



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/038

Jugement n° UNDT/2021/056

Date : 19 mai 2021

Français

Original : anglais

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

**Greffe :** New York

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

MUC

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Federica Midiri, PNUD

## **Introduction**

1. Le 18 août 2020, la requérante, fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (« PNUD »), a déposé une requête par laquelle elle contestait son exclusion d'un processus de sélection pour le poste à pourvoir de conseiller en matière d'investigations de la classe P-5 (« le poste ») au Bureau de l'audit et des investigations (OAI) du PNUD et tirait grief du fait que le PNUD ne l'avait pas informée de cette exclusion.

2. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

## **Faits**

3. Depuis mai 2014, la requérante occupe le poste de spécialiste des enquêtes de la classe P-4 au sein du groupe Politique, assurance qualité et enquêtes spéciales (le « groupe des enquêtes spéciales ») du Bureau de l'audit et des investigations.

4. En octobre 2016, la requérante a épousé le titulaire du poste de responsable des enquêtes de la classe P-5 à la Section des investigations du Bureau de l'audit et des investigations.

5. Le 9 novembre 2016, après le mariage de la requérante, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a établi une note au dossier pour consigner l'entretien qu'il avait eu avec le Bureau des ressources humaines au sujet des dispositions prises par l'OAI en vue de régler les éventuels problèmes de conflit d'intérêts liés au mariage de la requérante et de son conjoint, tous deux membres du personnel de la Section des investigations. Il y indiquait que les dispositions ci-après avaient été prises :

- a. des rapports hiérarchiques distincts seraient maintenus (c'est-à-dire que la requérante relèverait du responsable P-5 de son groupe et son conjoint, du Directeur adjoint (enquêtes) de l'OAI) ;

- b. si la requérante était chargée de mener elle-même des enquêtes, elle devrait alors en rendre compte non pas à son conjoint – responsable des opérations en titre – mais à un autre fonctionnaire désigné à cet effet.

6. Il était en outre indiqué dans la note au dossier que ces dispositions seraient réévaluées si un conflit d'intérêts apparent, ou d'autres problèmes professionnels perçus comme étant liés au mariage des deux fonctionnaires, étaient portés à l'attention de la direction du Bureau de l'audit et des investigations.

7. En avril 2020, la direction du Bureau de l'audit et des investigations a appris que le conseiller en matière d'investigations de la classe P-5 et chef du groupe des enquêtes spéciales quitterait le PNUD le 1<sup>er</sup> mai 2020. Le 2 avril 2020, le Directeur adjoint (enquêtes) de l'OAI a demandé à la requérante d'être la fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales à partir du 1<sup>er</sup> mai 2020, et celle-ci a accepté.

8. Par un courriel du 20 avril 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a demandé des conseils au Directeur du Bureau de la déontologie du PNUD au sujet du risque de conflit d'intérêts qui pourrait découler du fait que la requérante soit la fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales. Le Directeur du Bureau de la déontologie a répondu le même jour qu'à son avis, le conflit existait déjà puisque la requérante travaillait dans la même unité administrative (Enquêtes) que son conjoint et que le problème pourrait effectivement être aggravé si elle devenait la fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales.

9. Le 22 avril 2020, le Directeur adjoint (enquêtes) a informé le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations que le conjoint de la requérante serait en congé annuel du 1<sup>er</sup> mai au 10 juin 2020, ce qui, à son avis, tempérait la situation.

10. Le 28 avril 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a communiqué au Bureau des ressources humaines un projet de note au dossier concernant la désignation de la requérante aux fonctions de fonctionnaire responsable

du groupe des enquêtes spéciales. Il notait que le chef du groupe allait quitter le PNUD et que, jusqu'à l'achèvement d'une procédure de recrutement pour pourvoir le poste ainsi laissé vacant, la requérante était la seule personne pouvant jouer le rôle de fonctionnaire responsable. Il ajoutait que cette disposition ne créerait pas de conflit d'intérêts et n'enfreindrait pas la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille, puisque la requérante et son conjoint ne seraient pas dans un rapport hiérarchique, car tous deux relèveraient du Directeur adjoint (enquêtes).

