (comptabilité) à la classe G-5. Elle obtint un engagement continu à compter du 19 octobre 2014.

Le 30 juillet 2014, le représentant de l'OMS en Inde demanda le reclassement du poste de la requérante à la classe G-6, comme l'avait approuvé le supérieur hiérarchique au premier niveau de la requérante

à l'époque, M. D., compte tenu des responsabilités «supplémentaires»\* et «de niveau supérieur»\* qu'elle avait assumées.

Le 23 mars 2015, l'OMS publia l'avis de vacance WRO/VN/2015/12 pour le poste d'auxiliaire de direction (finances), à la classe G-7, au sein de son bureau de pays en Inde. La requérante se porta candidate. À l'issue de la procédure de sélection, le Comité de sélection du personnel des services généraux (ci-après le «Comité de sélection») recommanda à l'unanimité de retenir le candidat qui avait obtenu la meilleure note, M. T. Cette recommandation fut approuvée par la directrice du Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est (SEARO selon son sigle anglais) (ci-après «la directrice régionale du SEARO»), après quoi la nomination de M. T. fut annoncée au personnel du bureau de pays en Inde par un courriel daté du 27 juillet 2015.

En août 2015, la requérante signala qu'elle avait été harcelée par M. D. depuis 2010. Elle accepta une mutation latérale au poste d'assistant exécutif (finances et programmes) avec effet à compter du 26 octobre 2015. Le 18 novembre 2015, elle forma un recours devant le Comité d'appel régional pour contester la nomination de M. T. au poste d'auxiliaire de direction (finances). Outre l'annulation de la nomination de M. T., l'organisation d'une nouvelle procédure de sélection et l'octroi de dommages-intérêts pour la perte de perspectives de carrière, la requérante demanda le reclassement de son propre poste de septembre 2010 à octobre 2015, ainsi que le paiement de la différence de traitement résultant du reclassement, assortie d'intérêts, au motif qu'elle avait accompli des fonctions de la catégorie des administrateurs pendant cette période. Elle demanda également une indemnité pour tort moral au titre du harcèlement et du préjudice qu'elle disait avoir subi depuis 2010.

Le 17 février 2016, la requérante déposa une plainte officielle pour harcèlement contre M. D. Le 9 mai 2016, elle fut promue à un poste de classe G-6 à l'issue d'une procédure de recrutement par concours.

Compte tenu de la recommandation émise par le Comité d'appel régional le 30 juin 2017, la directrice régionale du SEARO décida de rejeter le recours de la requérante. Cette dernière en fut informée par

---

\* Traduction du greffe.

lettre du 19 juillet 2017. Le 21 octobre 2017, elle saisit le Comité d'appel mondial. Dans son rapport du 4 juin 2018, le Comité indiqua que la décision de la directrice régionale de ne pas retenir la candidature de la requérante pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) avait été prise dans le respect des Statut et Règlement du personnel de l'OMS et qu'il n'avait constaté aucun vice, aucune irrégularité, aucune erreur de fait ou de droit, ni recueilli aucune preuve d'iniquité, de partialité ou de parti pris à l'encontre de la requérante. Le Comité d'appel mondial ajouta que les conclusions formulées par la requérante concernant le reclassement de son ancien poste, les évaluations de ses services menées pour 2015 et les années précédentes, et le harcèlement qu'elle aurait subi dépassaient le cadre du recours. Il recommanda le rejet du recours.

Par lettre du 2 août 2018, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de faire sienne la recommandation du Comité d'appel mondial. Telle est la décision attaquée.

