



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2015/045
Jugement n° : UNDT/2017/084
Date : 31 octobre 2017
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Nkemdilim Izuako
Greffe : Nairobi
Greffier : M. Abena Kwakye-Berko

ZAMA

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Roland Adjovi

Conseil du défendeur :

Federica Midiri, Fonds des Nations Unies pour la population

Introduction

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). Il a rejoint le FNUAP en décembre 1979 et été engagé à titre permanent en 2004. Son dernier poste était celui de conseiller technique du groupe population et développement au bureau sous-régional du Fonds à Johannesburg (Afrique du Sud).

Rappel de la procédure

2. Le 13 mars 2015, le requérant a déposé une requête pour contester la décision du défendeur de mettre fin à son contrat avec le FNUAP.

3. Le 16 avril 2015, le défendeur a présenté sa réponse.

4. Le 9 octobre 2015, le requérant a déposé sa réplique.

5. Le 13 octobre 2015, le Tribunal a tenu une conférence de mise en état avec les parties.

6. Le 21 octobre 2015, le défendeur a présenté de nouvelles observations en réponse à la réplique du requérant.

7. Les 12 et 13 janvier 2016, des débats ont eu lieu. Ont été entendus le requérant ainsi qu'un témoin cité par le défendeur.

Faits

8. Le 22 octobre 2009, le requérant a été nommé représentant du FNUAP au Kenya. Il a occupé ce poste de classe D-1 dans ce pays jusqu'à son affectation aux fonctions de conseiller technique à la population et au développement en Afrique du Sud le 5 avril 2012.

9. Au début du mois de mars 2011, une pénurie de préservatifs dans le comté de Marsabit (Kenya) a posé un problème de santé publique. Le Fonds, avec son partenaire la Croix-Rouge du Kenya, a pris des dispositions pour faire livrer des préservatifs à Isiolo afin d'atténuer la situation.

10. De son côté, le requérant a écrit au Directeur du Bureau régional du FNUAP pour l'Afrique, M. Makinwa, pour l'informer de la mesure temporaire prise par le bureau du Kenya pour faire face à la situation à Marsabit. L'action du requérant a été saluée et M. Makinwa a par la suite dépêché une équipe sur place pour faire la lumière sur la pénurie de préservatifs. Cette équipe n'a jamais transmis son rapport final au requérant.

11. Par un courrier du 13 juin 2011, M. Makinwa a demandé au requérant de lui apporter des renseignements sur les trois points suivants : a) les difficultés relatives aux arrangements structurels entre les partenaires ; b) les lacunes et les difficultés techniques et programmatiques relevées dans la gestion logistique ; c) les problèmes de personnel et de gestion.

12. Par un courrier du 6 janvier 2012, M. Makinwa s'est inquiété de l'aptitude du requérant à gérer la pénurie de préservatifs et à diriger un bureau aussi important que celui du Kenya.

13. Par une réponse du 13 janvier 2012, le requérant a notamment remis en cause le comportement et les méthodes de l'équipe d'enquête et reproché à cette dernière de ne pas lui avoir permis de faire des observations sur le rapport préliminaire et de ne pas lui avoir communiqué le rapport final.
14. Par courrier du 16 janvier 2012, le requérant a répondu en détail à la lettre de M. Makinwa en date du 6 janvier.
15. En mars 2012, à la fin de la période d'évaluation 2011/12, le requérant s'est vu attribuer une mauvaise appréciation par M. Makinwa, qui lui a également demandé de soumettre ses observations le 16 mars 2012 au plus tard.
16. Le 29 mars 2012, avant que la procédure d'évaluation ne soit achevée et alors que certains points du rapport de notation faisaient toujours l'objet d'un désaccord, le requérant a été contacté par la chef du recrutement du FNUAP, M^{me} Serina Choo. Cette dernière l'a informé que la direction avait décidé de le réaffecter avant que son mandat de quatre ans au poste de représentant de pays ne prenne fin et qu'à titre subsidiaire, il pouvait accepter une offre de retraite anticipée d'un montant de 150 000 dollars. Le requérant a décliné l'offre.
17. En avril 2012, le requérant a reçu les documents administratifs relatifs à sa réaffectation à Johannesburg. Le poste de représentant de pays qu'il occupait à l'époque a fait l'objet d'un avis de vacance le mois suivant.
18. Le 30 mai 2012, le requérant a déposé un dossier pour contester la mauvaise appréciation portée dans son rapport de notation pour la période 2011/12.
19. Le requérant a pris ses nouvelles fonctions de conseiller technique à Johannesburg le 7 janvier 2013. Ce poste était de la classe P-5, mais il devait conserver son traitement de la classe D-1.
20. Le 24 octobre 2013, le Représentant du Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe, M. Onabanjo, a informé l'ensemble de son personnel que les deux bureaux régionaux du FNUAP en Afrique feraient bientôt l'objet d'une restructuration. Dans son courrier électronique, il a décrit le déroulement de la restructuration et expliqué qu'une procédure de mise en correspondance des postes et un salon de l'emploi seraient organisés. Il a également informé les fonctionnaires des indemnités de départ dont ils pouvaient bénéficier. Mi-novembre, les fonctionnaires ont été avisés du calendrier de la procédure de mise en correspondance des emplois.
21. Le 18 novembre 2013, le requérant s'est entretenu avec le Directeur de la Division des ressources humaines, M. Michael Emery, qui lui a conseillé d'accepter des indemnités de départ dans le cadre de la restructuration. À nouveau, le requérant a refusé. La Division a ensuite écrit au requérant pour l'inviter à participer à la procédure de mise en correspondance. Le requérant a été invité à envisager en particulier trois postes dont on lui avait déjà fait part précédemment.
22. La procédure d'établissement des équivalences de poste pour les administrateurs a pris fin le 25 novembre 2013. Le requérant n'y a pas participé.
23. Par mémorandum du 4 décembre 2013, le Directeur exécutif du FNUAP a été informé des résultats de la procédure ainsi que du refus du requérant de prendre part à la procédure.

