

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**M.**

**c.**

**CPI**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4683**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M<sup>me</sup> R. M. le 7 juin 2019 et régularisée le 27 juin, la réponse de la CPI du 10 octobre 2019, la réplique de la requérante du 26 novembre 2019 et la duplique de la CPI du 14 avril 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante conteste le rejet de sa candidature à un poste.

En novembre 2009, l'Assemblée des États parties (ci-après «l'Assemblée») adopta une résolution par laquelle elle décida de mettre en place le Mécanisme de contrôle indépendant (ci-après le «Mécanisme»). Le Mécanisme fut chargé d'effectuer des inspections, des évaluations et des enquêtes concernant la CPI. En novembre 2013, l'Assemblée adopta la résolution ICC-ASP/12/Res.6, prévoyant dans son annexe, notamment, que le Mécanisme «exerce son indépendance opérationnelle sous l'autorité du Président de l'Assemblée» et que son chef est choisi par le Bureau de l'Assemblée (ci-après le «Bureau»). L'Assemblée invita le Bureau à lancer le processus de recrutement du chef du Mécanisme aussitôt que possible. Compte tenu de la nature *sui generis* du poste et de la nécessité de garantir l'indépendance du Mécanisme, le

Bureau élaborera en 2014 le mandat du comité de recrutement (ci-après le «mandat de 2014») chargé de l'aider à recruter le premier chef du Mécanisme.

La requérante se porta candidate au poste de classe P-5 de chef du Mécanisme, mis au concours dans l'avis de vacance n° 4045 EE-RE publié en 2014. Le comité de recrutement recommanda deux candidats pour ce poste, M. F. et la requérante, les classant dans cet ordre de préférence. C'est M. F. qui fut nommé le 15 octobre 2015. Quelques jours plus tard, le 19 octobre 2015, la requérante fut informée qu'elle avait été «inscrite [...] sur une liste de réserve pour [l]e poste»\*. Elle fut en outre avisée que la CPI n'avait pas de poste vacant mais restait intéressée par sa candidature «en cas de besoin dans un avenir proche»\*.

En octobre 2017, M. F. démissionna, laissant le poste vacant à compter du 10 décembre 2017. En janvier 2018, un nouvel avis de vacance fut publié pour le poste de chef du Mécanisme et, en février 2018, le Bureau adopta le mandat du comité de recrutement (ci-après le «mandat de 2018»).

À ce moment-là, la requérante, qui était membre du personnel de la CPI, fit à nouveau acte de candidature au poste vacant. Le 11 juillet 2018, le comité de recrutement, également appelé comité des ambassadeurs, rendit le Rapport du comité de recrutement et de sélection, dans lequel il formula des recommandations concernant les candidats à nommer au poste de chef du Mécanisme et recommanda d'inscrire un autre candidat sur la liste de réserve pour les 24 mois suivants. La requérante reçut notification le 13 juillet 2018 du fait qu'elle n'avait pas été «présélectionnée»\* pour participer à la procédure de recrutement. En août 2018, elle présenta une demande d'examen administratif de cette décision. Sa demande fut rejetée en septembre 2018. Elle forma ensuite un recours auprès de la Commission de recours, dans lequel elle affirma que la décision contestée du 13 juillet 2018 comportait deux parties: une décision de ne pas la nommer à partir de la liste de réserve des candidats correspondant au poste, qui avaient été sélectionnés sur la base du premier avis de vacance de poste

---

\* Traduction du greffe.

(n° 4045 EE-RE), et une décision de ne pas la présélectionner pour le poste mis au concours dans le second avis de vacance (n° 17741). Elle prétendit que la décision du 13 juillet 2018 émanait d'une autorité incompétente, était entachée d'un vice de procédure et reposait sur une erreur de fait et une erreur de droit. Elle dénonça également un détournement de pouvoir dans la mesure où la décision de ne pas retenir sa candidature n'était pas motivée. Elle demanda l'annulation de la décision d'organiser une nouvelle procédure de sélection et l'annulation de la procédure organisée sur la base de l'avis de vacance n° 17741. Elle demanda à être immédiatement nommée chef du Mécanisme, prétendant qu'elle aurait dû être nommée juste après la démission de M. F. en octobre 2017. Elle réclama en outre une compensation pour le tort matériel qu'elle avait subi à raison du report de sa nomination, ainsi qu'une indemnité pour tort moral et des dépens.

