

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M^{me} G. C. le 10 août 2004, la réponse de l'Organisation du 16 novembre 2004, la réplique de la requérante du 8 février 2005 et la duplique de la FAO du 22 avril 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante française née en 1946, est au service de la FAO depuis 1978. Depuis le 1^{er} mars 1989, elle occupe un poste de grade P 4 d'économiste agricole dans ce qui est devenu le Service de la sécurité alimentaire et de l'analyse des projets agricoles (ci après le «Service ESAF»). Ce service fait partie de la Division de l'économie agricole et du développement (ci après «la Division ESA») qui relève du Département économique et social (ci après le «Département ES»).

Le 9 avril 2001, la requérante a rédigé un document intitulé «Note sur le harcèlement moral que me fait souffrir ma chef depuis des années», dans laquelle elle accusait sa supérieure hiérarchique directe, la chef du Service ESAF, de souvent lui manifester une hostilité marquée, de ne faire preuve ni de respect ni de compréhension envers sa personne et son travail, de cacher les tensions existantes sous une attitude artificielle et de chercher à donner l'impression qu'elle était en faute. Elle a adressé cette note à son directeur de division le 10 avril 2001 avec copie à l'administratrice du personnel chargée du Service ESAF. Evoquant les «longues discussions» qu'elle avait eues peu de temps auparavant avec le directeur et le Sous directeur général, elle demandait à chacun des destinataires de sa note de veiller à ce qu'elle soit versée à son dossier personnel «afin que l'hostilité systématique de [s]a chef ne puisse plus servir à bloquer [s]a carrière».

En septembre 2001, l'Organisation a publié un avis de vacance pour le poste de grade P 5 d'économiste principal à la Division ESA. La requérante a postulé le 9 octobre et a eu un entretien avec le jury le 15 octobre.

Dans un mémorandum du 16 octobre 2001 adressé à l'administratrice du personnel, la requérante a protesté contre la présence de la chef du Service ESAF au sein du jury avec lequel elle avait eu un entretien. Elle lui rappelait que, à l'époque où elle avait soumis sa note du 9 avril 2001, elle avait accepté de ne pas déposer de plainte formelle «au vu des assurances données pour une poursuite normale de [s]a carrière après le départ de [s]a chef» qui était sur le point de prendre sa retraite. La requérante estimait que le jury avec lequel elle avait eu un entretien n'avait pas été impartial puisque sa supérieure s'était trouvée «une fois de plus dans la position de pouvoir exprimer son hostilité manifeste». Elle demandait donc à l'administratrice du personnel d'adresser une copie de sa note du 9 avril 2001 à chacun des membres du Comité de sélection du personnel du cadre organique. C'est ce comité qui, à la prochaine étape de la procédure de sélection, examinerait les recommandations de sa division.

Entre le 2 et le 12 novembre 2001, la requérante a adressé une série de courriels à l'administratrice du personnel pour lui demander si elle avait transmis sa note à la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines (ci après «la Division AFH») et au secrétaire du Comité de sélection. L'administratrice a répondu le 7 novembre que le mémorandum du 16 octobre de la requérante était toujours à l'examen au bureau du Sous directeur général du Département ES. Puis, le 12 novembre, elle lui a fait savoir qu'à son avis la marche à suivre appropriée était d'attendre le résultat de l'enquête du Sous directeur général avant d'envoyer la note en question. La requérante a exprimé son désaccord et a adressé, deux jours plus tard, une copie dudit mémorandum directement à la directrice de la Division AFH et à la secrétaire du Comité de sélection «pour information».

Dans l'intervalle, le Sous directeur général du Département ES avait demandé au directeur de la division de la

requérante, qui avait présidé le jury d'entretien, de faire des observations sur les allégations de partialité formulées par l'intéressée. Dans un mémorandum daté du 16 novembre 2001, le directeur de la division a décrit la procédure suivie par le jury d'entretien comme ayant été, à son avis, «aussi équitable, transparente et impartiale qu'on pouvait l'imaginer». Le 18 janvier 2002, il a soumis au Comité de sélection la liste des candidats présélectionnés.