11. Le 1<sup>er</sup> mai 2020, le Directeur du Bureau des ressources humaines a répondu que compte tenu de l'avis du Directeur du Bureau de la déontologie en date du 20 avril 2020, il ne pouvait pas approuver l'affectation de la requérante en tant que fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales.

12. Le même jour (1<sup>er</sup> mai 2020), le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a indiqué par courriel au Directeur adjoint (enquêtes) qu'il n'était pas d'accord avec l'avis du Directeur du Bureau des ressources humaines et qu'il avait demandé la tenue d'une réunion avec ce dernier pour en discuter plus avant.

13. L'avis de vacance du poste a été publié le 7 mai 2020 et la requérante a présenté sa candidature le 18 mai 2020.

14. Le 14 mai 2020, à la suite d'une réunion avec le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations, le Directeur du Bureau des ressources humaines a approuvé l'affectation de la requérante au poste de fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales jusqu'au 30 juin 2020, afin de faciliter dans l'immédiat le travail de ce service. Il soulignait toutefois qu'il importait, compte tenu du mandat du Bureau de l'audit et des investigations, d'éviter toute possibilité de conflit d'intérêts et même de conflit d'intérêts supposé, et déclarait qu'il n'approuverait aucune affectation à long terme ou nomination formelle de la requérante en tant que fonctionnaire responsable,

conformément aux conseils déjà fournis par le Directeur du Bureau de la déontologie et à la politique relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille.

15. Le 5 juin 2020, le responsable des opérations du Bureau de l'audit et des investigations a demandé par courriel au Bureau des ressources humaines des conseils au sujet du risque de conflit d'intérêts découlant de la candidature de la requérante.

16. Le 9 juin 2020, la conseillère principale du Bureau des ressources humaines (« la conseillère RH ») a répondu à cette demande. Rappelant l'avis qu'avait formulé le Directeur du Bureau des ressources humaines dans son courriel du 14 mai 2020, selon lequel il n'approuverait aucune affectation à long terme ou nomination formelle de la requérante en tant que fonctionnaire responsable, conformément aux conseils déjà fournis par le Directeur du Bureau de la déontologie, elle déclarait que cet avis restait valable.

17. Le 10 juin 2020, le responsable des opérations du Bureau de l'audit et des investigations a informait la conseillère RH que le Bureau avait pris la décision institutionnelle de ne pas retenir la candidature de la requérante au poste à pourvoir et lui demandait s'il convenait d'en informer celle-ci au stade de l'inscription sur la liste longue ou d'attendre la fin de la procédure de recrutement, conformément à la pratique habituelle.

18. Le même jour (10 juin 2020), le Directeur adjoint (enquêtes) du Bureau de l'audit et des investigations a répondu qu'il désapprouvait la décision d'écarter la candidature de la requérante. Selon lui, si celle-ci était sélectionnée pour le poste, elle et son conjoint seraient au même niveau hiérarchique, et aucun des deux ne pourrait ainsi influencer sur les décisions de l'autre. Il indiquait en outre au Directeur du Bureau qu'à son avis, s'il était décidé d'écarter la candidature de la requérante, celle-ci devait en être officiellement informée.

19. Le 11 juin 2020, la conseillère RH a indiqué au Bureau de l'audit des investigations que le Bureau des ressources humaines recommanderait de suivre la

procédure habituelle. Elle ajoutait que comme c'était le cas pour toute procédure normale de recrutement, seuls les candidats ayant passé un entretien seraient informés par les ressources humaines du résultat du processus de sélection. Toutefois, comme la requérante était une candidate interne, elle pouvait en être informée une fois le recrutement achevé. Le même jour, le Directeur adjoint (enquêtes) a adressé un courriel au Directeur du Bureau de l'audit et des investigations pour lui faire savoir qu'il désapprouvait le conseil du Bureau des ressources humaines de ne pas informer la requérante avant la fin de la procédure de recrutement et qu'à son avis, il convenait de le faire officiellement et sur le champ.