Dans son rapport du 14 février 2019, la Commission de recours releva que la requérante contestait deux décisions. S'agissant de la contestation de la décision d'ouvrir une nouvelle procédure de sélection, la Commission considéra que le recours était recevable en ce que cette contestation constituait un moyen à l'appui de son affirmation selon laquelle elle n'avait pas été présélectionnée pour le poste litigieux en raison d'un parti pris et d'une discrimination systématiques à son égard. La Commission de recours recommanda à l'unanimité le rejet du recours au motif que la décision d'ouvrir une nouvelle procédure de sélection et la décision de ne pas présélectionner la requérante étaient fondées en droit et ne révélaient pas de discrimination systématique à son égard. La Commission indiqua que la requérante avait été inscrite sur une liste de réserve en 2014 après avoir été sélectionnée en tant que candidate remplaçante au cas où le candidat qui avait la préférence, M. F., n'accepterait pas le poste, mais que c'était M. F. qui était le candidat retenu. Par conséquent, l'ouverture d'une nouvelle procédure de sélection suite à la démission de M. F. en 2017, qui est la seconde décision qu'elle a contestée, était raisonnablement justifiée. La Commission de recours ne trouva aucune preuve de parti pris ou de discrimination à l'égard de la requérante. Elle constata également que la procédure établie par le Bureau dans le mandat de 2018 pour le comité chargé de recruter le chef du Mécanisme et les «Directives

de la CPI relatives au recrutement» n'avaient pas été enfreintes. La non-présélection de la requérante n'était entachée d'aucune erreur car cette décision était basée sur un critère objectif, à savoir la durée insuffisante de son expérience en général et son manque d'expérience dans le domaine des inspections.

Par lettre du 12 mars 2019, le Greffier de la CPI informa la requérante qu'il avait suivi les recommandations de la Commission de recours et donc rejeté son recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à la CPI de la nommer chef du Mécanisme et de lui accorder une compensation financière pour le tort matériel qu'elle a subi. Si elle est nommée chef du Mécanisme, les dommages-intérêts pour tort matériel versés devraient compenser la différence entre les traitements, indemnités et prestations qu'elle aurait perçus en tant que chef du Mécanisme depuis décembre 2017 et «ses revenus réels au cours de la même période»\*. Si elle n'est pas nommée à ce poste, ces dommages-intérêts devraient compenser «cinq années de traitements, d'indemnités et de prestations à la classe P-5»\*. Elle réclame également une indemnité pour tort moral et une somme de 5 000 euros au titre des dépens qu'elle a encourus dans le cadre de son recours interne et de la procédure devant le Tribunal. Elle réclame en outre des dommages-intérêts punitifs à raison de la mauvaise foi dont a fait preuve la CPI.

La CPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision du Greffier de la CPI en date du 12 mars 2019, par laquelle celui-ci a suivi les recommandations de la Commission de recours et rejeté son recours.

---

\* Traduction du greffe.

2. Dans son premier moyen, la requérante soutient qu'en ouvrant une nouvelle procédure de recrutement le Bureau aurait agi en violation de sa propre délégation de pouvoir, telle qu'énoncée dans le mandat de 2014, et du droit acquis de la requérante à être nommée au poste litigieux. Elle avance un certain nombre d'arguments: 1) la «réouverture»\* de la procédure de recrutement émanait d'une autorité incompétente, étant donné que la recommandation formulée par le comité de recrutement en 2014 (ci-après «la recommandation de 2014») n'était pas limitée dans le temps et restait valable au moment de la démission de M. F. en octobre 2017; 2) la décision d'ouvrir une nouvelle procédure de recrutement avait été prise sur la base d'un avis fourni par l'organisation au Bureau, selon lequel la validité de la liste de réserve établie en juillet 2015, à la fin de la première procédure de recrutement, était d'une durée de deux ans; toutefois, cet avis était sans pertinence et sans fondement, car la notification qu'elle avait reçue de la Section des ressources humaines le 19 octobre 2015, l'informant qu'elle avait été inscrite sur une liste de réserve, était erronée et aurait dû indiquer qu'elle avait été sélectionnée en tant que titulaire remplaçante pour le poste, et, en tout état de cause, la durée de validité de deux ans de la liste de réserve ne reposait sur aucun fondement juridique; 3) la recommandation de 2014 restait valable parce qu'elle faisait référence aux «premier et second candidats fortement recommandés»\* et, partant, la requérante avait un droit acquis à ce qu'on lui donne la possibilité d'accepter le poste.