24. Par la suite, la suppression du poste de conseiller technique qu'occupait le requérant depuis sa réaffectation au bureau régional de Johannesburg a été approuvée le 7 janvier 2014.

25. Le 15 janvier 2014, la Division des ressources humaines a informé le requérant que son poste avait été supprimé. Il a été invité à profiter des six mois restants pour présenter sa candidature à des postes vacants correspondant à ses qualifications au sein du Fonds.

26. Le 4 mars 2014, le Directeur exécutif a officiellement supprimé le poste du requérant.

27. Par une lettre du 21 avril 2014, le requérant a été informé que son engagement à titre permanent prendrait fin le 31 juillet 2014.

28. Le 18 juin 2014, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement à titre permanent.

29. Des démarches ont été entreprises entre juillet et novembre 2014 pour tenter de régler le litige entre les parties. Tout au long de la procédure de médiation, le requérant a été assisté par le Bureau de l'aide juridique au personnel. L'Ombudsman a classé l'affaire le 19 novembre 2014, la tentative de médiation n'ayant pas abouti.

Questions et examen

30. Les parties conviennent que le différend qui les oppose a pour objet principal la régularité du licenciement et de la cessation de service du requérant.

31. Le requérant soutient qu'il a fait l'objet d'un licenciement irrégulier car le fonctionnaire qui lui a adressé sa lettre de licenciement n'avait pas le pouvoir de le faire. Il fait également valoir que le défendeur ne s'est pas acquitté de l'obligation qui lui incombait de lui trouver un autre poste et que la décision de le licencier a été motivée par des considérations étrangères au service liées à la pénurie de préservatifs survenue lorsqu'il était représentant du FNUAP au Kenya.

32. Le défendeur objecte que le licenciement du requérant s'est déroulé conformément aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel et à la politique du Fonds en matière de cessation de service. Il fait valoir pour sa part que la restructuration des deux bureaux régionaux du FNUAP en Afrique ne peut avoir été conduite dans l'optique de mettre fin au contrat du requérant. Il ajoute que l'Organisation a agi de bonne foi en recherchant d'autres postes pour le requérant.

33. Les questions à examiner sont formulées comme suit : 1) La décision de réaffecter le requérant du poste de représentant de pays au Kenya à un poste de grade inférieur en Afrique du Sud en 2012 a-t-elle été prise au motif que le défendeur tenait le requérant pour responsable de la pénurie de préservatifs survenue au Kenya en mars 2011 et largement rapportée dans les médias ? ; 2) Le défendeur a-t-il manqué à son obligation de maintenir le requérant en fonction après la restructuration de deux bureaux régionaux du FNUAP en Afrique ? ; 3) Le licenciement et la cessation de service du requérant ont-ils été irréguliers ?

La décision de réaffecter le requérant du poste de représentant de pays au Kenya à un poste de grade inférieur en Afrique du Sud en 2012 a-t-elle été prise au motif que le défendeur tenait le requérant pour responsable de la pénurie de préservatifs survenue au Kenya en mars 2011 et largement rapportée dans les médias ?

34. Le défendeur soutient qu'en l'espèce, le requérant conteste notamment sa réaffectation du poste de représentant de pays à la classe D-1 au Kenya à un poste de classe inférieure au bureau sous-régional en Afrique du Sud.