Le 13 février 2018, la requérante fut informée qu'après un examen de ses allégations de harcèlement, et étant donné qu'entre-temps M. D. avait quitté l'OMS, il était impossible de poursuivre l'enquête et qu'en conséquence le Bureau des Services de contrôle interne considérait que l'affaire était close.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner le reclassement de son ancien poste de septembre 2010 à octobre 2015 et de lui accorder la différence ou le supplément de traitement qui lui aurait été dû par suite d'un tel reclassement, assortis d'intérêts. Elle demande également au Tribunal d'annuler la nomination de M. T. au poste d'auxiliaire de direction (finances), d'ordonner à l'OMS de recommencer la procédure de sélection pour ce poste conformément aux règles applicables, et de procéder à une vérification de la sélection et de la nomination de M. T. Elle réclame 100 000 dollars des États-Unis à titre de réparation et/ou d'indemnité pour tort moral à raison du harcèlement, du parti pris et de la partialité subis, 50 000 dollars au titre de la perte de perspectives de carrière et 20 000 dollars à titre de dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme partiellement irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et comme dénuée de fondement pour le surplus.

À la demande du Tribunal, l'OMS a transmis une copie de la requête à M. T., qui a communiqué ses observations à ce sujet le 14 février 2019.

CONSIDÈRE:

1. La requête à l'examen découle d'un avis de vacance de l'OMS publié le 23 mars 2015 pour le poste d'auxiliaire de direction (finances), à la classe G-7, au sein du bureau de pays de l'OMS en Inde. Le concours était ouvert aux candidats internes qualifiés titulaires d'engagements temporaires, à durée déterminée et continus, et aux candidats externes. La requérante a présenté sa candidature au poste en question et faisait partie des candidats présélectionnés pour le test écrit, puis des cinq candidats restants invités à passer un entretien. Le 27 juillet 2015, la requérante a été informée que M. T. était le candidat retenu.

2. Dans sa requête, la requérante conteste la procédure de sélection pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) et le résultat de la procédure. Elle formule par ailleurs des conclusions concernant le refus de l'OMS de reclasser son ancien poste, les évaluations défavorables de son supérieur hiérarchique au premier niveau, M. D., et le harcèlement qu'elle aurait subi de sa part. Elle reproche en outre à ce supérieur hiérarchique d'avoir fait preuve de parti pris, de partialité et de malveillance, et se plaint de la mauvaise foi dont aurait fait preuve l'administration.

3. Il convient de considérer la position de l'OMS concernant la recevabilité de la requête avant d'en examiner le fond. L'OMS ne conteste pas la recevabilité de la requête en ce qu'elle concerne la procédure de sélection pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) et le résultat de cette procédure. Toutefois, l'OMS estime que les conclusions de la requérante relatives au reclassement de son ancien poste, à l'évaluation de ses services et au harcèlement allégué dépassent le cadre de la requête et sont irrecevables. L'OMS fait observer que, dans le mémoire d'appel qu'elle a soumis au Comité d'appel régional le 18 novembre 2015, la requérante a indiqué que «[c]e recours vis[ait] la décision du bureau du représentant de l'OMS en Inde, communiquée à la [requérante] par

[l'administrateur du] bureau de pays de l'OMS en Inde par un courriel daté du 27 juillet 2015»\*. La requérante a ajouté que la décision qu'elle contestait était le «[r]ésultat de la sélection au titre de l'avis de vacance WRO/VN/2015/12»\*. En conséquence, le cadre de la présente requête se limite à la procédure de sélection organisée afin de pourvoir le poste d'auxiliaire de direction (finances) et à son résultat.

4. La requérante conteste la position de l'OMS selon laquelle ces conclusions dépassent le cadre de la requête. Elle souligne qu'elle a soulevé la question du reclassement de son ancien poste dans les recours qu'elle a formés devant le Comité d'appel régional et le Comité d'appel mondial. En outre, elle a épuisé toutes les voies administratives et tous les moyens de recours interne concernant sa demande tendant au reclassement de son ancien poste. Pour ce qui est de la conclusion relative au harcèlement, la requérante affirme que sa non-sélection au poste d'auxiliaire de direction (finances) était liée au harcèlement exercé par son supérieur hiérarchique au premier niveau, M. D. Elle ajoute qu'en raison de la pression au travail et d'une santé fragile elle n'était pas en mesure de former un recours contre la décision de classer sa plainte pour harcèlement.