3. L'organisation soutient que la résolution ICC-ASP/12/Res.6 et le mandat de 2014 sont clairs: la décision de sélectionner le chef du Mécanisme de contrôle indépendant appartient au Bureau. La recommandation de 2014 ayant cessé de produire ses effets lorsque M. F. a pris ses fonctions au poste litigieux, l'affirmation de la requérante selon laquelle cette recommandation lui conférait un droit acquis à être nommée à ce poste est erronée. L'organisation soutient que, selon sa pratique de longue date, une liste de réserve est valable pendant deux ans au maximum, ce qui n'est pas contraire aux dispositions statutaires déjà en vigueur.

---

\* Traduction du greffe.

4. Le Tribunal estime que la décision d'ouvrir une nouvelle procédure de sélection pour le poste litigieux relève du pouvoir discrétionnaire du Bureau. L'article 112-3 du Statut de Rome de la CPI prévoit que le Bureau aide l'Assemblée, l'organe législatif suprême de l'organisation, à s'acquitter de ses responsabilités. Au paragraphe 5 de la résolution ICC-ASP/12/Res.6, adoptée par l'Assemblée, le Bureau est invité à «lancer le processus de recrutement du chef du Mécanisme». Le paragraphe 51 de l'annexe de cette résolution prévoit que «[l]e [c]hef du [Mécanisme] est choisi par le Bureau de l'Assemblée». Par conséquent, le Bureau jouit du pouvoir discrétionnaire d'ouvrir une nouvelle procédure de sélection lorsqu'il est nécessaire de recruter le chef du Mécanisme. Même s'il existe une liste de réserve valable, il est loisible au Bureau de déterminer s'il est nécessaire d'ouvrir une nouvelle procédure de sélection. Le Tribunal relève que, lors de la 11<sup>e</sup> réunion du Bureau tenue le 14 décembre 2017, après avoir examiné l'avis de l'un des États parties selon lequel la requérante devait être nommée chef du Mécanisme, le Bureau a évoqué la nécessité de lancer une nouvelle procédure de recrutement et a décidé de le faire «par respect des principes de transparence et d'inclusion et des valeurs démocratiques que le Bureau incarne»<sup>\*</sup>.

5. Concernant l'argument de la requérante selon lequel le pouvoir du Bureau était limité par la recommandation de 2014, le Tribunal note qu'il ressort clairement et sans ambiguïté de cette recommandation, citée ci-après, que, si M. F., le premier candidat fortement recommandé, acceptait le poste, la requérante, en tant que seconde candidate fortement recommandée, ne serait pas nommée à ce poste:

«Parmi la liste des candidats jugés qualifiés pour assumer les fonctions de chef du Mécanisme, le Comité recommande fortement les deux candidats suivants, classés par ordre de préférence:

1. M. [...] [F.] [...];
2. [La requérante] [...]

Le second groupe de candidats qualifiés, non classés par ordre de préférence, est le suivant:

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

[...]

Les autres candidats qualifiés dont il est question ci-dessus doivent être inscrits sur la liste de réserve des candidats correspondant au poste afin de le pourvoir s'il devait à nouveau être vacant. Si les premier et second candidats fortement recommandés, M. [F.] et [la requérante] respectivement, ne sont pas en mesure d'accepter le [poste], le Comité et le Bureau devront poursuivre les discussions et prendre une décision concernant le candidat à recommander.»\* (Soulignement ajouté.)