35. Le défendeur fait valoir que cette réaffectation est une décision administrative devant faire l'objet d'un contrôle hiérarchique en application de l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel et de l'article 8 du Statut du Tribunal. Il ajoute que, le contrôle hiérarchique de la décision n'ayant jamais été demandé et le délai pour présenter une telle demande ayant expiré, le requérant est forclos à contester sa réaffectation et toute requête en ce sens est irrecevable.

36. Le requérant avance pour sa part que sa requête ne porte ni sur sa réaffectation en Afrique du Sud ni sur la mauvaise appréciation portée dans son rapport de notation pour la période d'évaluation 2011/12. Il fait indiquer que ces circonstances ne sont que des faits ayant conduit à son licenciement irrégulier, lequel est l'objet même de sa requête.

37. Le Tribunal convient que la requête en l'espèce a bien pour objet la régularité du licenciement du requérant par le FNUAP en 2014. Si le Tribunal n'est pas compétent en l'espèce pour statuer sur le bien-fondé de la décision prise par la direction du Fonds de réaffecter le requérant à Johannesburg avant la fin de son mandat, ou pour accorder une réparation au requérant à raison de l'éventuel préjudice résultant de sa réaffectation en 2012, les circonstances ayant présidé à cette réaffectation font partie de la *res gestae* et sont nécessaires pour bien comprendre la situation et statuer sur la présente requête.

38. Dans l'arrêt *Zachariah* (2017-UNAT-764), le Tribunal d'appel des Nations Unies a jugé que le Tribunal du contentieux administratif avait la faculté d'interpréter largement une requête à la lumière de nombreux facteurs. Il a ajouté que le Tribunal devait s'efforcer d'interpréter et de comprendre les requêtes quel qu'en soit l'objet, le jugement devant faire état des prétentions des parties. Le Tribunal d'appel a également relevé que le Tribunal du contentieux administratif avait le pouvoir inhérent de caractériser et de qualifier la décision administrative contestée par une partie et de déterminer l'objet de son contrôle.

39. Il est constant qu'à la suite d'une pénurie de préservatifs dans l'est du Kenya dont les médias se sont largement fait l'écho, le supérieur hiérarchique du requérant, M. Makinwa, a mis sur pied une mission pour faire la lumière sur les faits. Il est également constant que le requérant n'a eu la possibilité de formuler des observations ni sur le rapport préliminaire ni sur le rapport final de la mission, alors même que le Fonds lui reprochait dans ledit rapport d'être seul responsable d'une pénurie de préservatifs qui semble avoir impliqué de nombreux autres acteurs.

40. Il n'est pas contesté qu'à la fin de la période d'évaluation 2011/12, le supérieur hiérarchique a porté une très mauvaise appréciation sur le travail du requérant et que ce dernier a contesté sa notation. Il est également établi que la procédure d'objection a duré un an et que la décision du FNUAP de réaffecter le requérant au bureau sous-

régional en Afrique du Sud a été prise et appliquée alors que la procédure était toujours en cours. Il apparaît en outre que le jury de révision s'est fondé sur le rapport de l'équipe d'enquête pour conclure au maintien de la notation contestée par le requérant.

41. Il est constant que, le 30 mars 2012, M^{me} Serina Choo, qui était chef du recrutement à la Division des ressources humaines du FNUAP, a informé le requérant au nom de la direction qu'au vu de l'appréciation portée sur son travail pour la période d'évaluation 2011/12, la décision avait été prise de le réaffecter à d'autres fonctions avant la fin de son mandat de quatre ans au poste de représentant du Fonds au Kenya, et lui a fait savoir qu'une indemnité de départ en retraite anticipé d'un montant de 150 000 dollars lui était proposée. Au moment de la décision, la procédure d'évaluation du requérant n'avait même pas encore été achevée.

42. Il est également acquis que le poste auquel a été réaffecté le requérant au bureau sous-régional était un poste relativement inférieur de la classe P-5, même si l'intéressé a conservé le traitement et les prestations correspondant à la classe D-1. Il est en outre constant que le requérant n'a pas contesté les conclusions de la procédure d'objection et que sa demande de contrôle hiérarchique visant la décision de réaffectation a été adressée à tort au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et non au FNUAP et n'a par conséquent jamais reçu de suite.

43. Compte tenu des faits qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que la direction du Fonds a décidé de réaffecter le requérant du bureau de pays à Nairobi à un poste de classe inférieure au bureau sous-régional de Johannesburg parce qu'elle était convaincue que l'image du Fonds avait été ternie par la crise fortement médiatisée des préservatifs au Kenya. Il ne fait aucun doute que la responsabilité de cette situation a été imputée au requérant, qui était à l'époque représentant du FNUAP au Kenya. Faute d'autres explications de la part du défendeur, le Tribunal retient que la décision de réaffecter le requérant était motivée par la crise des préservatifs.