Dans un courriel du 22 janvier 2002, la requérante a demandé à l'administratrice du personnel une réponse officielle à son mémorandum du 16 octobre 2001 et à sa note du 9 avril 2001. Dans sa réponse, l'administratrice a fait valoir que, dans son mémorandum du 16 octobre, la requérante avait simplement demandé qu'une copie de ce document soit transmise au Comité de sélection, ce qui avait été fait. Quant à sa note du 9 avril, elle avait été versée, comme souhaité, au dossier de la requérante. La requérante lui a alors demandé la preuve que les deux documents avaient été transmis au Comité de sélection. L'administratrice du personnel a répondu qu'elle avait remis le mémorandum du 16 octobre 2001 en main propre à la secrétaire du Comité de sélection et donné à la note du 9 avril la suite indiquée dans son message précédent.

Le 22 février 2002, une réunion s'est tenue entre la requérante, son directeur de division et l'administratrice du personnel, au cours de laquelle il a entre autres été convenu que l'administratrice du personnel transmettrait la note du 9 avril à la directrice de la Division AFH qui serait priée de la considérer comme une plainte officielle. L'administratrice du personnel s'est acquittée de cette tâche le jour même, indiquant sur la fiche de transmission que la requérante, qui avait «récemment décidé qu'elle souhaiterait que [la directrice de la Division AFH] so[it] informée du contenu de la note» avait «clairement indiqué qu'elle ne souhaitait pas faire appel mais déposer une plainte».

Dans un courriel du 14 mars 2002 adressé à son directeur de division, la requérante a répondu en détail aux observations que celui-ci avait adressées au Sous-directeur général le 16 novembre 2001 quant au fait qu'elle mettait en doute l'impartialité du jury d'entretien. L'intéressée déclarait en conclusion qu'elle attendrait sa réponse avant de décider des mesures qu'elle allait prendre mais demandait cependant que son courriel soit «transmis immédiatement au comité de sélection et soit officiellement joint à [s]on dossier de plainte en harcèlement moral».

Dans un mémorandum du 3 avril 2002, la directrice de la Division AFH a fait remarquer à la requérante que ce qu'elle voulait n'était pas très clair. Elle lui expliquait que, si elle désirait déposer une plainte pour harcèlement, elle devait lui écrire directement en formulant ses allégations ainsi que sa demande en réparation mais que, si elle désirait opter pour la procédure de recours, c'était au Directeur général qu'elle devait écrire, conformément à l'article 303.1311 du Règlement du personnel. La requérante a répondu, dans un courriel du 9 avril 2002 auquel était jointe une copie de sa note du 9 avril 2001, qu'elle souhaitait confirmer l'introduction de sa plainte originale pour harcèlement. Elle ajoutait qu'elle voulait maintenant déposer formellement une «plainte contre les personnes qui ont reçu [s]a plainte et non seulement n'y ont pas donné suite mais ne l'ont pas transmise à l'autorité compétente (vous-même) pour qu'elle soit examinée et que les mesures appropriées soient prises». La directrice de la Division AFH a accusé réception de sa plainte le 29 avril 2002 et a informé l'intéressée qu'il serait procédé à une enquête.

Dans l'intervalle, le 18 mars 2002, un candidat autre que la requérante a été nommé au poste d'économiste principal sur décision du Directeur général. La requérante a adressé une lettre à ce dernier le 24 mai pour introduire un recours interne contre cette décision. Elle soutenait que la procédure de sélection avait été entachée d'irrégularité car sa supérieure, qui avait manifesté un parti pris à son encontre, avait siégé au jury d'entretien et qu'elle n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière étant donné que l'administration avait délibérément évité de transmettre au Comité de sélection sa plainte sur la composition de ce jury avant que le poste vacant d'économiste principal n'ait été pourvu. La requérante a demandé que la nomination soit annulée et que la procédure de sélection soit reprise depuis le début.

L'enquête menée par la Division AFH sur la plainte pour harcèlement formulée par la requérante s'est terminée en août 2002. L'administratrice du personnel chargée des questions juridiques à qui l'enquête avait été confiée a conclu que les allégations formulées par la requérante dans sa note du 9 avril 2001, dans son mémorandum du 16 octobre 2001 et dans sa plainte du 9 avril 2002 n'étaient pas corroborées par les faits qu'elle avait pu établir au cours de l'enquête. Le 8 août, le chef du Service des politiques, de la planification et des systèmes pour les ressources humaines (ci-après le «Service AFHP») a adressé à la requérante une copie du rapport d'enquête dans l'espoir que cette dernière en accepterait les conclusions, qu'il faisait siennes, et considérerait que l'affaire était close.