La dernière phrase contenant l'énoncé «les premier et second candidats fortement recommandés»\* signifie que, si ni M. F. ni la requérante n'étaient en mesure d'accepter le poste, le comité de recrutement et le Bureau poursuivraient les discussions concernant la recommandation à émettre. De toute évidence, la démission de M. F. en octobre 2017, alors qu'il s'était acquitté des fonctions afférentes au poste en cause pendant deux ans, ne saurait être interprétée comme une impossibilité d'«accepter»\* ledit poste au sens de la recommandation de 2014. Le Tribunal relève en outre qu'il est expressément énoncé dans le mandat de 2014, aux paragraphes 1 et 2, que le mandat du comité de recrutement consistait «à aider le Bureau à prendre une décision concernant le recrutement du chef du [Mécanisme]»\* et que ce mandat «prendrait fin à la nomination du chef du Mécanisme»\*. Il est donc clair que, avec la nomination de M. F. en tant que chef du Mécanisme en octobre 2015, le mandat du comité de recrutement a pris fin. L'affirmation de la requérante selon laquelle le Bureau restait lié par la recommandation de 2014 est donc rejetée.

6. Quant aux droits acquis invoqués par la requérante, il est de jurisprudence constante qu'«un fonctionnaire ne jouit d'aucun droit d'être sélectionné pour occuper un poste. La décision de la Directrice générale d'ordonner la tenue d'une nouvelle procédure de sélection en vue de pourvoir le poste en question relevait entièrement de son pouvoir d'appréciation» (voir le jugement 4100, au considérant 5). Indépendamment de la validité de la liste de réserve, la requérante ne jouissait d'aucun droit acquis à être nommée directement.

---

\* Traduction du greffe.

7. Dans son premier moyen, la requérante conteste également la décision de ne pas la présélectionner. Elle soutient que la liste des candidats présélectionnés avait été établie par la Section des ressources humaines ou par un groupe d'experts, et non par «le président [du] comité [des entretiens d'embauche]» après «avoir consulté les autres membres du comité» comme l'exigeait la section 6.1 des Directives de la CPI relatives au recrutement à des postes permanents (bien qu'elle en conteste la légalité), et que les garanties d'équité avaient donc été violées. Elle souligne que l'allégation de l'organisation selon laquelle sa candidature aurait en fait été soumise au «comité de sélection»<sup>\*</sup> n'est pas étayée et dénote une mauvaise foi visant à dissimuler les vices manifestes invalidant la procédure de recrutement, ce qui justifierait l'octroi de dommages-intérêts punitifs. Elle soutient en outre que le mandat du comité de recrutement (ci-après le «mandat de 2018») était illégal, car il n'avait pas été promulgué sous la forme d'un texte administratif, tel que défini dans la directive de la Présidence ICC/PRESG/2003/001, et qu'il allait à l'encontre des directives de la CPI relatives au recrutement.

8. En ce qui concerne les règles applicables à la procédure de recrutement de 2018, telles qu'évoquées au considérant précédent, le Bureau a le pouvoir de sélectionner le chef du Mécanisme, et la promulgation du mandat de 2018 visant à fixer les modalités d'une nouvelle procédure de recrutement fait partie intégrante de ce pouvoir. Le Bureau tirant son pouvoir de l'organe législatif, à savoir l'Assemblée elle-même, le mandat de 2018 était légal et directement applicable à la procédure de recrutement de 2018. Une instruction administrative ou une directive de la Présidence n'était pas nécessaire pour donner effet à ce mandat.

9. En ce qui concerne la question de savoir si l'organisation a confié le pouvoir de sélection à la Section des ressources humaines, le mandat de 2018 définit clairement les différentes fonctions attribuées au comité de recrutement, à la Section des ressources humaines et aux

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.