44. Dans sa requête, le requérant s'efforce de démontrer qu'il existe un lien entre sa mise en cause par la direction du FNUAP dans la crise des préservatifs, sa réaffectation à la hâte en Afrique du Sud, l'offre d'indemnités de départ en retraite anticipé non sollicitées et *in fine* son licenciement deux ans plus tard. Dans les paragraphes qui suivent, le Tribunal procède à un examen minutieux des éléments du dossier pour déterminer si la crise des préservatifs et ses répercussions sont directement ou indirectement liées au licenciement contesté par le requérant.

Le défendeur a-t-il manqué à son obligation de maintenir le requérant en fonction après la restructuration de deux bureaux régionaux du FNUAP en Afrique ? Le Fonds a-t-il manqué à son obligation d'agir de bonne foi en mettant fin à l'engagement à titre permanent du requérant ?

45. Il est soutenu au nom du requérant que le Règlement et le Statut du personnel font obligation au FNUAP, en cas de suppression de postes ou de compression des effectifs, de protéger les fonctionnaires qui, comme le requérant, sont titulaires d'un contrat permanent. Alors que le requérant et le Fonds étaient tenus d'agir de bonne foi l'un envers l'autre, celui-ci a manqué à son obligation à l'égard de celui-là en ne faisant rien pour lui trouver dans l'Organisation un poste correspondant à ses qualifications.

46. Le requérant fait également valoir que la réorganisation du FNUAP était déjà en discussion en janvier 2013 et que sa mise en œuvre était imminente au moment de sa réaffectation. La direction du Fonds savait que son nouveau poste était voué à disparaître et le fait qu'elle l'y ait tout de même réaffecté constitue un licenciement implicite.

47. Le défendeur soutient que la décision de supprimer le poste occupé par le requérant au bureau sous-régional de Johannesburg était motivée uniquement par la restructuration du Bureau régional pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe et du Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre et non par la notation du requérant. Cette restructuration prévoyait la suppression de tous les postes existants et la création de nouveaux postes pour optimiser la performance.

48. Pour ce qui est du droit du requérant, fonctionnaire titulaire d'un engagement continu d'être maintenu en fonction à la suite de la suppression de son poste, le défendeur fait valoir que le principe de protection des carrières et les droits des fonctionnaires titulaires d'un engagement continu ne font pas obligation à l'Organisation de réaffecter ces fonctionnaires à un nouveau poste.

49. En outre, le défendeur affirme que la recherche d'un nouveau poste pour un fonctionnaire titulaire d'un engagement continu suppose non seulement que l'Organisation agisse de bonne foi mais également que le fonctionnaire intéressé participe. Il ajoute qu'il appartient au fonctionnaire licencié en raison de la suppression de son poste de participer activement à la recherche d'un nouveau poste, les deux parties ayant l'obligation d'agir de bonne foi l'une envers l'autre.

50. Le défendeur fait valoir qu'après avoir été invité à chercher un nouveau poste correspondant à ses qualifications quand il est apparu que son poste et d'autres seraient supprimés dans le cadre de la restructuration, le requérant a refusé de le faire et n'a pas participé à la procédure de mise en correspondance des postes. Ce faisant, l'intéressé n'a pas fait preuve de bonne foi, comme il en avait l'obligation en l'espèce.

51. L'argumentation du requérant repose en partie sur le fait que la décision du Fonds de le réaffecter de Nairobi au bureau sous-régional d'Afrique du Sud le 5 avril 2012 a été prise de mauvaise foi et qu'il s'agissait de la première mesure prise en vue de son licenciement. Selon lui, le licenciement qui a suivi en 2014 a été l'aboutissement des mesures prises pour le punir indirectement et le renvoyer de l'Organisation en raison de la pénurie de préservatifs survenue au Kenya en mars 2011 lorsqu'il était représentant de pays.

52. Le Tribunal doit apprécier les éléments de fait et de droit produits pour pouvoir statuer sur les questions soulevées. Dans leurs moyens, les deux parties citent les dispositions applicables et plusieurs décisions de jurisprudence relatives à l'obligation faite au défendeur de trouver un nouveau poste au requérant à la suite de la suppression de son poste. La disposition 9.6 du Règlement du personnel a trait au licenciement. Aux termes de son alinéa a), le mot « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative. Aux termes de son alinéa b), la cessation de service par suite de démission, d'abandon de poste, de l'expiration d'un engagement, de départ à la retraite ou de décès ne vaut pas licenciement.

53. L'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement a trait au licenciement en cas de suppression de postes ou de compression d'effectifs. Cette disposition et l'alinéa d) de la disposition 13.1 prévoient en particulier que, lorsque les nécessités du service

commandent de licencier tout fonctionnaire par suite de la suppression de poste ou de compression d'effectifs, et à condition qu'il existe un poste correspondant à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire, s'il est titulaire d'un engagement continu ou à titre permanent, est maintenu en poste en priorité, compte dûment tenu, en toutes circonstances, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé.