Dans une lettre du 13 août 2002, le Sous directeur général chargé du Département de l'administration et des finances (ci après le «Département AF») a rejeté le recours de la requérante pour défaut de fondement. Le 9 septembre 2002, celle ci a saisi le Comité de recours qui, dans un rapport daté du 14 décembre 2003, a recommandé le rejet du recours pour défaut de fondement. Par lettre du 13 mai 2004, le Directeur général a informé la requérante qu'il avait décidé d'accepter cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la décision attaquée est entachée d'un vice en raison du manque d'impartialité du jury d'entretien. Elle fait observer que sa supérieure hiérarchique directe et elle même entretenaient depuis longtemps des relations de travail «extrêmement acrimonieuses», ce dont le directeur de sa division comme le Sous directeur général chargé de son département avaient parfaitement connaissance. Elle estime donc qu'en nommant sa supérieure au jury d'entretien, son directeur de division avait complètement ignoré l'impression de partialité et de mauvaise volonté que cette nomination lui laisserait.

La requérante fait également valoir qu'elle n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière du fait que l'Organisation n'a pas donné la suite appropriée au mémorandum du 16 octobre 2001 dans lequel elle contestait la composition du jury d'entretien. Elle soutient que la transmission de son mémorandum au Comité de sélection a été délibérément retardée pendant deux mois et que, de ce fait, sa candidature au poste vacant n'a pas pu être examinée objectivement. D'après elle, le Comité de sélection a fait sa recommandation au Directeur général sans être pleinement informé. Sur ce point, elle relève que le Comité de recours n'a trouvé aucun élément prouvant que le Comité de sélection avait reçu ses observations à temps pour les prendre en compte.

Enfin, la requérante reproche à l'Organisation ce qu'elle considère comme des efforts délibérés pour semer la confusion en évoquant sa plainte pour harcèlement moral qui, à ses yeux, est sans rapport avec le litige en cause. Elle se plaint ainsi qu'en rejetant son recours le Sous directeur général chargé du Département AF ait abordé la question du harcèlement — alors que ce recours portait sur des allégations de partialité et de privation d'une procédure régulière — et que l'Organisation ait fait de même dans les écritures qu'elle a adressées au Comité de recours.

La requérante ne tient pas à soulever la question de savoir si le candidat retenu méritait d'être nommé au poste en cause et elle estime que trop de temps s'est écoulé depuis sa nomination pour reprendre la procédure de sélection. En revanche, elle demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de lui verser 25 000 dollars des Etats Unis pour n'avoir pas garanti l'impartialité du jury, 35 000 dollars pour n'avoir pas veillé à la régularité de la procédure et 25 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la requérante n'a absolument pas prouvé ses allégations. Elle souligne qu'au cours de l'enquête menée par la Division AFH sur les griefs de l'intéressée à l'égard de sa supérieure hiérarchique directe tous les membres du jury d'entretien ont été consultés sur la question de l'impartialité de cette personne et qu'ils ont tous été d'avis qu'elle n'avait montré aucun parti pris ni préjugé à l'encontre de la requérante au cours de l'entretien. La défenderesse ajoute que le Comité de recours n'a pas davantage trouvé de preuve que les membres du jury d'entretien aient manifesté un préjugé à son encontre.

La FAO affirme que la procédure de sélection était en tous points conforme au Statut et au Règlement du personnel. A cet égard, elle rappelle que les décisions en matière de nomination ne peuvent, en raison de leur caractère discrétionnaire, être contrôlées que pour des motifs restreints tels qu'une erreur de fait ou de droit ou bien un vice de procédure.

S'agissant du retard avec lequel le mémorandum du 16 octobre 2001 aurait été transmis, la défenderesse fait observer qu'en application du Statut et du Règlement du personnel l'administratrice du personnel chargée du Service ESAF n'était pas tenue de fournir une quelconque information à la secrétaire du Comité de sélection pendant la procédure d'entretien. La FAO affirme que le Comité a reçu le mémorandum avant que le directeur de la division de la requérante ne lui soumette, le 18 janvier 2002, la liste des candidats présélectionnés par le jury, la requérante elle même ayant transmis cette liste à la secrétaire dudit comité et à la directrice de la Division AFH le 14 novembre 2001. La FAO conclut que l'allégation relative au non respect des garanties d'une procédure régulière n'est pas corroborée par les faits.

