



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/007/
JAB/2007/058
Jugement n° : UNDT/2010/081
Date : 5 mai 2010
Original : anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York.
Greffier : Hafida Lahiouel

KHAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Salim Shaikh

Conseils pour le défendeur :
Tamara Shockley, L'UNICEF

Introduction

1. La requérante a rejoint le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) le 1^{er} décembre 1994 comme commis des télécommunications de classe GS-4. En octobre 1995, elle a été promue à la classe GS-5 et son titre fonctionnel a été modifié pour devenir commis principal d'administration. Elle a occupé ce poste jusqu'en décembre 2000, date à laquelle elle cesse ses fonctions à l'UNICEF. En septembre 2001, elle rejoint l'UNICEF et est nommée au poste d'assistant financier de classe GS-5 au bureau de l'UNICEF à Islamabad (Pakistan).

2. La requérante fait appel de la décision qui lui a été communiquée par un courrier électronique du 12 décembre 2006 lui notifiant qu'elle n'était pas sélectionnée pour le poste d'assistante principale de projet (GS-7), à Islamabad.

3. Le comité consultatif local de sélection (CCS) a recommandé un candidat autre que la requérante au Comité local des nominations et des affectations (CNA) suivant. Le CNA a préféré recommander la requérante. Le chef de bureau a sélectionné le candidat recommandé par le CCS.

4. La requérante soutient que la décision du chef de bureau est allée au-delà des pouvoirs discrétionnaires du défendeur et que son dossier de candidature n'a pas été examiné de manière approfondie et équitable.

Les faits

5. Il n'est pas contesté que les membres du CCS ont été nommés conformément au Manuel des ressources humaines de l'UNICEF (le « Manuel »), qui stipule que le chef de bureau désigne l'un des trois membres du Comité, sous réserve du respect rigoureux de diverses conditions. Les membres du CNA sont nommés par le chef de bureau, conformément aux critères énoncés dans le Manuel. Là encore, il semble incontestable que les membres du CNA ont été nommés conformément aux prescriptions. La requérante était l'un des huit candidats présélectionnés pour le poste d'assistante principale de projet. Elle s'est présentée à l'entretien le 22 novembre 2006. La seule partie du procès-verbal du CCS qui a été présentée comprenait les détails du poste, une brève description du nombre de candidats, une liste des compétences requises, un bref exposé des qualités de la requérante et du candidat retenu, ainsi que leurs notes globales. (Les seuls dossiers qui puissent être retrouvés sont les procès-verbaux du CCS et du CNA, dont des versions expurgées ont été présentées.) Le CCS a examiné les compétences suivantes : titres universitaires; expérience professionnelle; connaissances techniques; compétences linguistiques; et autres compétences et qualités. La brève discussion figurant dans le procès-verbal concernant le dossier de la requérante a noté, entre autres éléments, que :

« Lors de l'entretien, il est devenu évident que ses connaissances du programme et ses compétences n'étaient pas du niveau requis pour le poste et qu'un certain nombre de questions qui lui ont été posées n'ont reçu que des réponses approximatives ».

Une fois que cette appréciation a été faite (en supposant que le Comité y soit parvenu de manière équitable), même une évaluation favorable n'aurait pas changé le résultat. Les pièces transmises ne contiennent pas les notes individuelles obtenues pour les diverses compétences. Par conséquent, il ne m'est pas possible d'apprécier la mesure dans laquelle, de l'avis du Comité, la requérante est restée en deçà du niveau requis en ce qui concerne les compétences définies dans le bref exposé. La note globale de requérante était de 120 sur un total possible de 200. Que le Comité ait conclu que la requérante n'était pas qualifiée pour le poste (ne surtout pas confondre avec « la requérante n'était pas le meilleur candidat ») est manifeste dans sa recommandation finale, laissant entendre que si le candidat recommandé venait à ne pas accepter le poste, un nouvel avis de vacance de poste allait être publié.

