



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/075

Jugement n° UNDT/2020/169

Date : 17 septembre 2020

Français

Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda

**Greffe :** New York

**Greffier(ère) :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

RAO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Nusrat Chagtai, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,  
Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. La requérante conteste la décision de ne pas la sélectionner pour un poste relevant du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité rattaché à la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité.

2. Pour les raisons exposées ci-après, le Tribunal estime que la candidature de la requérante a fait l'objet d'un examen complet et équitable et rejette la requête.

## **Faits et procédure**

3. La requérante a présenté sa candidature au poste le 13 novembre 2018 en joignant sa notice personnelle.

4. Deux cent cinquante candidats, dont la requérante, ayant été présélectionnés, leur candidature a été communiquée à la responsable du poste à pourvoir, qui a évalué si les candidats remplissaient les critères de formation, d'expérience professionnelle et de connaissances linguistiques énoncés dans l'avis de vacance de poste. Sur les 250 candidats présélectionnés, 209 ont été exclus parce qu'ils ne satisfaisaient pas à ces critères et sept ont retiré leur candidature.

5. La responsable du poste à pourvoir a décidé que les candidats qui possédaient une expérience professionnelle dans les trois domaines où une expérience était indiquée comme souhaitable dans l'avis de vacance de poste, à savoir expérience de l'exploration de données dans les progiciels et de l'analyse décisionnelle, expérience de l'élaboration de produits et d'outils d'analyse et de visualisation des données et expérience dans le système des Nations Unies ou une organisation internationale analogue, seraient retenus pour la suite de la procédure de sélection. Elle a jugé que six des 34 candidats restants en lice satisfaisaient aux trois critères souhaitables et pouvaient être retenus pour la suite de la sélection, tandis que les 28 autres, dont la requérante, seraient exclus.

6. Conformément à la section 8.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 relative au dispositif de sélection du personnel, le Conseil central de contrôle a examiné et validé la recommandation relative aux candidats envisagés pour pourvoir le poste. L'un des six candidats présélectionnés a finalement été retenu.

7. Par une requête du 8 août 2019, la requérante a saisi le Tribunal. Le défendeur a déposé sa réponse le 9 septembre 2019.

8. Le Tribunal ayant informé les parties qu'il statuerait au vu des seuls éléments du dossier, la requérante a demandé le 14 septembre 2020 à pouvoir répliquer à la réponse du défendeur et accompagné sa demande de pièces supplémentaires.

## **Examen**

### *Question préliminaire*

9. Le Tribunal a tout d'abord examiné la demande de la requérante tendant à pouvoir présenter une réplique et a estimé qu'il était dans l'intérêt de la justice d'y faire droit.

### *Droit applicable*

10. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lorsqu'il doit se prononcer sur ce type de décisions, le Tribunal s'attache à déterminer : 1) si la procédure énoncée dans le Statut et Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée [arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110), par. 23]. Le Tribunal d'appel a dit par ailleurs que le Tribunal du contentieux administratif avait pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel avaient été appliquées et si elles l'avaient été de manière équitable, transparente et non discriminatoire, et non de substituer sa décision à celle de l'Administration [arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30].

11. Comme l'a rappelé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762) en citant l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), le contrôle juridictionnel se fonde sur la présomption que les actes officiels ont été accomplis régulièrement (voir par. 32). Dans l'affaire *Rolland*, le Tribunal d'appel a statué que si l'administration était en mesure d'apporter la moindre preuve qu'une candidature avait fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve était reportée sur le candidat, qui devait alors démontrer par des preuves manifestes et convaincantes qu'une chance équitable d'être sélectionné lui avait été refusée (arrêt *Rolland*, par. 26).

*La candidature de la requérante a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?*

12. Le défendeur fait valoir que la requérante a été exclue de la procédure de recrutement parce que, dans sa notice personnelle, elle n'avait indiqué aucune expérience dans deux des trois domaines où une expérience était souhaitable, à savoir l'exploration de données dans les progiciels et l'analyse décisionnelle et l'élaboration de produits et d'outils d'analyse et de visualisation des données.

13. En ce qui concerne le premier critère, le défendeur constate que la requérante a indiqué dans sa lettre de motivation disposer d'une expérience de l'exploration de données pour avoir élaboré un modèle d'estimation des risques à partir de données factuelles pour les programmes et entités du Secrétariat financés par le budget ordinaire en s'appuyant sur les critères mesurables et les indicateurs de performance disponibles provenant de diverses sources, à l'aide de l'outil d'écoute des médias sociaux de Crimson-Hexagon dans le cadre d'une évaluation de DPI [abréviation inconnue]. Le défendeur fait valoir que l'expérience de l'utilisation de critères mesurables et d'indicateurs de performance disponibles provenant de diverses sources, indiquée par la requérante dans sa notice personnelle, n'a pas été jugée pertinente. Il explique également que la responsable du poste à pourvoir n'a pas pu établir le rapport entre l'exploration de données et l'utilisation de l'outil de Crimson-Hexagon, ni trouvé aucune preuve d'une expérience de l'exploration de données dans la description faite

par la requérante de ses attributions et réalisations aux postes décrits dans sa notice personnelle.