5. Dans son recours devant le Comité d'appel régional, la requérante a fait observer qu'à compter de septembre 2010 il lui avait été demandé d'assumer des responsabilités supplémentaires et qu'entre cette date et sa mutation en octobre 2015 elle avait exercé des fonctions «propres à la catégorie des administrateurs»\*. Elle a ajouté qu'elle n'avait obtenu aucune reconnaissance pour ce travail ni de reclassement à un poste de niveau supérieur. Dans les conclusions qu'elle a formulées devant le Comité d'appel régional, la requérante a demandé le reclassement de son ancien poste avec effet rétroactif à compter de septembre 2010 et des indemnités pour la différence de traitement, assorties d'intérêts. Même si les arguments présentés par la requérante devant le Comité d'appel mondial ne figurent pas dans le dossier, le Comité d'appel mondial a fait observer, dans son rapport du 4 juin 2018, que, outre sa

---

\* Traduction du greffe.

non-sélection au poste d'auxiliaire de direction (finances), la requérante contestait également le refus de reclasser son ancien poste. Le rapport du Comité d'appel mondial énonce par ailleurs les conclusions de la requérante, qui incluent la demande de reclassement de son ancien poste qu'elle avait déjà formulée dans son recours devant le Comité d'appel régional.

6. Le fait que, dans ses recours devant le Comité d'appel régional puis devant le Comité d'appel mondial, la requérante a mentionné le reclassement de son ancien poste et en a demandé le reclassement rétroactif dans ses conclusions ne fait pas entrer sa demande de reclassement dans le cadre de la requête à l'examen, qui est dirigée contre la procédure de sélection pour le poste d'auxiliaire de direction (finances). Il s'ensuit que sa conclusion relative au reclassement de son ancien poste est irrecevable. Pour ce qui est de la conclusion de la requérante relative au harcèlement, celle-ci reconnaît dans ses écritures qu'elle n'avait pas formé de recours interne contre la décision de classer sa plainte pour harcèlement. Partant, puisqu'elle n'a pas épuisé les voies de recours interne, sa conclusion relative au harcèlement est irrecevable. En outre, la requérante n'ayant pas formé de recours internes contre les évaluations de ses services, elle n'a pas épuisé les voies de recours interne et ses conclusions à ce sujet sont irrecevables.

7. S'agissant du fond de la requête, la requérante soutient que la procédure de sélection et la nomination de M. T. au poste d'auxiliaire de direction (finances), à la classe G-7, ont violé les dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel de l'OMS ainsi que les directives relatives à la sélection du personnel de la catégorie des services généraux au SEARO (ci-après les «directives de sélection»). Premièrement, la requérante fait valoir que l'avis de vacance pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) violait l'article 560.1 du Règlement du personnel. Elle fait observer que le candidat retenu, M. T., a été «promu» d'un engagement temporaire à la classe G-5 à un engagement à durée déterminée à la classe G-7. Elle prétend que l'article 560.1 du Règlement du personnel ne s'applique qu'aux membres du personnel titulaires d'un engagement à durée déterminée ou continu, et non aux membres

du personnel titulaires d'un engagement temporaire. Or, en l'espèce, l'avis de vacance pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) indiquait que le concours était ouvert aux candidats internes titulaires d'un poste jusqu'à deux classes inférieures (ND5). Par conséquent, le personnel temporaire était autorisé à faire acte de candidature au poste de durée déterminée de classe G-7, bénéficiant ainsi d'une promotion, ce qui contrevenait à l'article 560.1 du Règlement du personnel.

8. Aux termes de l'article 560.1 du Règlement du personnel, «[p]ar promotion, il faut entendre un avancement élevant un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée à un poste de classe supérieure en vertu, soit du reclassement du poste qu'il occupe, soit d'une mutation à un poste différent.» Cet article vise les membres du personnel titulaires d'engagements à durée déterminée ou continus et précise les deux situations dans lesquelles ceux-ci peuvent être promus à une classe supérieure, à savoir en vertu du reclassement du poste qu'ils occupent ou d'une mutation à un poste différent. Eu égard au sens évident et ordinaire de cet article, il est clair qu'il ne s'applique pas à un concours organisé pour sélectionner un membre du personnel pour un poste vacant. Les directives de sélection prévoient expressément à l'article 2.4 que «[t]ous les candidats qualifiés peuvent présenter leur candidature, indépendamment de leur classe»\*. Il est donc évident qu'au moment des faits le recrutement par concours du personnel des services généraux était ouvert aux membres du personnel titulaires d'engagements temporaires, indépendamment de leur classe.