6. Le CCS a recommandé un candidat masculin qui avait obtenu la note la plus élevée à l'issue du test et des entretiens (158 sur 200) pour un engagement de durée déterminée et soumis sa recommandation au CNA. Toutefois, par une majorité de six contre quatre, ce dernier a recommandé l'engagement de la requérante. Il ressort de cette recommandation que la majorité s'est appuyée principalement sur le fait que la requérante était une femme et une candidate interne, avec dix-huit années d'expérience au sein des Nations Unies, tandis que la minorité a accordé la priorité à la recommandation du CCS, dans la mesure où le candidat recommandé par ce dernier avait obtenu la note la plus élevée, aussi bien à l'issue du test qu'à l'issue des entretiens, et prouvé qu'il avait les connaissances techniques et les compétences requises.

7. N'étant pas du même avis que le CNA, le chef de bureau a choisi le candidat recommandé par le CCS. Par une lettre du 9 décembre 2006, il a motivé sa décision ainsi qu'il suit :

J'ai choisi de ne pas suivre la recommandation du CNA dans un cas (IMIS n° 47111, assistant principal de projet, Islamabad) pour les raisons suivantes :

Le procès-verbal de la réunion du CCS du 22 novembre laisse entendre que même si le candidat recommandé par le CNA a fait preuve de qualités louables, un autre candidat a obtenu des notes nettement meilleures aux tests et aux entretiens. Je partage l'avis du CNA sur la nécessité de promouvoir les candidatures féminines à des postes de direction. Cette préoccupation est traditionnellement prise en compte dans le total des points grâce à un bonus automatique de dix points, afin d'assurer la parité sur le lieu de travail. Néanmoins, même dans ce cas, l'autre candidat a obtenu des notes nettement meilleures (158 contre 120 ou 130).

S'agissant de cette nomination et du cadre général de référence, l'article 4.2 du Règlement du personnel des Nations Unies stipule :

« La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à

l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité ».

Je ne vois pas comment nous pouvons nous conformer à cette règle autrement qu'en choisissant le candidat recommandé par le CCS pour ce poste, [nom de la personne choisie]. Il est nettement plus qualifié pour le poste selon le procès-verbal de la réunion du CCS.

...

8. Le 12 décembre 2006, la requérante a été informée qu'un autre candidat avait été choisi.

Observations de la requérante

9. Les questions posées lors des entretiens ont été conçues pour favoriser le candidat retenu et désavantager la requérante. Le défendeur n'a pas examiné de manière équitable l'expérience de près de dix-huit ans de la requérante au sein des Nations Unies et ses titres universitaires plus élevés, et il a injustement favorisé le candidat le moins expérimenté. La personne nommée ne satisfaisait pas à l'exigence d'une expérience de sept ans et ne devait même pas figurer sur la liste des candidats présélectionnés. Sa candidature à des postes similaires a été rejetée au moins quatre fois entre 2003 et 2006, et cela montre qu'il n'aurait pas dû être recommandé pour ce poste.

10. Le rôle du chef de bureau, en tant que superviseur de deux des trois membres du CCS, porte atteinte à l'équité, à l'honnêteté et à l'impartialité de la décision prise par le défendeur.

11. Le CCS n'est pas un organe officiel et il est considéré comme subordonné au CNA. Les recommandations du CCS ne sauraient l'emporter sur celles du CNA. Par conséquent, le défendeur a commis une erreur manifeste en favorisant la recommandation du CCS. En outre, le CNA est une instance permanente, contrairement au CCS, qui est nommé en fonction des vacances de poste. Ses membres ne sont pas aussi expérimentés et leur évaluation ne devrait pas l'emporter sur celle des membres du CNA. En nommant un membre du personnel ayant un engagement de durée déterminée au lieu de la requérante, le demandeur a outrepassé les limites de son pouvoir d'appréciation, violant l'article 101.3 de la Charte des Nations Unies, les articles 4.2 et 4.4 du Statut et du Règlement du personnel et l'ancienne disposition 104.14 a) ii) du Règlement du personnel.

12. Les mesures spéciales de l'instruction administrative ST/AI/412 visant à assurer l'égalité des sexes n'ont pas été respectées et, étant donné qu'il y avait neuf hommes et une seule femme à la classe GS-6, et dix hommes et une seule femme à la classe GS-7, le moment était opportun pour que l'Administration réduise ce déséquilibre entre hommes et femmes.