L'Organisation dément avoir cherché à semer la confusion en soulevant la question du harcèlement moral. Elle estime que la requête repose pour l'essentiel sur les mêmes allégations de fait que celles avancées dans la note du 9 avril 2001 et souligne que le rapport d'enquête concernant ces allégations traitait également de la question de

l'impartialité du jury d'entretien.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle soutient que l'Organisation, à qui selon elle incombe en l'occurrence la charge de la preuve, n'a pas établi l'impartialité du jury d'entretien. Elle réaffirme que le Comité de sélection avait déjà fait sa recommandation au moment où la secrétaire de ce comité a reçu son mémorandum du 16 octobre 2001.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait observer que les arguments présentés par la requérante dans sa réplique ne sont pas nouveaux et ne font que reprendre ceux exposés dans sa requête. La défenderesse maintient que la requérante n'a produit aucune preuve à l'appui de ses allégations relatives au manque d'impartialité et à la privation des garanties d'une procédure régulière.

CONSIDÈRE :

1. En octobre 2001, la requérante, qui, à l'époque des faits, était employée par la FAO en qualité d'économiste de grade P 4 au Département ES, a fait acte de candidature au poste d'économiste principal de grade P 5 dans ce même département. Elle a été convoquée pour un entretien le 15 octobre 2001. Parmi les membres du jury d'entretien siégeaient sa supérieure hiérarchique directe, chef du Service ESAF, et son supérieur hiérarchique au deuxième degré, le directeur de la Division ESA.
2. En avril 2001, la requérante avait déposé une plainte formelle pour harcèlement contre sa supérieure hiérarchique directe. Elle l'a retirée par la suite étant entendu qu'elle resterait dans son dossier personnel. En raison de ce retrait, la plainte n'a alors pas été transmise à sa supérieure hiérarchique directe. Au demeurant, rien ne permet de supposer que cette dernière ait eu connaissance de ladite plainte à un quelconque moment avant les délibérations finales du jury d'entretien. En revanche, le directeur de la Division ESA, qui avait présidé le jury, savait, lui, que la requérante avait déposé une plainte formelle qu'elle avait ensuite retirée. La requérante lui avait également fait part à plusieurs reprises de ses griefs au sujet du comportement de sa supérieure hiérarchique directe.
3. Croyant que cette dernière avait pris sa retraite de l'Organisation, la requérante a été surprise de la voir siéger au jury d'entretien. En fait, cette personne avait effectivement atteint l'âge du départ obligatoire à la retraite, mais son contrat avait été temporairement prolongé. La requérante ne s'est pas plainte de la composition du jury au moment de son entretien mais, le lendemain (le 16 octobre), elle a écrit à une administratrice du personnel faisant référence à la plainte pour harcèlement qu'elle avait formellement déposée et soutenant que sa candidature n'avait pu être évaluée de manière impartiale du fait que sa supérieure hiérarchique siégeait au jury d'entretien. Elle demandait qu'une copie de sa plainte pour harcèlement soit adressée à chacun des membres du Comité de sélection chargé de faire une recommandation au Directeur général sur la base de la liste restreinte de candidats provenant du jury d'entretien.
4. L'administratrice du personnel à laquelle la requérante avait écrit le 16 octobre l'a informée que, selon elle, il convenait que son mémorandum soit transmis pour commentaires au Sous directeur général chargé du Département ES avant d'être adressé, avec d'autres documents pertinents, au Comité de sélection. Après un échange de courriels entre la requérante et l'administratrice durant les semaines qui ont suivi, la requérante a elle-même adressé, le 14 novembre, un courriel à la secrétaire du Comité de sélection auquel elle a joint une copie de son mémorandum du 16 octobre. Ce n'est qu'en février 2002 qu'elle a finalement été informée que son mémorandum avait été remis en main propre à la secrétaire du Comité de sélection à la mi décembre.
5. Dans l'intervalle, l'administratrice du personnel avait transmis ledit mémorandum au Sous directeur général chargé du Département ES, lequel, à son tour, a demandé au président du jury d'entretien, le supérieur hiérarchique au deuxième degré de la requérante, de faire ses commentaires. Celui-ci a indiqué que la procédure d'entretien avait été équitable, transparente et impartiale. Il se trouve que le nom de la requérante figurait sur la liste restreinte que le jury d'entretien a adressée par la suite — le 18 janvier 2002 — au Comité de sélection. Ce dernier a approuvé cette liste le 19 février en faisant sien le classement recommandé par le jury d'entretien. Le 18 mars 2002, le Directeur général a nommé au poste P 5 un candidat autre que la requérante.
6. Le 24 mai 2002, la requérante a fait appel devant le Directeur général de sa décision du 18 mars 2002. Elle soutenait que la procédure de sélection n'avait pas été impartiale pour ce qui la concernait car sa supérieure