14. Dans sa demande du 14 septembre 2020, la requérante fait valoir qu'elle précise dans sa définition d'emploi qu'elle supervise l'exploration et l'analyse de données issues de progiciels et d'autres sources en faisant appel à des méthodes novatrices et qu'elle a élaboré un modèle d'estimation des risques à partir de données factuelles pour les programmes et entités du Secrétariat de l'ONU financés par le budget ordinaire en s'appuyant sur les critères mesurables et les indicateurs de performance disponibles provenant de diverses sources. Elle explique de plus avoir mis en place l'outil d'écoute des médias sociaux de Crimson-Hexagon dans le cadre de l'évaluation de DPI. Elle soutient en outre qu'elle avait indiqué dans sa notice personnelle avoir été à l'origine de projets de recherche sur l'utilisation des mégadonnées générées par le système informatique [du département] des garanties, MOSAIC. Elle affirme qu'il n'a pas été tenu compte de ces déclarations qui prouvaient qu'elle satisfaisait au critère d'expérience souhaitable.

15. En ce qui concerne le deuxième critère souhaitable, à savoir l'élaboration de produits et d'outils d'analyse et de visualisation des données, le défendeur constate que, dans sa lettre de motivation jointe à sa notice personnelle, la requérante indiquait avoir été la première à utiliser la visualisation des données au Bureau des services de contrôle interne pour décrire les résultats du rapport biennal sur le site Web de ce Bureau et faisait référence aux aspects opérationnels des activités de vérification nucléaire à l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA). Le défendeur relève toutefois qu'après examen de la description faite par la requérante de ses attributions et de ses réalisations dans sa notice personnelle, la responsable du poste à pourvoir n'y avait pas vu la preuve que la requérante disposait d'une expérience dans l'élaboration de produits et d'outils d'analyse et de visualisation des données.

16. La requérante soutient que la décision de la responsable du poste à pourvoir de considérer qu'elle ne satisfaisait pas à deux des trois critères souhaitables ne reposait

sur aucune justification rationnelle. Quand bien même cette interprétation des critères figurant dans l'avis de vacance de poste serait valable, elle s'interroge sur la raison pour laquelle certains des candidats ont été présélectionnés alors qu'ils ne répondaient pas aux critères de base.

17. Dans ses écritures du 14 septembre 2020, la requérante ajoute avoir fourni dans sa notice personnelle des exemples très clairs i) de l'utilisation de la visualisation des données à l'IED [abréviation inconnue] du Bureau des services de contrôle interne pour décrire les résultats du rapport biennal sur le site Web du Bureau et ii) des aspects opérationnels des activités de vérification nucléaire à l'AIEA. La requérante fournit d'autres informations sur son expérience qui ne semblent pas apparaître dans la notice personnelle qu'elle a jointe à sa candidature.

18. Le Tribunal observe que les deux types d'expérience dont il était souhaitable de disposer et dont il a été considéré que la requérante ne justifiait pas étaient effectivement énumérés dans l'avis de vacance de poste. Le défendeur était donc légitimement fondé, en vertu de la section 7.4 de l'instruction administrative ST/AI/2020/3, à examiner les candidatures au regard de ces critères et à utiliser ceux-ci pour déterminer quels candidats correspondaient le mieux au poste.

19. Le Tribunal rappelle que le Tribunal d'appel, dans l'arrêt *Al Mussader* (2017-UNAT-771), a établi qu'il incombait au candidat à un emploi de démontrer dans sa candidature qu'il ou elle répondait aux critères requis pour cet emploi.

20. Ayant examiné la notice personnelle soumise par la requérante, le Tribunal considère par ailleurs que celle-ci n'y a pas démontré qu'elle possédait l'expérience requise pour deux des critères souhaitables en question. Il note en outre que, dans sa requête, la requérante ne conteste pas l'évaluation que l'Administration a faite de son expérience. La requérante fournit de plus amples explications dans ses écritures du 14 septembre 2020, mais le Tribunal note qu'il ne s'agit que de sa propre interprétation de sa notice personnelle. Cependant, elle ne démontre pas que la description de ses attributions figurant dans sa notice personnelle apportait à la responsable du poste à

pourvoir la preuve qu'elle disposait de l'expérience requise. Le Tribunal n'est donc pas convaincu qu'en évaluant la candidature de la requérante pour le poste, le défendeur a abusé de son pouvoir discrétionnaire.

21. Le Tribunal estime par conséquent que le défendeur a démontré que la procédure avait été correctement suivie tandis que la requérante n'a pas rapporté la preuve que sa candidature n'avait pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

22. La requérante affirme que certains des candidats ayant fait partie des sélections finales ne satisfaisaient pas aux critères de base. Elle réaffirme cet argument dans ses écritures du 14 septembre 2020. Cependant, la candidature de la requérante ayant fait l'objet d'un examen complet et équitable, l'évaluation des autres candidats n'a pas à être prise en compte puisqu'elle n'a pas d'effet direct sur les droits de la requérante.

23. À la fois dans sa requête et dans ses écritures du 14 septembre, la requérante affirme par ailleurs que, la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique ayant été signée par la Secrétaire générale adjointe chargée des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, il y a apparemment un conflit d'intérêts ou un conflit de fonctions puisqu'il ne semble pas y avoir de séparation entre la personne décisionnaire en l'espèce et la personne responsable du contrôle hiérarchique objectif.

24. Le Tribunal rappelle que le Groupe du contrôle hiérarchique n'est pas une entité indépendante mais un mécanisme consultatif à la disposition du Secrétaire général, qui est responsable en dernier ressort de toutes les décisions administratives de l'Organisation. Il n'y a donc aucun conflit d'intérêts possible, contrairement à ce que prétend la requérante.

**Dispositif**

25. Par ces motifs, la requête est rejetée.

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 17 septembre 2020

Enregistré au Greffe le 17 septembre 2020

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York