Observations du défendeur

13. Le Directeur exécutif a le pouvoir discrétionnaire d'évaluer les qualifications et le comportement professionnel des membres du personnel en vue de la sélection pour un poste.

14. La candidature de la requérante a reçu un examen approfondi et équitable, mais elle n'a pas obtenu les meilleures notes aux entretiens, bien que la requérante ait bénéficié d'un bonus de 10 points en tant que femme et candidate interne, comme l'a noté le chef de bureau. Le chef de bureau est habilité à prendre sa propre décision.

15. Les procédures de sélection et de nomination ont été respectées, notamment en ce qui concerne la mise en place du CCS.

16. Il n'y a aucune preuve de partialité à un stade quelconque du processus.

Instruments juridiques

17. L'article 101.3 de la Charte des Nations Unies stipule :

« La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

18. L'article 4.2 du Statut du personnel dispose :

« La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité ». Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

19. L'article 4.4 du Statut du personnel dispose :

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation [...].

20. La disposition 104.14 a) ii) du Règlement du personnel stipule :

Sous réserve des critères énoncés au paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte et des dispositions des articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel, le Comité des nominations et des promotions, lorsqu'il y a des postes à pourvoir,

donne normalement la préférence, à titres égaux, aux fonctionnaires du Secrétariat et aux fonctionnaires d'autres organisations internationales.

21. Le Manuel dispose :

Comité consultatif local de sélection (CCS)

4.5.28 Dispositions générales

En vue de rendre plus efficace le processus de nomination et de veiller à ce que la sélection soit convenable, tout en préservant les garanties liées au système des CNA, les CCS sont mis à contribution dans le cadre des procédures de nomination et d'affectation. Chaque fois qu'un poste est vacant, un CCS est constitué pour examiner les dossiers des candidats présélectionnés.

4.5.29 Mission

Le CCS local a pour mission de faire des recommandations appropriées au CNA en vue d'un examen plus approfondi et de recommandations concernant :

- a) L'engagement initial de membres du personnel des services généraux à des postes d'appui imputés au budget ordinaire ou à des projets;
- b) L'engagement de membres du personnel de la classe GS à des postes d'appui imputés au budget ordinaire ou à des projets dont la classe est la même que celle du poste qu'ils occupent;
- c) L'engagement de membres du personnel de la classe GS à des postes d'appui imputés au budget ordinaire ou à des projets dont la classe est supérieure à celle du poste qu'ils occupent (ces engagements peuvent être considérés comme entraînant une promotion).

22. L'annexe 4. F du Manuel dispose :

Mandat

Comité consultatif local de sélection (CCS)

Composition

1. Chaque CCS est composé de trois membres :
 - a) Un fonctionnaire des services de gestion des ressources humaines ou un fonctionnaire chargé des opérations représentant la section ou le groupe des ressources humaines ou des opérations;
 - b) Le superviseur ou son mandataire;

c) Un membre du CNA.

...

3. Aucun membre du CNA ne peut siéger au CCS dans les cas suivants :

a) Le poste à pourvoir est d'une classe supérieure à celui qu'il occupe;

b) Il est le premier ou le deuxième notateur du poste à pourvoir;

c) Il est titulaire du poste ou l'a récemment quitté.

23. Le Manuel dispose :

Comité local de nomination et d'affectation (CNA)

4.5.31 Dispositions générales

Les CNA locaux sont des organes consultatifs constitués par le Directeur exécutif en vertu de la disposition 104.14 du Règlement du personnel.

24. L'annexe 4. G du Manuel dispose :

Mandat

Comité local de nomination et d'affectation (CNA)

Composition

Nombre de membres

1. En fonction de la taille du bureau concerné, les CNA locaux doivent être composés de quatre à 12 membres. Les membres du personnel régis par les séries 100 et 200 du Règlement du personnel des Nations Unies peuvent en être membres.

...