9. Deuxièmement, la requérante soutient que la composition du Comité de sélection chargé de pourvoir le poste d'auxiliaire de direction (finances) n'était pas conforme à l'article 3 des directives de sélection, qui impose à un comité de sélection de compter parmi ses membres un représentant de l'association du personnel. Elle fait observer qu'aucun représentant de l'association du personnel n'était présent à son entretien du 30 avril 2015 et que, les membres du Comité de sélection n'ayant pas été présentés, il était difficile de savoir qui était présent et en quelle

---

\* Traduction du greffe.

qualité. La requérante souligne que, conformément à la pratique de l’OMS, le coordinateur de section est nommé en tant que représentant de l’association du personnel au moment de la composition du Comité de sélection. Étant donné que la coordinatrice de section, M<sup>me</sup> M., faisait partie des candidats qualifiés qui avaient présenté leur candidature au poste d’auxiliaire de direction (finances), elle aurait pu nommer un autre membre de l’association du personnel pour siéger à sa place au Comité de sélection. Toutefois, contrairement à ce que prévoit l’article 4.2 des directives de sélection, l’administrateur agissant en qualité de secrétaire du Comité de sélection n’a pas pris contact avec la coordinatrice de section pour nommer un membre de l’association du personnel pour siéger à sa place. Par conséquent, la composition du Comité de sélection n’était pas conforme aux directives de sélection.

10. La requérante conteste également la position de l’OMS selon laquelle le docteur S., membre de l’association du personnel du bureau de pays en Inde, a nommé M. W. en tant que représentant de l’association du personnel lorsqu’il a été contacté par l’administrateur au sujet de la nécessité de nommer un représentant, la coordinatrice de section s’étant portée candidate au poste d’auxiliaire de direction (finances). La requérante relève que, lorsqu’elle a pris contact avec le docteur S., par courriel du 14 octobre 2015, au sujet du membre de l’association du personnel nommé au Comité de sélection, le docteur S. lui a répondu le lendemain qu’il n’avait jamais été sollicité pour une nomination au Comité de sélection en tant que représentant du personnel. La requérante ajoute que la coordinatrice de section et un autre membre de l’association du personnel en copie du courriel adressé au docteur S. ont également indiqué qu’ils n’avaient pas été consultés.

11. Le Comité d’appel mondial a demandé des précisions aux parties concernant leurs déclarations contradictoires au sujet de la nomination de M. W. en tant que représentant de l’association du personnel. En réponse, l’OMS a présenté une «note pour le dossier», datée du 13 avril 2015 et signée par l’administrateur en sa qualité de secrétaire du Comité de sélection, relative à l’avis de vacance pour le poste d’auxiliaire de direction (finances). L’OMS a également présenté la confirmation apportée



par l'administrateur en mai 2018 de sa déclaration figurant dans la note pour le dossier du 13 avril concernant la nomination de M. W. en tant que représentant de l'association du personnel au Comité de sélection. La note pour le dossier indique ce qui suit:

«Le soussigné a pris contact avec le membre de l'association du personnel [du bureau de pays] en Inde, le docteur [S.], concernant la nomination d'un représentant de l'association du personnel, du fait que la coordinatrice de section, M<sup>me</sup> [M.], a présenté sa candidature au poste susmentionné. Le docteur [S.] a nommé M. [W.] pour faire partie du jury de sélection en tant que représentant de l'association du personnel.»\*