20. Le 22 juin 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a eu de nouveaux échanges, par écrit, avec le Directeur du Bureau des ressources humaines. Celui-ci a conseillé de ne notifier la décision à la requérante qu'une fois le recrutement achevé et a confirmé que cette dernière ne devait pas être invitée à participer à l'épreuve écrite.

21. Le 24 juin 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a fait savoir au Directeur adjoint (enquêtes) que comme suite à la consultation tenue avec le Directeur du Bureau des ressources humaines, la requérante ne serait informée du rejet de sa candidature qu'une fois le recrutement achevé. Le Directeur adjoint (enquêtes) lui a indiqué qu'il désapprouvait la décision et jugeait absurde et contraire à la déontologie de ne pas en informer la requérante. Le Directeur de l'OAI a répondu qu'il aurait lui aussi préféré informer la requérante immédiatement.

22. Le 25 juin 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a informé le responsable des opérations du Bureau que les consultations avec le Bureau des ressources humaines avaient amené à conclure que la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille empêchait de retenir la candidature de la requérante et que celle-ci en serait informée une fois le recrutement achevé.

23. Le 7 juillet 2020, les candidats ont été invités à passer l'épreuve écrite pour le poste. Le même jour, la requérante a demandé des renseignements sur l'état d'avancement du recrutement, notant qu'elle avait appris que d'autres candidats avaient été invités à l'épreuve écrite.

24. Le 8 juillet 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a demandé conseil au Bureau des ressources humaines au sujet de cette demande de renseignements présentée par la requérante. Le Bureau des ressources humaines lui a répondu que, dans ce cas, le mieux serait d'informer la requérante que sur l'avis Bureau de la déontologie, le Bureau de l'audit et des investigations avait décidé de ne pas donner suite à sa candidature.

25. Le 9 juillet 2020, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations a répondu à la requérante pour l'informer qu'après avoir consulté le Bureau de la déontologie et le Directeur du Bureau des ressources humaines, il avait décidé de ne pas donner suite à sa candidature. Il ajoutait que si le PNUD avait habituellement pour politique de n'informer les candidats des résultats du recrutement qu'une fois celui-ci achevé, le Bureau des ressources humaines lui a fait savoir qu'il convenait d'informer la requérante à ce stade, en réponse à sa demande.

26. Le 13 juillet 2020, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas prendre en considération sa candidature au poste à pourvoir et de la décision de ne pas l'informer de cette exclusion.

27. Le 10 août 2020, la requérante a été informée que, comme suite au contrôle hiérarchique, la décision contestée était maintenue.

### **Examen**

28. La requérante conteste les deux décisions suivantes : (1) celle de l'exclure du processus de sélection pour le poste en raison d'un conflit d'intérêts et (2) celle de ne pas avoir informée de cette exclusion.

*Décision d'exclure la requérante du processus de sélection pour cause de conflit d'intérêts*

29. Aux termes de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, « [I]l y a conflit d'intérêts lorsque, du fait de quelque action ou omission de sa part, l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à l'exercice de ses fonctions ou à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international "et" [l]e fonctionnaire concerné signale tout conflit d'intérêts, ou risque de conflit d'intérêts, au chef du bureau dont il relève, l'Organisation devant neutraliser ce conflit et le résoudre au mieux de ses intérêts propres ».