3. Tous les membres sont nommés par le chef de bureau, après des consultations appropriées avec le fonctionnaire des services de gestion des ressources humaines ou le fonctionnaire chargé des opérations et l'association du personnel local. Des suppléants peuvent également être choisis pour remplacer les membres. Les suppléants peuvent assister à toutes les réunions si le CNA local en décide ainsi. Toutefois, ils ne peuvent voter que s'ils représentent un membre du CNA absent.

Sélection

4. Les membres nommés ne représentent aucune entité en dehors du CNA local et siègent à titre personnel.

5. Dans le choix des membres, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des éléments suivants :

- a) Connaissance de l'UNICEF (fonctionnaires ayant au moins deux ans d'expérience de préférence);
- b) Représentation de toutes les catégories de personnel;
- c) Capacité de travailler en équipe;
- d) Disponibilité pour s'acquitter des tâches du CNA;
- e) Répartition équilibrée entre hommes et femmes;
- f) Répartition équilibrée entre les différents sections/unités ou groupes professionnels de l'Organisation; *et*
- g) Sens de l'objectivité, sûreté de jugement, intégrité et discrétion.

...

29. Le procès-verbal et les recommandations sont transmises au chef de bureau pour

- a) Décision concernant le personnel des services généraux. Le chef de bureau peut :
 - i) Approuver la recommandation du CNA;
 - ii) Renvoyer le dossier au CNA pour un examen plus approfondi, en motivant sa décision; *ou*
 - iii) Ne pas accepter la recommandation du CNA, prendre sa décision et en informer le CNA local.

...

Débat

25. Je n'ai pas énoncé en détail les éléments de preuve, tel qu'ils apparaissent des qualifications et de l'expérience professionnelle du candidat retenu. Le principal problème que posent les prétentions de la requérante à cet égard est, ainsi qu'il ressort du procès-verbal du CCS, que même si le candidat retenu n'avait pas été qualifié, aucune recommandation n'aurait été faite en faveur de la requérante. Ainsi, si le CCS

n'avait aucune recommandation à faire autre que la publication d'un nouvel avis de vacance de poste, la réunion du CCS n'aurait peut-être même pas été convoquée. Même si c'était le cas, il n'est pas possible de prédire avec certitude ce que le CCS aurait fait d'un tel rapport. Je ne suis pas disposé à en conclure, au regard de la majorité étroite qui s'est dégagée en faveur de la requérante, que le résultat aurait été le même.

26. La requérante s'appuie également sur les échecs antérieurs que le candidat retenu aurait essuyés en se présentant à des postes relativement semblables pour démontrer qu'il ne pouvait réunir les conditions requises pour le poste en question. Ce raisonnement est dépourvu de logique et nous n'allons pas nous attarder là-dessus. Dans l'ensemble, il ne fait aucun doute que les membres du CCS et du CNA étaient pleinement en mesure d'évaluer les qualifications et l'expérience du candidat retenu et que rien dans les questions soulevées par la requérante ne laisse penser qu'ils ne l'ont pas fait en connaissance de cause, en ce qui concerne aussi bien ses compétences et ses connaissances que les conditions à remplir pour occuper le poste. Il convient, à mon avis, de noter que la majorité des membres du CNA qui ont préféré la candidature de la requérante n'ont pas laissé penser que le candidat retenu n'avait pas les qualités requises pour être nommé ou qu'il était moins qualifié que la requérante. En effet, le fait qu'ils aient retenu comme critères le sexe et l'expérience laisse supposer fortement qu'ils ont accepté l'avis du CCS selon lequel le candidat était plus qualifié que la requérante au regard des compétences requises. Je ne suis certainement pas en mesure d'affirmer que les conclusions du CCS et du CNA sur ces questions étaient injustifiées (et les pièces justificatives dont je dispose ne sont, en tout état de cause, pas suffisantes pour me permettre de dire le contraire).