hiérarchique directe siégeait au jury d'entretien. Selon elle, cette dernière avait, pendant des années, «manifesté envers [s]on travail et [elle] même une hostilité et un parti pris marqués». La requérante soutenait également qu'elle n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière dans la mesure où son mémorandum du 16 octobre n'avait pas été transmis à temps au Comité de sélection. Elle demandait que la nomination du candidat retenu soit annulée et que la procédure de sélection soit reprise avec un jury d'entretien impartial. Dans l'intervalle, la requérante avait réintroduit sa précédente plainte pour harcèlement sur laquelle une enquête avait été diligentée. Malgré les objections de l'intéressée, il a été décidé d'effectuer cette enquête avant l'examen de son recours. Pour des raisons qui ne sont pas tout à fait claires, l'enquête a porté à la fois sur la plainte pour harcèlement et sur la question de savoir s'il y avait eu manque d'impartialité pendant la procédure d'entretien.

7. Après avoir reçu le rapport d'enquête, le Directeur général a rejeté le recours de la requérante pour défaut de fondement. Elle a alors saisi le Comité de recours de la FAO qui a relevé, entre autres, que «les pièces du dossier n'avaient fait apparaître aucune preuve de partialité [...] de la part des [...] membres du jury» et a recommandé le rejet du recours pour défaut de fondement. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation et la requérante en a été informée par une lettre datée du 13 mai 2004. Telle est la décision qui fait l'objet de la requête dont est saisi le Tribunal de céans. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis la nomination du candidat retenu, la requérante n'en demande plus l'annulation. Elle réclame, en lieu et place, des dommages intérêts pour manque d'impartialité dans la procédure de sélection, privation des garanties d'une procédure régulière, atteinte à son amour propre et dégradation de son environnement de travail. Elle réclame également les dépens.

8. Il est de jurisprudence constante que les candidats ont droit à l'égalité de traitement lorsqu'un poste est mis au concours (voir le jugement 1990). Un aspect important du principe d'égalité veut que tous les candidats voient leur candidature examinée objectivement. Il en découle nécessairement qu'une candidature ne saurait être évaluée par une personne dont l'impartialité peut être raisonnablement mise en doute. La règle vaut non seulement pour les personnes prenant la décision ou y participant mais également pour celles qui jouent un rôle consultatif car elles peuvent influencer sur la décision définitive (voir le jugement 179).

9. Dire qu'une personne ne saurait participer à la sélection de candidats à un poste mis au concours si son impartialité peut raisonnablement être mise en doute ne revient pas à dire que tel doit être le cas si une personne a eu un rapport professionnel avec un ou plusieurs des candidats, voire la charge de superviser leur travail. Toutefois, si ce rapport va au delà des limites acceptables d'un rapport professionnel ou hiérarchique, il n'est pas exclu qu'il existe de bonnes raisons de mettre en doute l'impartialité de la personne concernée.

10. Même si la requérante a toujours affirmé que ses rapports avec sa supérieure directe dépassaient les limites acceptables d'un rapport professionnel et hiérarchique, dans son rapport sur la procédure d'entretien, le directeur de la Division ESA n'a pas abordé la question de savoir si la situation était telle qu'il y avait de bonnes raisons de mettre en doute l'impartialité de la supérieure de la requérante. Cette question n'a pas été davantage abordée expressément dans le rapport d'enquête ni dans le rapport du Comité de recours.