30. La disposition 4.7 du règlement du personnel prévoit les règles spécifiques ci-après concernant l'emploi de fonctionnaires de la même famille :

**Emploi de fonctionnaires de la même famille**

a) L'Organisation n'engage ni les père et mère, ni les fils, fille, frère ou sœur du fonctionnaire.

b) Le conjoint du fonctionnaire peut être engagé par l'Organisation à condition que l'intéressé soit pleinement qualifié pour occuper le poste qu'on envisage de lui confier et ne bénéficie d'aucune préférence du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question.

c) Le fonctionnaire qui a avec un autre fonctionnaire l'un des liens de parenté spécifiés aux paragraphes a) et b) ci-dessus :

i) Ne peut être affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté ;

ii) Ne peut participer à la prise ou à la révision de toute décision administrative ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté.

d) Lorsque deux fonctionnaires se marient, le statut contractuel d'aucun des deux conjoints ne s'en trouve modifié, mais les droits et prestations dont ils bénéficient sont modifiés

conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. ...

31. La politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille se lit, dans sa partie pertinente, comme suit :

### **Obligation du service recruteur**

...

13. Tous les services recruteurs sont encouragés à faire preuve de discernement lorsqu'ils engagent des candidats qui ont des liens de parenté – autres que les six cas faisant l'objet d'une interdiction – avec une personne déjà employée par le PNUD ou lorsqu'ils engagent un candidat qui a un lien de parenté avec une personne employée par un autre organisme des Nations Unies, ce qui créerait ou inciterait à présumer un conflit d'intérêts.

...

### **Conjoints**

17. Conjoint : Conformément aux alinéas b) et c) de la Disposition 4.7 du Règlement du personnel, et étant donné qu'il importe de soutenir les doubles carrières, le conjoint ou le partenaire reconnu d'un fonctionnaire peut être nommé à un poste après examen préalable du Conseil de contrôle du respect des procédures ou d'un comité de contrôle et avec l'aval du responsable du poste à pourvoir, qui s'assureront que l'intéressé :

- a) est pleinement qualifié pour le poste pour lequel il est considéré,
- b) a été sélectionné conformément à la politique de recrutement et de sélection du PNUD, notamment selon une procédure de sélection complète, transparente et ouverte,
- c) ne bénéficie pas d'une préférence induite en raison de son mariage ou de son partenariat domestique, et
- d) n'est pas affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné de son conjoint, ne travaille dans la même unité

administrative que celui-ci, et n'est employé d'aucune autre manière qui permettrait à l'un des conjoints d'exercer une influence sur l'autre.

32. Comme l'a indiqué le Tribunal d'appel au paragraphe 40 de l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), le contrôle judiciaire d'une décision administrative consiste à déterminer si la décision contestée est valide sur les critères de la régularité, de la rationalité et de l'équité de la procédure :

... le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Il peut examiner si des éléments utiles ont été écartés ou des éléments inutiles pris en considération et si la décision est absurde ou inique. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Il n'est pas non plus censé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

33. Au vu de ce qui précède, la question est de savoir si l'administration a régulièrement exercé son pouvoir discrétionnaire en décidant que la requérante ne pouvait pas prétendre au poste en raison d'un conflit d'intérêts.

34. Comme le prévoit l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut : « [I]l y a conflit d'intérêts lorsque, du fait de quelque action ou omission de sa part, l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à l'exercice de ses fonctions ou à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international ». En cas de conflit d'intérêts ou de risque de conflit d'intérêts, l'administration est tenue de résoudre ce conflit et atténuer ce risque dans son intérêt propre et non dans celui du ou des fonctionnaires concernés.

35. L'Organisation considère que lorsque des fonctionnaires ont entre eux des liens de parenté étroits, il y a manifestement un conflit d'intérêts. C'est pourquoi il existe, outre l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui traite des conflits d'intérêts en général, des dispositions spéciales visant les conflits d'intérêts résultant de liens familiaux.

36. Alors que la disposition 4.7 du règlement du personnel interdit en son alinéa a) la nomination du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère ou de la sœur du fonctionnaire, elle autorise en son alinéa c) celle de son conjoint. Elle prévoit cependant deux situations dans lesquelles celle-ci est interdite : le conjoint du fonctionnaire « [n]e peut être affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné du fonctionnaire auquel il est apparenté ; “et” [n]e peut participer à la prise ou à la révision de toute décision administrative ayant une incidence sur le statut ou les droits du fonctionnaire auquel il est apparenté ».