experts. Il prévoit que le comité de recrutement «présente au Bureau une liste des candidats qualifiés présélectionnés, classés par ordre de préférence»\*, demande l'assistance «de la Section des ressources humaines de la [CPI] aux fins de son examen de l'intégralité des candidatures, lequel se fait sur la base des conditions exigées en termes de formation et d'expérience énoncées dans l'avis de vacance de poste»\*, et demande l'assistance «d'experts en la matière [...] et de la Section des ressources humaines aux fins de l'établissement d'une liste de candidats présélectionnés, lequel se fait sur la base de critères liés à l'aptitude à occuper le poste de chef du Mécanisme en s'appuyant sur les dossiers présentés par les candidats»\*. Il ressort également des documents liés au Rapport du comité de recrutement et de sélection daté du 11 juillet 2018 que c'était le comité de recrutement lui-même qui avait présélectionné 15 candidats pour participer aux tests écrits. Il est en outre indiqué dans ces documents que, le 6 avril 2018, aux fins de l'établissement de la liste des candidats présélectionnés, la Section des ressources humaines avait fourni au comité de recrutement la liste intégrale des 121 candidats, y compris la requérante, tout en indiquant quels candidats remplissaient les conditions exigées et quels candidats ne les remplissaient pas, selon son examen initial. Des experts ont passé en revue cette liste intégrale, en vérifiant notamment si les candidats qui avaient été jugés qualifiés lors de la procédure de recrutement menée en 2014 remplissaient les conditions exigées. La Section des ressources humaines a expressément attiré l'attention du président du comité de recrutement sur certains candidats, y compris la requérante, qui avaient été jugés comme remplissant les conditions exigées lors de la procédure de recrutement de 2014, mais ne les remplissaient pas dans le cadre de la procédure de recrutement de 2018. Tant la Section des ressources humaines que les experts se sont acquittés de leurs fonctions consistant à assister le comité de recrutement, telles que définies par le mandat de 2018. Rien n'indique que l'organisation ait confié son pouvoir de sélectionner le chef du Mécanisme à la Section des ressources humaines.

---

\* Traduction du greffe.

10. Il résulte de ce qui précède que le premier moyen de la requérante est dénué de fondement et doit être rejeté.

11. Dans son deuxième moyen, la requérante présente trois allégations relatives à des vices de procédure: a) la décision de «remettre»\* le poste litigieux au concours avait été prise sans vérifier la disponibilité de la requérante pour reprendre le poste de M. F.; b) la procédure de présélection des candidats n'avait pas été suivie et la Commission de recours avait commis une erreur en concluant que la candidature de la requérante avait été transmise au comité de recrutement et que la procédure prévue à la section 6.1 des Directives de la CPI relatives au recrutement avait été respectée; c) le courriel du 13 juillet 2018 informant la requérante du rejet de sa candidature ne comportait aucune motivation.

12. Le deuxième moyen de la requérante est dénué de fondement. Premièrement, le Bureau n'avait aucune obligation de consulter la requérante sur sa disponibilité puisqu'elle n'avait plus le statut de titulaire remplaçante après l'entrée en fonctions de M. F. au poste en cause, et encore moins dans le cadre de la nouvelle procédure de recrutement. Deuxièmement, comme indiqué au considérant 9, la procédure de présélection des candidats était conforme au mandat de 2018. Troisièmement, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que l'obligation de motiver n'implique pas que les motifs du choix soient communiqués en même temps que la décision. Ces motifs peuvent être communiqués ultérieurement, notamment dans le cadre d'une contestation contentieuse (voir les jugements 4467, au considérant 7, et 2978, au considérant 4).

13. Dans son troisième moyen, la requérante non seulement réaffirme que la Commission de recours a commis une erreur en considérant que le Bureau jouissait du pouvoir discrétionnaire de rouvrir la procédure de sélection, mais souligne également qu'elle remplissait toutes les conditions spécifiées dans l'avis de vacance n° 17741 en termes

---

\* Traduction du greffe.

de formation et d'expérience, qui étaient exactement les mêmes que dans l'avis de vacance n° 4045 EE-RE.

14. Le Tribunal relève que l'avis de vacance (n° 17741) relatif à la procédure de recrutement de 2018 contient des qualifications essentielles, notamment «[a]u moins dix ans d'expérience professionnelle pertinente (douze ans pour les détenteurs d'un diplôme universitaire obtenu au terme de trois ans d'études) dans des domaines liés aux inspections, aux évaluations et aux enquêtes» (soulignement ajouté). Dans le tableau recensant l'intégralité des candidats, préparé par la Section des ressources humaines pour cet avis de vacance, quatre cases devaient être remplies dans la colonne «expérience professionnelle»\*, à savoir «Inspections»\*, «Évaluations»\*, «Enquêtes»\* et «dix ans d'expérience professionnelle pertinente»\*. S'agissant de la requérante, il était indiqué «Non»\* dans les première et quatrième cases et «Oui»\* dans les deuxième et troisième cases. Les experts ont confirmé cette évaluation. Dès lors que rien ne prouve que la requérante avait acquis suffisamment d'années d'expérience pertinente dans le domaine des inspections, comme elle l'affirme, c'est à juste titre que la Commission de recours a conclu que ni la Section des ressources humaines ni les experts n'avaient commis une erreur de fait dans la mesure où l'expérience de la requérante avait été objectivement évaluée et que celle-ci n'avait pas été sélectionnée sur la base d'un critère objectif, à savoir la durée insuffisante de son expérience ainsi que son manque d'expérience dans le domaine des inspections. Son troisième moyen est donc dénué de fondement.