11. La requérante a constamment soutenu que ses relations avec sa supérieure hiérarchique directe étaient acrimonieuses, relations qu'elle a décrites dans sa réplique comme étant «difficiles, inamicales, tendues et stressantes depuis plus de dix ans». A l'appui de cette affirmation, elle a produit divers courriels, un rapport d'évaluation pour la période se terminant le 31 décembre 1993 et le rapport du Comité de recours qui a par la suite examiné sa plainte pour harcèlement. Il convient de se reporter sans attendre au rapport d'évaluation de 1993 dans lequel la supérieure hiérarchique directe de la requérante faisait l'éloge du travail de cette dernière en soulignant, entre autres, qu'elle avait «travaillé de manière consciencieuse pour s'efforcer d'obtenir des résultats de grande qualité». Toutefois, elle relevait également que la requérante était «extrêmement sensible et d'un caractère vif qu'elle attribuait à son "tempérament méditerranéen". Elle y voyait un trait naturel de son caractère et elle ne considérait pas cela comme un obstacle aux bonnes relations de travail avec ses collègues.» Son supérieur hiérarchique au deuxième degré de l'époque a approuvé les observations portées sur le travail de la requérante par la supérieure hiérarchique directe. S'agissant des relations interpersonnelles, il a déclaré avoir demandé à l'intéressée et à sa supérieure hiérarchique directe «d'avoir sans retard un entretien si une situation difficile se produisait avec un autre collègue».

12. La sensibilité et le caractère vif sur lesquels la supérieure hiérarchique directe avait fait des commentaires dans le rapport d'évaluation de 1993 ressortent clairement des nombreux courriels que la requérante lui a adressés et qu'elle a produits à l'appui de son affirmation selon laquelle elle n'a pas bénéficié d'une procédure de sélection impartiale. Ces courriels datent des années 2000-2002 et contiennent diverses plaintes, notamment parce que la

supérieure n'avait pas fourni d'informations à la requérante ou ne l'avait pas consultée. La requérante s'est plainte également de ce que sa supérieure lui ait donné des instructions contradictoires et du fait qu'elle ne soit pas passée par elle pour transmettre des directives sur des questions relevant de sa compétence.

13. Le Comité de recours qui a examiné l'allégation de la requérante relative au manque d'impartialité de la procédure de sélection a relevé une «émotion intense» dans sa correspondance avec sa supérieure hiérarchique directe. Pour sa part, le Comité de recours qui a par la suite examiné la plainte pour harcèlement a relevé qu'il ressortait de la correspondance qui lui avait été soumise que la requérante employait «un langage, un ton et un style qui étaient souvent inappropriés et hostiles». En tout état de cause, le ton de cet échange n'était ni professionnel ni celui auquel on peut d'ordinaire s'attendre dans une correspondance adressée par un subordonné à son supérieur.

14. Il semblerait que la supérieure hiérarchique directe de la requérante n'ait pas répondu à un certain nombre de ses courriels. Mais, lorsqu'elle y a répondu, sa réponse était formulée sur un ton et dans des termes appropriés, même si elle contestait parfois le point de vue de la requérante et, en une occasion, a relevé spécifiquement que celle-ci ne croyait pas en sa bonne volonté à son égard et à l'égard de son travail. A cette occasion, elle a proposé d'avoir un entretien avec l'intéressée pour qu'elles puissent mieux se comprendre.

15. Le Comité de recours qui a examiné la plainte pour harcèlement a relevé «une certaine absence de rapports fonctionnels entre la [requérante] et sa supérieure, des relations tendues et une rupture de communication entre elles». On peut accepter ces conclusions mais, dans le meilleur des cas, elles ne font qu'établir que la supérieure hiérarchique directe se trouvait confrontée à une situation difficile qui aurait pu être gérée de manière plus judicieuse. Elles n'établissent certainement pas que, dans le climat difficile qui régnait et qui, dans une mesure non négligeable, était imputable à la requérante elle-même, le rapport entre celle-ci et sa supérieure hiérarchique directe dépassait les limites acceptables de ce que l'on peut attendre des relations entre un subordonné et son supérieur. De ce fait, la conclusion selon laquelle la requérante n'a pas pu bénéficier d'un entretien devant un jury impartial doit être rejetée.

16. En ce qui concerne la conclusion selon laquelle elle a été privée des garanties d'une procédure régulière parce que son mémorandum du 16 octobre 2001 n'a été transmis au Comité de sélection qu'à la mi-décembre, il y a lieu de noter que ce comité n'a fait sa recommandation qu'en février. En l'absence de toute preuve contraire, il y a lieu de considérer que, pour faire sa recommandation, le Comité a tenu compte de toutes les pièces qui lui avaient été soumises, y compris le mémorandum en question. La conclusion selon laquelle la requérante a été privée des garanties d'une procédure régulière doit donc également être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