27. En ce qui concerne les allégations de partialité, le simple fait que le chef de bureau ait considéré que le candidat retenu satisfaisait suffisamment aux conditions requises pour occuper le poste ne permet pas de déduire qu'il a été ou aurait pu être partial en fin de compte lorsqu'il s'est agi d'examiner les recommandations du CCS et du CNA. La prétention selon laquelle les membres du CCS devraient être présumés partiels parce qu'ils étaient ses subordonnés, d'une façon ou d'une autre, ne repose non plus sur aucun fondement. En premier lieu, ce reproche pourrait être fait à la quasi-totalité des CCS convoqués conformément aux règles définies dans le Manuel. En deuxième lieu, cela laisse supposer que le chef de bureau lui-même a pris parti en faveur du candidat retenu et a fait part de sa préférence aux membres du jury, ce qui n'est pas prouvé. En troisième lieu, les membres du CNA ont été choisis par le chef de bureau, mais ils ont, semble-t-il, exprimé, dans leur majorité, leur désaccord avec le parti pris dont le candidat retenu aurait bénéficié. Enfin, à cet égard, il n'y aucune trace des questions qui ont été posées aux candidats, que ce soit dans le cadre de l'épreuve écrite ou des entretiens. La requérante aurait pu fournir des pièces justificatives si elle l'avait souhaité, mais elle ne l'a pas fait. Il est regrettable que le défendeur n'ait pas été en mesure de produire ces pièces, mais la requérante n'a pas cherché non plus (et je pense que c'est à juste titre) de soulever cette question. L'argument selon lequel les questions ont été conçues avec tout à l'esprit sauf une évaluation équitable des candidats doit être rejeté.

28. Sur la question de savoir si le chef de bureau a agi dans le cadre du pouvoir de décision dont il est investi pour ne pas nommer la requérante, contrairement à la recommandation du CNA, l'annexe 4G, en son paragraphe 28 a) iii), tel que défini ci-dessus, donne expressément au chef de bureau le pouvoir de prendre une telle décision. La requérante a fait valoir que le CCS n'est pas un organe officiel, qu'il devrait être considéré comme subordonné au CNA, que ses membres sont moins expérimentés et, par conséquent, que le chef de bureau a commis une erreur en favorisant la recommandation du CCS. Le Manuel prévoit clairement que le chef de bureau peut prendre une décision contraire à une recommandation du CNA. La simple désignation de la décision du CNA comme « recommandation » montre qu'elle ne peut avoir force obligatoire. Certes, les recommandations du CCS sont faites au CNA, qui fait à son tour des recommandations au chef de bureau. Cependant, bien que la relation entre le CCS et le CNA soit séquentielle et non hiérarchique, le Manuel stipule expressément que ces deux organes ont un rôle particulier dans un processus conçu pour veiller à ce que les candidatures soient dûment examinées et que le meilleur candidat soit retenu, en tenant dûment compte des intérêts stratégiques de l'Organisation tels que l'équilibre entre les sexes. Compte tenu de leur nature, on pourrait naturellement s'attendre à ce que le CCS et le CNA examinent les candidatures d'un point de vue différent, mais cela ne veut pas dire ou ne laisse pas entendre que l'avis de l'un est supérieur à celui de l'autre. Le CCS a l'incontestable avantage, dans un certain sens, de mener les entretiens et d'administrer les tests écrits. Il est difficile de transmettre par une note et un bref exposé la gamme d'informations communiquées par ces moyens et, à cet égard, il appartient à un organe tel que le CNA de faire preuve de toute la prudence requise vis-à-vis des évaluations des organes chargés des entretiens fondées sur des informations recueillies de cette façon. Il me semble qu'on peut en déduire que la majorité des membres du CNA ont estimé que la requérante avait un nombre suffisant d'années de service pour montrer qu'elle avait les compétences techniques nécessaires pour occuper le poste, en dépit de la recommandation du CCS allant dans le sens contraire. Cependant, l'absence de tout débat sur cette divergence apparente des avis laisse supposer que cette recommandation était plutôt peu convaincante. À la lumière du rapport du CCS, le chef de bureau avait de bonnes raisons de douter de la pertinence de l'avis de la majorité.