54. En outre, le Manuel des politiques et procédures du FNUAP pour le personnel en date du 1^{er} janvier 2014 rappelle, en son paragraphe 7.2.6, que les fonctionnaires sont protégés en cas de suppression de poste ou de compression d'effectifs, comme le prévoient les dispositions du Règlement du personnel susmentionnées.

55. S'agissant des alinéas e) de la disposition 9.6 et d) de la disposition 13.1 prévoyant la protection des fonctionnaires en cas de suppression de poste ou de compression d'effectifs, les dispositions du paragraphe 7.2.11 du Manuel des politiques et procédures précisent que les fonctionnaires concernés sont tenus de présenter leur candidature à des postes au sein du Fonds pour lesquels ils estiment disposer des aptitudes requises. Le libellé de ce paragraphe 7.2.11 a un caractère obligatoire.

56. Bien que le paragraphe 7.2.12 du Manuel prévoie que la Division des ressources humaines ou les cadres concernés sur le terrain puissent porter des postes spécifiques à l'attention des fonctionnaires concernés, solliciter leur candidature, ou les inscrire de leur propre initiative sur une liste de candidats même si les intéressés ne se sont pas présentés de leur propre chef, ces mesures ne sont pas obligatoires.

57. Le 24 octobre 2013, au cours de la restructuration des bureaux régionaux du FNUAP pour l'Afrique, le Directeur régional du Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe, M. Onabanjo a envoyé des orientations sur la mise en œuvre de la restructuration, qui touchait la plupart des fonctionnaires. Ces orientations décrivaient en détail les mesures prévues dans le cadre de la restructuration, à savoir : 1) un programme de départ négocié ; 2) une procédure de mise en correspondance des postes ; 3) un salon de l'emploi.

58. Les orientations précisaient que tous les emplois du Bureau régional, à l'exception de ceux de directeur régional, de directeur régional adjoint et de conseiller à la mobilisation des ressources et aux partenariats, seraient ouverts à compter du 4 novembre 2013. Pour chacune des trois mesures de restructuration énoncées dans les orientations, les fonctionnaires concernés devaient soumettre leur candidature. Ceux souhaitant négocier leur départ étaient priés de présenter une demande en ce sens pour approbation du Directeur exécutif. S'agissant de la procédure de mise en correspondance des postes, qui devait durer deux semaines, les fonctionnaires en exercice étaient invités à postuler à des postes de classe équivalente correspondant à leur expérience, à leurs aptitudes et à leurs centres d'intérêt. Le salon de l'emploi devait durer quatre semaines et tant les fonctionnaires que les candidats externes étaient invités à y participer.

59. Le défendeur a cité pour seul témoin M. Paolo Bernasconi qui, à l'époque des faits en cause, était spécialiste des ressources humaines au siège du FNUAP. Il a déclaré au Tribunal que, dans le cadre de la restructuration des deux bureaux régionaux pour l'Afrique, presque tous les postes avaient été supprimés et redéfinis. Il a expliqué, d'une part, que tous les fonctionnaires occupant des postes supprimés avaient été invités à se présenter à des postes équivalents et à participer au salon de

l'emploi, et, d'autre part, que le projet de restructuration avait été présenté non seulement dans le courriel du Directeur régional mais également à l'occasion de trois réunions du personnel.

60. Le témoin a affirmé avoir rencontré le requérant lors de la restructuration et lui avoir présenté les possibilités qui s'offraient à lui. Il a ajouté que, lors d'une autre réunion de deux heures avec le requérant tenue juste avant le début de la procédure de mise en correspondance des postes, il avait tenté de convaincre l'intéressé que, contrairement à ce qu'il croyait, on ne cherchait pas à le licencier. Il a ensuite invité le requérant à se présenter à trois postes de la classe P-5 correspondant à son profil au Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe. Il a ajouté qu'il lui avait demandé de poser sa candidature à des postes équivalents au salon de l'emploi, mais que le requérant ne l'avait pas fait.

61. Lors du contre-interrogatoire, le témoin a déclaré que la restructuration avait commencé en décembre 2012, après qu'un groupe de travail de la région Afrique avait présenté un document à ce sujet en septembre de la même année. En réponse à une question, il a expliqué qu'aucun poste D-1 n'était proposé dans le cadre de la procédure de mise en correspondance des postes et du salon de l'emploi. En réponse à une autre question, il a indiqué qu'il avait assuré au requérant que, s'il était affecté à un autre poste de la classe P-5, il conserverait son grade D-1, mais que celui-ci n'avait malgré tout pas présenté sa candidature.