37. Si ces deux situations font l’objet d’une interdiction expresse, cela n’exclut pas la possibilité que l’emploi de conjoints donne lieu à des conflits d’intérêts en d’autres circonstances. Outre la disposition 4.7 du règlement du personnel, l’alinéa m) de l’article 1.2 du Statut du personnel s’applique lorsqu’un conflit d’intérêts survient en raison de liens de parenté en général. Lorsqu’un tel conflit survient, l’Organisation peut et doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour le neutraliser et le résoudre au mieux de ses intérêts propres.

38. Outre le Statut et le Règlement du personnel, la politique du PNUD relative à l’emploi de fonctionnaires de la même famille prévoit que tous les services recruteurs sont encouragés à faire preuve de discernement lorsqu’ils engagent des candidats qui ont des liens de parenté avec un membre du personnel. De plus, si le service recruteur décide d’engager le conjoint d’un fonctionnaire, il convient de s’assurer, entre autres, que celui-ci ne sera pas affecté à un poste où il serait soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné de son conjoint, ne travaille dans la même unité administrative que ce dernier et n’est employé d’aucune autre manière qui permettrait à l’un des conjoints d’exercer une influence sur l’autre.

39. Comme c’est le cas de l’alinéa c) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel, cela n’exclut pas la possibilité que le PNUD exerce son pouvoir discrétionnaire pour éviter un conflit d’intérêts dans d’autres circonstances lorsqu’il examine la candidature du conjoint d’un fonctionnaire à un poste. Les conditions

susvisées sont expressément exclues par la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille, mais celui-ci peut toujours, dans d'autres situations, exercer son pouvoir discrétionnaire pour régler un conflit d'intérêts ou prévenir un risque de conflit d'intérêts découlant de l'emploi de conjoints.

40. La requérante affirme que la disposition 4.7 du Règlement du personnel et la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille ne s'appliquent qu'aux nominations initiales et non aux promotions, et qu'elle n'est donc pas soumise à ces règles. Cette affirmation est dénuée de fondement.

41. Comme le Tribunal l'a exposé ci-dessus, l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel est une règle générale applicable à tous les fonctionnaires et visant à gérer tout conflit d'intérêts, et l'alinéa c) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel est une règle spéciale traitant des conflits d'intérêts découlant de liens de parenté. Il serait tout à fait illogique de conclure que la seconde ne s'applique qu'à la nomination initiale alors que la première, qui prévaut dans la hiérarchie des normes et traite des conflits d'intérêts en général, s'applique à tous les fonctionnaires à tout moment de leur emploi. Comme l'a dit le Tribunal d'appel, une règle doit s'interpréter compte tenu de la hiérarchie des normes dans laquelle elle s'inscrit et une disposition réglementaire ne doit pas aller à l'encontre de l'article du Statut du personnel sur lequel elle est fondée (voir *Ozturk* 2018-UNAT-892, par. 30). L'argument de la requérante est en conséquence rejeté.

42. La requérante affirme en outre que l'alinéa d) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel, qui prévoit que le statut contractuel d'aucun des deux fonctionnaires conjoints ne se trouve modifié par leur mariage, interdit à l'administration d'appliquer les règles relatives à l'emploi de fonctionnaires de la même famille car cela aurait une incidence sur son statut contractuel.

43. L'alinéa d) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel prévoit que les droits et prestations dont bénéficient les fonctionnaires mariés sont modifiés, mais que

leur mariage ne modifie d'aucune autre manière leur statut contractuel. Cela signifie que même si les droits et prestations des fonctionnaires mariés à d'autres fonctionnaires sont modifiés pour éviter un cumul des avantages, leur statut contractuel (c'est-à-dire le caractère temporaire, à durée déterminée, continu ou autre de leur engagement) ne change pas. Étant donné que les alinéas c) et d) de la disposition 4.7 se situent au même niveau dans la hiérarchie des normes et que l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel prévaut, dans cette hiérarchie, sur la disposition 4.7, l'interprétation de la requérante, selon laquelle ledit alinéa d) serait au-dessus d'autres normes qui lui sont égales ou supérieures, est tout simplement absurde.