12. Il y a lieu d'examiner tout d'abord la question soulevée par la requérante concernant la nomination du représentant de l'association du personnel. Il convient pour cela d'évaluer les preuves produites par les parties. La note pour le dossier est le compte rendu de l'administrateur sur la mesure qu'il a prise dans le cadre de sa responsabilité de constituer le Comité de sélection, comme l'exige l'article 4.2 des directives de sélection, aux fins d'archivage dans le dossier de l'administration. La date de la note pour le dossier étant la même que celle de la clôture de l'avis de vacance pour le poste d'auxiliaire de direction (finances), on peut penser que la note pour le dossier est un enregistrement effectué à cette date de la mesure que l'administrateur a prise afin d'obtenir la nomination du représentant de l'association du personnel au Comité de sélection. En revanche, la déclaration du docteur S. est le souvenir que celui-ci avait d'avoir été ou non contacté six mois plus tôt pour nommer un représentant. Sans remettre aucunement en cause la crédibilité du docteur S., le fait de consigner un événement le jour même est plus fiable que le souvenir d'un événement qui se serait produit six mois plus tôt. De plus, le dossier ne contient aucune pièce qui remettrait en cause le fait que l'administrateur a agi de bonne foi. Enfin, les réponses du 15 octobre 2015 de la coordinatrice de section et d'un autre membre de l'association du personnel sont dépourvues de pertinence, étant donné que la question qui se posait était celle de savoir si l'administrateur avait pris contact avec le docteur S.

---

\* Traduction du greffe.

13. L'argument de la requérante selon lequel la composition du Comité de sélection n'était pas conforme à l'article 3 des directives de sélection est dénué de fondement. Premièrement, son affirmation selon laquelle aucun représentant de l'association du personnel n'était présent à son entretien du 30 avril est en contradiction avec le rapport de sélection du 30 avril 2015. Il ressort en effet du rapport de sélection relatif au poste d'auxiliaire de direction (finances) que M. W. était le représentant de l'association du personnel siégeant au Comité de sélection et qu'il avait participé à la procédure de sélection. Ce rapport contient notamment le compte rendu confidentiel de l'entretien de la requérante daté du 30 avril 2015 que M. W. avait signé le jour même en tant que membre du jury. Deuxièmement, contrairement à ce qu'affirme la requérante, les directives de sélection ne prévoient pas de procédure pour la nomination d'un représentant de l'association du personnel pour siéger au Comité de sélection dans les bureaux de pays. Selon les dispositions pertinentes de l'article 4.2 des directives de sélection, l'administrateur du bureau de pays est uniquement tenu de «constituer [...] le [Comité de sélection]»\*. Troisièmement, l'affirmation de la requérante selon laquelle M. W. était le supérieur hiérarchique direct de M. T. et se trouvait à ce titre en situation de conflit d'intérêts est inexacte. Comme l'a constaté le Comité d'appel mondial, M. W. n'était pas le supérieur hiérarchique de M. T. et, de fait, M. T. et la requérante avaient le même supérieur hiérarchique au premier niveau, M. D.

14. La requérante soutient également que M. T. a bénéficié d'un «avantage indu»\* que lui aurait accordé l'administration. Dans ses écritures, elle décrit le parcours professionnel de M. T. au sein de l'OMS, depuis son engagement en avril 2012 au titre d'un contrat de louage de services jusqu'à son engagement temporaire à la classe G-5. Elle signale par ailleurs des violations du Règlement du personnel et des directives relatives aux engagements temporaires, que l'administration aurait commises en faveur de M. T. Toutefois, elle n'a produit aucune preuve à l'appui de la description qu'elle a donnée des faits survenus pendant cette période. En fait, dans les observations qu'il a formulées en réponse

---

\* Traduction du greffe.

à l'invitation du Tribunal, M. T. a relevé plusieurs erreurs dans la version des faits présentée par la requérante et dans ses allégations relatives aux violations du Règlement du personnel et des directives de sélection. À cela s'ajoute le fait qu'aucune preuve ne permet d'établir un lien entre, d'une part, le parcours professionnel de M. T. et, d'autre part, la procédure de sélection pour le poste G-7 d'auxiliaire de direction (finances) et son résultat. Il n'est donc pas nécessaire d'examiner plus avant cette allégation d'«avantage indu».