15. Dans son quatrième moyen, la requérante conteste la décision du Bureau d'ouvrir une nouvelle procédure de sélection à raison d'erreurs de droit, pour lesquelles elle avance deux arguments principaux: premièrement, elle soutient que les Directives de la CPI relatives au recrutement ne peuvent être considérées que comme un document *sui generis* sans base juridique ni autorité définie. Il s'ensuit que la décision d'invoquer le pouvoir discrétionnaire des chefs d'organe de «rouvrir»\*

---

\* Traduction du greffe.

une procédure de sélection, énoncé à la section 11.5 des Directives de la CPI relatives au recrutement, était illégale. Deuxièmement, elle soutient que la décision aurait été prise sur la base d'un avis erroné de l'organisation selon lequel la liste de réserve n'était plus valable. La requérante prétend en outre que la décision de ne pas la présélectionner aurait violé son droit de concourir.

16. Le quatrième moyen de la requérante est dénué de fondement. Premièrement, la question de la légalité des Directives de la CPI relatives au recrutement n'est pas pertinente en l'espèce dès lors qu'elles n'ont pas été appliquées à la procédure de recrutement de 2018. Deuxièmement, comme indiqué au considérant 4 ci-dessus, la décision du Bureau de recourir à la liste de réserve ou de publier un nouvel avis de vacance relève de son pouvoir discrétionnaire. Le fait que le Bureau ait demandé à la Section des ressources humaines d'expliquer et de confirmer si la liste restait valable ne signifie pas qu'il était lié par la recommandation de 2014 ou par la liste de réserve de 2015. En outre, la Section des ressources humaines avait répondu à la demande du Bureau qu'il existait une pratique selon laquelle une liste de réserve restait valable pendant deux ans. La requérante ne peut produire d'éléments de preuve concrets établissant que la pratique relative à la durée de la liste de réserve serait contraire aux dispositions statutaires de l'organisation déjà en vigueur. Troisièmement, comme indiqué au considérant 9 ci-dessus, la requérante a été autorisée à se porter candidate et sa candidature a été examinée de bonne foi à l'aulne des exigences liées au poste et évaluée de manière équitable et objective.

17. Dans son cinquième moyen, la requérante soutient que la décision de «rouvrir»<sup>\*</sup> la procédure de sélection et de ne pas la présélectionner relevait d'un détournement de pouvoir. Elle soutient en outre que la décision de ne pas la nommer en remplacement de M. F. n'était pas dans l'intérêt de l'organisation et que la décision attaquée s'inscrirait dans le cadre d'un parti pris et d'une discrimination systématiques à son égard.

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

18. Selon la jurisprudence, telle qu'elle ressort du jugement 1732, au considérant 9, «lorsqu'il existe une explication rationnelle et légitime justifiant une décision, le Tribunal ne s'empressera pas de voir de la mauvaise foi ou un motif illicite là où les intéressés, simplement, n'entretiennent pas de bonnes relations personnelles». Le Tribunal estime qu'en l'espèce la procédure de recrutement de 2018 était fondée sur la nécessité pour l'organisation d'assurer la transparence et la crédibilité de la nomination du chef du Mécanisme. La décision de ne pas présélectionner la requérante était exclusivement fondée sur la conclusion selon laquelle elle ne possédait pas l'expérience professionnelle requise. Les raisons possibles avancées par la requérante pour expliquer le rejet de sa candidature au poste litigieux étaient spéculatives et elle n'a pas fourni de preuves tangibles permettant d'étayer son affirmation selon laquelle sa candidature n'avait pas été examinée de bonne foi ou que la procédure de sélection n'avait pas été menée dans le respect des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Le cinquième moyen de la requérante est donc dénué de fondement et doit être rejeté.

19. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 23 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