62. En outre, dans un courrier électronique adressé au requérant le 19 novembre 2013, le Directeur des ressources humaines du FNUAP, Michael Emery, a fait référence à une conversation tenue la veille, lors de laquelle le requérant avait refusé de négocier son départ, et lui a demandé de participer à la procédure de mise en correspondance des postes au Bureau régional pour l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe et de présenter sa candidature aux trois postes proposés par M. Bernasconi.

63. Dans ses conclusions, le requérant déclare que, bien qu'il était employé à la classe D-1, le Fonds s'est contenté de lui proposer une indemnité de départ en retraite anticipé d'un montant de 150 000 dollars, offre qu'il a refusée, puis de lui demander de présenter sa candidature à des postes de la classe P-5 uniquement. Il ajoute qu'en se présentant à des postes de cette classe, son traitement de base, ses prestations et ses cotisations à la caisse de pension diminueraient. Il précise que le Fonds ne lui avait pas dit qu'il serait toujours payé à la classe D-1 s'il était réaffecté à un poste P-5 à l'issue de la procédure de mise en correspondance des postes.

64. Dans sa déposition du 27 novembre 2015, le requérant a déclaré que le poste P-5 qu'il occupait au bureau sous-régional de Johannesburg était le seul poste de la catégorie des administrateurs à avoir été supprimé dans le cadre de la restructuration du Bureau régional. Témoignant sous serment, il a dit au Tribunal qu'à l'issue de la restructuration, il n'était possible de postuler à aucun poste D-1 et que personne ne lui avait proposé de poste P-5.

65. Lors du contre-interrogatoire, le requérant a admis s'être entretenu avec M. Bernasconi mais a déclaré que celui-ci ne l'avait pas invité à présenter sa candidature à d'autres postes. En réponse à une question, le requérant a également reconnu que la restructuration avait touché tous les postes du Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe. Il a déclaré que M. Bernasconi ne lui avait jamais dit qu'il conserverait sa classe D-1 s'il était sélectionné pour un poste P-5. Toujours lors du contre-interrogatoire, le requérant a expliqué ne s'être présenté à

aucun poste car son profil ne correspondait pas. Il a déclaré avoir dit à M. Emery qu'il était intéressé par un poste de direction ou des fonctions semblables.

66. En réponse à une question du Tribunal, le requérant a affirmé que, dans la culture du Fonds, il était plus aisé de passer d'un poste technique à un poste de direction que l'inverse.

67. Au vu de l'ensemble des éléments de preuve produits devant le Tribunal, on ne peut que constater que le requérant s'est contredit à plusieurs reprises au cours de la procédure. Ainsi, alors qu'il a déclaré, dans sa déposition du 27 novembre 2015, que le poste qu'il occupait était le seul poste d'administrateur à être supprimé lors de la restructuration du Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe, il a admis, lors du contre-interrogatoire, que la restructuration avait touché tous les postes du Bureau régional.

68. De surcroît, alors qu'il a prétendu, tant dans sa déposition que lors de sa déclaration sous serment, que deux fonctionnaires des ressources humaines (M. Bernasconi et M. Emery) ne l'avaient jamais invité à présenter sa candidature à d'autres postes après la restructuration, le requérant a déclaré, à l'alinéa c) du paragraphe 48 de ses écritures, que tous les postes auxquels on l'avait invité à se présenter étaient de la classe P-5. La question se pose dès lors de savoir si, pour constater que le défendeur s'est efforcé de bonne foi de réaffecter le requérant, fonctionnaire à la classe D-1, il aurait fallu que celui-là invite uniquement celui-ci à présenter sa candidature à des postes de la même classe.

69. Au vu des circonstances en l'espèce, une telle position serait manifestement intenable. En effet, la restructuration en question n'a donné lieu qu'à la création de postes P-5 qui correspondaient au profil du requérant au moment de la procédure de mise en correspondance des équivalents et du salon de l'emploi. S'il n'appartient pas en l'espèce au Tribunal de se prononcer sur la régularité de la réaffectation du requérant à un poste P-5 en 2012, il n'en reste pas moins que, jusqu'à la restructuration du Bureau régional, le requérant a effectivement occupé ce poste tout en conservant son traitement de la classe D-1. En conséquence, on ne peut raisonnablement affirmer que le défendeur ne s'est pas efforcé de bonne foi de réaffecter le requérant à un poste vacant correspondant à ses aptitudes.

70. Le Tribunal relève que trois postes vacants de la classe P-5 semblaient correspondre à l'expérience et aux aptitudes du requérant dans le cadre de la procédure de mise en correspondance des postes menée lors de la restructuration du Bureau régional en novembre 2013. Il résulte également des éléments du dossier que le requérant n'a présenté sa candidature à aucun poste et qu'il n'a donc pris part ni à la procédure de mise en correspondance des postes ni au salon de l'emploi. Or, les directives applicables du FNUAP lui faisaient clairement obligation de manifester son intérêt en présentant sa candidature à des postes vacants même s'il était titulaire d'un engagement à titre permanent.