15. La requérante soutient en outre que la violation de l'article 560.1 du Règlement du personnel, tenant au fait que l'avis de vacance autorisait les membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire à présenter leur candidature au poste d'auxiliaire de direction (finances), accordait à M. T. un «privilege non mérité»\*. Le Tribunal ayant conclu au considérant 8 ci-dessus que le fait d'autoriser le personnel temporaire à répondre à un avis de vacance de poste ne contrevenait pas à l'article 560.1 du Règlement du personnel, cette allégation est dénuée de fondement.

16. De même, la requérante soutient que la réduction du nombre d'années d'expérience exigé pour un poste G-7 dans l'avis de vacance pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) accordait un avantage indu à M. T. Elle souligne que, concernant l'expérience requise, l'avis de vacance de poste indiquait ce qui suit: «Indispensable: une vaste expérience (minimum sept ans) avec prise de responsabilités progressive dans le domaine de la comptabilité, de la budgétisation et des finances. Souhaitable: une expérience pertinente au sein d'une organisation des Nations Unies constitue un atout.»\* La requérante fait observer que l'avis de vacance «évitait»\* de mentionner toute fonction essentielle au sein d'une organisation des Nations Unies. Elle maintient que la «modération»\* du niveau d'expérience exigé visait à favoriser M. T., alors que les avis de vacance précédents et ultérieurs avaient été établis dans le respect des normes et des directives standard. Cet argument est également dénué de fondement. Il y a lieu d'observer que, comme l'a

---

\* Traduction du greffe.

relevé le Comité d'appel mondial dans son rapport, «trois avis de vacance de poste dans le domaine des finances, semblables à l'avis de vacance de poste G-7 [d'auxiliaire de direction (finances)], indiquaient qu'une expérience au sein des Nations Unies ou d'une organisation internationale était souhaitable; six avis de vacance de poste sur vingt indiquaient qu'une expérience au sein des Nations Unies ou d'une organisation internationale était indispensable et ils concernaient des fonctions liées aux programmes ou aux ressources humaines»\*. Le Comité d'appel mondial a également relevé que «le niveau d'expérience qualifié d'indispensable dans l'avis de vacance du poste G-7 [d'auxiliaire de direction (finances)] correspondait au niveau d'expérience exigé par la CFPI [Commission de la fonction publique internationale] pour les postes de référence des services généraux compte tenu des normes de classement»\*. Le Comité d'appel mondial a conclu que «les exigences de l'avis de vacance de poste G-7 [d'auxiliaire de direction (finances)] correspondaient au niveau d'expérience indispensable exigé par la CFPI et à la pratique courante du SEARO»\*.

17. Dans ses écritures, la requérante recense un certain nombre de faits liés au reclassement de son poste, à sa mutation et aux évaluations de ses services, qui, selon elle, montrent clairement un parti pris, de la partialité ou de la malveillance à son encontre de la part de son supérieur hiérarchique au premier niveau, M. D. Elle soutient en outre que la procédure de sélection était entachée de partialité et de parti pris de la part de M. D., comme le montrent les évaluations défavorables de ses services. Selon une jurisprudence bien établie, c'est au requérant qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris, de partialité et de malveillance (voir, par exemple, le jugement 3380, aux considérants 8 à 10). Toutefois, en l'espèce, la requérante a simplement recensé des événements qui s'étaient déroulés au fil du temps et n'a produit aucune preuve à l'appui de ses allégations. Ainsi, rien ne permet d'évaluer les allégations de la requérante concernant le parti pris, la partialité et la malveillance dont aurait fait preuve M. D.

---

\* Traduction du greffe.

18. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la procédure de sélection pour le poste d'auxiliaire de direction (finances) a été menée conformément aux dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel et aux directives de sélection. Le Tribunal conclut également que l'administration n'a pas fait preuve de mauvaise foi dans la procédure de sélection. Par conséquent, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 19 octobre 2020, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN   GIUSEPPE BARBAGALLO   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