44. Ayant conclu que l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, l'alinéa c) de la disposition 4.7 du Règlement du personnel et la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille s'appliquent en l'espèce, le Tribunal examinera à présent, à la lumière du droit applicable, si la décision a été prise de façon régulière.

45. En l'espèce, le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations, après avoir consulté le Bureau de la déontologie et le Bureau des ressources humaines, a conclu que la requérante ne pouvait pas prétendre au poste en raison du conflit d'intérêts causé par son mariage avec le responsable des enquêtes.

46. Le Directeur du Bureau de la déontologie a indiqué qu'à son avis, le conflit existait déjà puisque la requérante travaillait dans la même unité administrative (Enquêtes) que son conjoint et que le problème serait effectivement aggravé si elle devenait la fonctionnaire responsable du groupe des enquêtes spéciales. Le Directeur du Bureau des ressources humaines partageait cet avis et a déclaré qu'il importait, compte tenu du mandat du Bureau de l'audit et des investigations, d'éviter toute possibilité de conflit d'intérêts et même de conflit d'intérêts supposé, et qu'en conséquence, il n'approuverait aucune affectation à long terme ou nomination formelle de la requérante en tant que fonctionnaire responsable, conformément aux conseils déjà

fournis par le Directeur du Bureau de la déontologie et à la politique relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille.

47. S'il ressort des pièces versées au dossier que le Directeur adjoint (enquêtes) du Bureau de l'audit et des investigations n'était pas d'accord avec l'avis du Bureau de la déontologie et du Bureau des ressources humaines, et que le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations ne l'était pas non plus dans un premier temps, ce dernier s'est finalement rangé à cet avis, pour conclure que la requérante ne pouvait pas prétendre au poste.

48. Aux termes de la définition d'emploi du poste de conseiller en matière d'investigations, la Section des investigations du Bureau de l'audit et des investigations a créé un groupe des enquêtes spéciales, qui est dirigé par le ou la titulaire du poste. Il est en outre précisé que le groupe des enquêtes spéciales dirige l'élaboration des politiques pour la section des investigations, y compris l'établissement ou la mise à jour de consignes générales et de lignes directrices sur le déroulement des enquêtes et les pratiques optimales en la matière, réalise des examens d'assurance de la qualité et des évaluations juridiques afin de s'assurer du caractère suffisant et de la qualité des éléments de preuve présentés dans tous les rapports d'enquête, ainsi que dans d'autres documents pertinents, le cas échéant, transmis par la Section des investigations au Bureau des affaires juridiques ou à d'autres parties prenantes et mène, à la demande du Directeur adjoint (enquêtes), des enquêtes dans des affaires sensibles ou complexes. Le conseiller en matière d'investigations et le responsable des enquêtes relèvent l'un et l'autre du Directeur adjoint (enquêtes).

49. Le Tribunal considère qu'à l'évidence, les responsabilités professionnelles du conseiller en matière d'enquêtes et du responsable des enquêtes, qui relèvent tous deux du Directeur adjoint (enquêtes), sont étroitement liées. En tant que chef du groupe des enquêtes spéciales, le conseiller en matière d'investigations dirige l'élaboration des politiques pour la section des investigations et est chargé d'examiner tous les rapports

d'enquête, qui sont rédigés par des enquêteurs sous la supervision du responsable des enquêtes, ainsi que de formuler des recommandations à leur sujet.

50. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que l'Organisation a raisonnablement déterminé que la nomination de la requérante au poste de conseiller en matière d'investigations créerait un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts en raison de son mariage avec le responsable des enquêtes.