71. Le requérant a reconnu lors de son témoignage qu'il n'avait pas présenté sa candidature car aucun poste D-1 n'était proposé. Il a ajouté qu'il préférerait occuper un poste de direction plutôt qu'un poste technique. M. Bernasconi a déclaré au nom du défendeur que, lorsque le requérant lui avait fait connaître son intérêt pour le poste de Représentant résident du Fonds en Afrique du Sud, il lui avait répondu qu'il s'agissait aussi d'un poste P-5 et que le recrutement était déjà bien avancé.

72. Même si le Tribunal acceptait la version du requérant selon laquelle M. Bernasconi ne lui aurait jamais dit que, s'il occupait un poste P-5, le Fonds lui verserait un traitement de la classe D-1 comme lorsqu'il avait été réaffecté à Johannesburg, il est étrange et invraisemblable que le requérant, après avoir travaillé au Fonds pendant une trentaine d'années, n'ait pas lui-même posé la question aux spécialistes des ressources humaines lorsqu'ils lui ont proposé de se présenter à des postes de la classe P-5.

73. Il a également été soutenu au nom du requérant que l'obligation de s'efforcer de bonne foi de maintenir le requérant en fonction après la suppression de son poste lui incombait tout autant qu'au défendeur. Il a été ajouté que, s'il incombait au requérant de rechercher des postes vacants et de présenter sa candidature, cette circonstance ne faisait pas disparaître l'obligation mise à la charge du FNUAP de chercher à réaffecter le requérant à un poste convenable.

74. Le Tribunal admet tout à fait que l'obligation de rechercher de bonne foi un poste correspondant aux aptitudes du requérant après la suppression de son poste pesait tant sur le défendeur que sur le requérant. Il appartenait aux deux parties de coopérer pour remplir cette obligation. Il résulte des faits rappelés plus haut que le personnel des ressources humaines du Fonds (M. Bernasconi et M. Emery) a pris contact avec le requérant et l'a invité à présenter sa candidature à trois postes P-5 afin qu'il prenne part à la recherche de postes équivalents et au salon de l'emploi et puisse éventuellement être réaffecté. Il ressort également du dossier que le requérant n'a présenté aucune candidature.

75. Dans l'arrêt *Zachariah*¹, le Tribunal d'appel a jugé que tout fonctionnaire permanent susceptible d'être licencié en raison de la suppression de son poste devait manifester son intérêt pour un nouveau poste en présentant dûment sa candidature dans les délais impartis, sans quoi l'administration rechercherait vainement un poste que le fonctionnaire permanent déclinerait. Le Tribunal d'appel a confirmé le jugement du Tribunal du contentieux administratif, favorable à M. Zachariah, qui était titulaire d'un contrat permanent et qui s'était porté candidat à un poste dans la nouvelle structure. Si le défendeur n'avait pas prétendu que M. Zachariah n'avait pas les qualifications requises pour le poste en question, il n'avait pas pu démontrer que la priorité avait été donnée au requérant alors qu'un autre candidat avait été retenu.

76. Dans le jugement *Tolstopiatov*², tout en rappelant que l'obligation d'agir de bonne foi découlait implicitement de l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, le Tribunal a estimé qu'il incombait à l'Organisation de prouver qu'elle s'était employée avec diligence à rechercher un poste pour le requérant. En l'espèce, le défendeur a pu démontrer qu'il existait trois postes P-5 vacants correspondant aux qualifications et à l'expérience du requérant et que l'intéressé avait été invité à faire acte de candidature. Si le requérant avait saisi cette occasion, le Tribunal aurait alors dû déterminer si le Fonds avait donné la priorité à un fonctionnaire non permanent plutôt qu'au requérant, ce qui aurait porté atteinte aux protections prévues aux alinéas e) de la disposition 9.6 et d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel.

77. S'agissant de la priorité devant être accordée au requérant en cas de suppression de poste ou de compression des effectifs, conformément à la disposition 13.1 et à l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement, le Tribunal considère que le défendeur

¹ 2017-UNAT-764.

² UNDT/2010/147.

a fait preuve d'une bonne foi suffisante en prenant l'initiative de rechercher des postes vacants et en invitant le requérant à postuler. Malheureusement, le requérant n'a pas joué le jeu en présentant sa candidature aux postes qu'on lui proposait ou aux postes qu'il préférerait. Dans le jugement *Shashaa*³, le Tribunal a retenu que l'employeur devait pouvoir escompter une collaboration raisonnable de la part du fonctionnaire intéressé. Outre les dispositions de droit applicables, l'équité vient en aide à celui qui se montre vigilant et non indolent. Est vigilant le requérant qui remplit ses obligations.