29. Le Manuel prévoit que le chef de bureau examine soigneusement l'analyse et les recommandations aussi bien du CCS que du CNA et, quoi qu'il en soit, c'est ce que le bon sens recommande également. Dans la présente affaire, le chef de bureau est sans doute en mesure d'évaluer sensément les recommandations contradictoires et les raisons qui les motivent, et il en avait le devoir. Les recommandations divergentes pouvaient toutes deux être acceptées; elles étaient toutes deux raisonnables (certes à des degrés divers, comme je l'ai expliqué). La différence réside essentiellement, à mon avis, dans le coefficient de pondération des différentes considérations de politique générale pertinentes. Le chef de bureau ne rejette pas la question du déséquilibre entre les sexes. L'octroi de 10 points supplémentaires à une candidate ne se justifie pas, mais je suppose que c'est une manière d'appliquer la règle selon laquelle, lorsque l'évaluation des compétences des candidats donne sensiblement les mêmes résultats, des questions telles que l'égalité des sexes peuvent entrer en jeu

pour déterminer le candidat idéal, et un écart de 10 points répond à cette exigence. Je suis un peu sceptique quant au bien-fondé de l'approche : elle semble accorder une valeur précise à un aspect de la question qui ne peut en réalité être arithmétiquement mesuré. Même dans ce cas, la requérante aurait besoin de 39 points de plus pour dépasser le candidat retenu. De surcroît, un tel déséquilibre ne peut être corrigé normalement que par la nomination de candidats qualifiés : la règle ne pouvait justifier la nomination d'une personne dont les qualifications laissent à désirer au regard des compétences généralement requises. À supposer que, le CCS et, par la suite, le chef de bureau aient émis une opinion en toute conscience, la requérante n'était pas une candidate dont la nomination pouvait être utilisée pour corriger un déséquilibre entre les sexes, bien qu'il semble qu'il s'agissait d'un problème réel en ce qui concerne les opérations de l'UNICEF à Islamabad.

30. Il découle du processus que j'ai décrit ci-dessus que ni les recommandations du CNA, ni celles du CCS ne sont prépondérantes. La nomination relève de la compétence du chef de bureau. Il n'est pas tenu de choisir entre les deux recommandations, ce qui est la conséquence logique de l'acceptation des prétentions du requérant à ce sujet. Il doit faire preuve d'indépendance d'esprit après avoir soigneusement examiné les recommandations qui lui sont faites, en expliquant, comme il l'a fait, les raisons pour lesquelles il a préféré un candidat à un autre. Bien qu'exprimées brièvement, les raisons qui l'ont poussé à accepter la recommandation du CCS sont suffisantes pour justifier sa décision.

31. Enfin, sur la question de savoir si le candidat devait finalement être retenu pour le poste parce qu'il avait déjà eu un engagement de durée déterminée, le défendeur a présenté sans objection une déclaration du chef des opérations de l'UNICEF au Pakistan qui précise :

[La personne nommée] bénéficiait d'un engagement de durée déterminée au moment de l'entretien. La *clause 6.2.6 a) du chapitre 6* du Manuel des politiques et procédures de l'UNICEF stipule :

« Les titulaires de contrats de durée déterminée sont considérés comme membres du personnel de l'UNICEF et leurs conditions d'emploi sont régies par le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies »;

Ils sont considérés comme membres du personnel et, par conséquent, en vertu de ce statut, comme occupant des postes internes. [La personne nommée] n'avait pas besoin d'une approbation spéciale du Représentant ou du fonctionnaire responsable chargé du recrutement. Par souci de transparence dans le processus de recrutement, l'approbation peut être sollicitée par le Représentant ou fonctionnaire responsable chargé du recrutement.

...

La requérante estime, à tort, que le dossier du candidat retenu ne devait pas être examiné aux fins de la nomination ou qu'il devait être rejeté en sa faveur, du fait qu'il était titulaire d'un contrat de durée déterminée.

Conclusion

32. Je considère que le défendeur a pris une décision dans les limites de sa compétence, en se fondant sur un processus de sélection qui a respecté les droits contractuels de la requérante. Il est regrettable que la requérante, en tant que membre du personnel ayant une longue expérience de l'Organisation, n'ait pas été retenue à cette occasion, mais la décision de ne pas la nommer était juridiquement conforme.

33. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)
Juge Michael Adams

Le 5 mai 2010

Enregistré au greffe le 5 mai 2010

(Signé)
Hafida Lahiouel, greffier, New York