51. La requérante fait valoir que son conjoint et elle-même font partie de la même « section », mais pas du même « groupe » et qu'ils ne sont donc pas dans la même « unité administrative ». Le Tribunal juge ce moyen sans fondement.

52. L'« unité administrative » peut être une équipe, un groupe, une section, une division, un bureau ou être désignée par encore un autre nom. La question de savoir si les deux postes appartiennent à la « même unité administrative » dépend des fonctions exercées par leurs titulaires, et non de l'appellation précise de la structure à laquelle ces postes appartiennent. Le facteur déterminant n'est pas le nom donné à l'unité administrative mais la question de savoir si la nomination du conjoint d'un fonctionnaire crée dans les faits un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts.

53. En d'autres termes, nonobstant le fait que les deux postes appartiennent à la « même unité administrative », si la nomination de la requérante au poste crée un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts en raison des relations de travail entre le titulaire du poste auquel elle postule et celui du poste de son conjoint, l'Organisation peut exercer son pouvoir discrétionnaire en matière de recrutement, conformément à l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel et au paragraphe 13 de la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille qui encourage les services recruteurs à faire preuve de discernement lorsqu'ils engagent des candidats qui ont des liens familiaux avec un membre du personnel.

54. La requérante soutient en outre que ce pouvoir discrétionnaire ne peut être exercé qu'à la fin du processus de recrutement par l'organe de contrôle du respect des

procédures et par le responsable du recrutement, conformément au paragraphe 17 de la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille, et que la décision contestée est irrégulière, car contraire à cette disposition.

55. Or, le paragraphe 13 de la politique du PNUD ne prévoit aucunement une telle restriction. Il encourage seulement les services recruteurs à faire preuve de discernement, sans pour autant préciser quand ils peuvent le faire. Le paragraphe 17 prévoit, aux fins de la nomination du conjoint d'un membre du personnel, un examen préalable effectué par l'organe de contrôle du respect des procédures et par le responsable du recrutement. Or, la décision contestée ne concernait pas la nomination de la requérante au poste mais sa participation au processus de sélection. Elle ne nécessitait donc pas, pour être prise, un examen préalable par l'organe de contrôle du respect des procédures et par le responsable du recrutement.

56. La requérante fait de surcroît valoir que la décision de l'administration est irrationnelle et arbitraire parce que le PNUD l'a autorisée à agir en tant que fonctionnaire responsable à de nombreuses reprises ces quatre dernières années sans prendre de mesures supplémentaires à cet égard. Cependant, affecter un membre du personnel en fonction des besoins au poste de fonctionnaire responsable et le nommer à ce poste de manière permanente sont deux choses très différentes, et le Tribunal estime par conséquent que ce moyen est dénué de fondement.

57. En outre, même si les décisions précédentes de l'administration peuvent sembler contredire la décision contestée, rien n'empêche l'administration de revenir sur des décisions antérieures erronées. Comme l'a dit le Tribunal d'appel, l'administration a le devoir de corriger ses propres erreurs et il serait contraire tant aux intérêts des fonctionnaires qu'à ceux de l'Organisation de lui refuser le pouvoir discrétionnaire de corriger des décisions erronées sur une base de quasi-estoppel (*Kellie* 2018-UNAT-875, par. 30).

58. La requérante affirme en outre que la décision contestée est disproportionnée car l'administration n'a pas envisagé d'autres mesures propres à régler tout problème éventuel si elle avait été sélectionnée pour le poste. Or, l'administration n'est nullement tenue à une telle obligation. Elle a au contraire, aux termes de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, l'obligation de résoudre le conflit au mieux des intérêts propres de l'Organisation.

59. La requérante affirme également qu'elle a été induite en erreur au cours des quatre dernières années, puisqu'elle a exercé la fonction de fonctionnaire responsable à de nombreuses reprises et qu'elle n'a jamais été informée qu'elle n'avait aucune chance d'être promue au Bureau de l'audit et des investigations. Elle soutient également que la décision contestée équivaut à un licenciement implicite, car elle ne lui laisse d'autre choix que de chercher un autre poste ailleurs.

60. La requérante semble croire que, en exerçant certaines fonctions, un fonctionnaire acquiert un droit à être sélectionné pour un poste donné. Toutefois, le Tribunal rappelle également que les fonctionnaires des Nations Unies ne sont pas fondés à escompter une promotion ou une sélection à un poste donné. La requérante peut seulement prétendre, en tant que fonctionnaire des Nations Unies, à ce que sa candidature à des postes au sein de l'Organisation fasse l'objet d'un examen complet et équitable.

61. En outre, aux termes de l'alinéa a) de la disposition 3.10 du règlement du personnel, « [t]out fonctionnaire peut être appelé, dans l'exercice normal de ses fonctions habituelles et sans rémunération supplémentaire, à assumer temporairement les fonctions et responsabilités attachées à un poste plus élevé que le sien » Par conséquent, le fait d'avoir assumé les fonctions de fonctionnaire responsable ne crée aucune promesse ou attente légitime concernant le poste de conseiller en matière d'investigations, poste en l'occurrence plus élevé que celui de la requérante.

62. En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle la décision contestée équivaut à un licenciement implicite, le Tribunal d'appel a jugé dans l'affaire *Koda* 2011-UNAT-130 que pour qu'il y ait licenciement implicite, il faut que les actions de l'employeur à l'égard de l'employé soient telles que celui-ci ait toutes les raisons de penser qu'on lui « montre la porte » (par. 36). Comme indiqué ci-dessus, la requérante ne peut nullement prétendre à être promue à un poste donné et, en conséquence, le fait que sa candidature a été écartée ne peut en aucun cas être interprété comme un licenciement implicite.

63. Sur la base de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision contestée d'écarter la candidature de la requérante était régulière.

*Décision de ne pas informer la requérante de son exclusion*

64. La requérante affirme que la décision de ne pas l'informer de son exclusion a été prise en violation de la politique-cadre de recrutement et de sélection du PNUD et du devoir de diligence de l'Organisation.

65. En particulier, la requérante fait valoir que selon cette politique, toutes les étapes du recrutement doivent autant que possible être transparentes pour le personnel et les candidats et que, pourtant, l'administration n'a pas mené la procédure de façon transparente, car elle a manqué de l'informer que sa candidature avait été écartée. Elle n'a eu connaissance de la décision contestée qu'après avoir demandé des renseignements sur l'avancement de la procédure.

66. La requérante fait également valoir que si le paragraphe 73 de la politique prévoit qu'aucune information n'est censée être donnée aux candidats avant que la décision finale sur la sélection ne soit signée, la transparence s'imposait dans cette situation particulière car elle était une candidate interne de longue date qui avait assumé les fonctions attachées au poste à pourvoir en qualité de fonctionnaire responsable. Elle affirme que cette décision a également été prise en violation de l'obligation de diligence de l'Organisation.

67. Le Tribunal rejette cet argument. Comme le reconnaît la requérante, rien n'exige que la décision d'écarter une candidature soit immédiatement notifiée à l'intéressé(e). Au contraire, la politique applicable prévoit qu'aucune information n'est censée être donnée aux candidats avant que la décision finale sur la sélection ne soit signée. Conformément à cette politique générale, l'administration a initialement décidé de ne pas informer la requérante de la décision contestée puis ensuite, à sa demande, elle lui a notifié cette décision à titre exceptionnel.

68. En conséquence, le Tribunal ne conclut pas à l'irrégularité de la décision de ne pas informer immédiatement la requérante de son exclusion.

69. En guise de conclusion, le Tribunal note que le 30 avril 2021, le défendeur a demandé à déposer des observations en réponse aux conclusions de la requérante en date du 23 avril 2021. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que les observations du défendeur sont inutiles et rejette donc cette demande.

### **Dispositif**

70. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joelle Adda

Ainsi jugé le 19 mai 2021

Enregistré au Greffe le 19 mai 2021

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York