78. Le Tribunal considère que le requérant a refusé ou n'a pas pris la peine de se porter candidat à des postes vacants au Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe dans le cadre de la procédure de mise en correspondance des postes ou du salon de l'emploi. Ce faisant, il a méconnu son obligation de coopérer de bonne foi avec le Fonds à la recherche d'un nouveau poste. Pour sa part, en invitant le requérant à se porter candidat aux postes P-5 disponibles, le défendeur a pris les premières mesures nécessaires pour s'acquitter de son obligation. Le requérant n'ayant manifesté aucun intérêt, le défendeur n'était pas tenu de continuer à chercher à le réaffecter à un autre poste.

79. Au vu de l'arrêt *Zachariah*, l'argument du requérant selon lequel l'obligation qui lui était faite de chercher des postes vacants et d'y présenter sa candidature ne faisait pas disparaître celle qui incombait au Fonds de le réaffecter à un poste correspondant à ses aptitudes ne tient pas. Selon le principe de bonne foi, les deux parties doivent coopérer afin de trouver un poste acceptable auquel le requérant pourrait se porter candidat et de faire en sorte que ce dernier jouisse de la protection et du statut prioritaire qui lui sont dus en vertu des alinéas e) de la disposition 9.6 et d) de la disposition 13.1 du Règlement. Le requérant ne peut s'attendre à bénéficier du traitement préférentiel auquel il a droit du fait de la restructuration et de la suppression de son poste s'il n'est pas disposé à se porter candidat à des postes vacants.

M. Arturo Pagan a-t-il mis fin au contrat du requérant ? Avait-il le pouvoir de signer sa lettre de licenciement ? Le licenciement et la cessation de service du requérant étaient-ils irréguliers ?

80. Le requérant fait valoir que la décision de le licencier a été prise par le fonctionnaire responsable de la Division des ressources humaines du FNUAP, M. Arturo Pagan, qui l'a informé de la décision de le licencier le 21 avril 2014. Il estime que seul le Directeur exécutif du Fonds a le pouvoir de mettre fin à son contrat. Il ajoute que le Directeur de la Division des ressources humaines a seulement la faculté de recommander les licenciements au Directeur exécutif et que, par conséquent, son licenciement est entaché d'irrégularité et doit être annulé.

81. Le défendeur objecte que la décision de licencier le requérant a été prise par le Directeur exécutif du FNUAP dans un mémorandum interne. Il explique qu'il est d'usage au Fonds que les lettres informant les fonctionnaires de leur licenciement soient signées par le Directeur de la Division des ressources humaines ou, en son absence, par le fonctionnaire qui le remplace. En d'autres termes, lorsque le Directeur exécutif décide de supprimer un poste, cette décision est communiquée au fonctionnaire intéressé par le Directeur de la Division des ressources humaines. Telle

³ UNDT/2009/034.

est la procédure qui a été suivie en l'espèce : la lettre de licenciement envoyée au requérant a été signée par M. Pagan en l'absence du Directeur de la Division.

82. Le défendeur soutient que la décision administrative de supprimer le poste occupé par le requérant et celle de mettre fin à son contrat ayant été dûment autorisées par le Directeur exécutif du Fonds, la procédure de licenciement du requérant a été régulière.

83. Le Tribunal est convaincu par l'argument du défendeur sur ce point. Le fait que le fonctionnaire responsable de la Division des ressources humaines ait envoyé une lettre au requérant pour informer ce dernier de son licenciement à la suite de la suppression de son poste ne suffit pas à prouver que ledit licenciement a été décidé par le Directeur des ressources humaines ou par l'un de ses subordonnés. Il résulte clairement des annexes VI et VII présentées par le défendeur que le Directeur de la Division des ressources humaines a bien recommandé le licenciement, et de l'annexe VII que le licenciement a été approuvé par le Directeur exécutif de l'époque, M. Osotimehin.

84. Le simple fait que la lettre de licenciement ait été adressée au requérant par un fonctionnaire de la Division des ressources humaines du Fonds ne rend donc pas le licenciement irrégulier.

Conclusion

85. Le Tribunal estime que la réaffectation du requérant du poste de représentant de pays au Kenya à un poste au bureau sous-régional de Johannesburg est intervenue avant même la fin de la procédure d'évaluation litigieuse dans le cadre de laquelle il lui a été reproché d'avoir terni l'image du Fonds après la pénurie de préservatifs qui a touché l'est du Kenya en 2011 et qui a été largement relayée par les médias. Les éléments du dossier ne permettent toutefois pas d'établir un lien entre cette réaffectation discutable et la suppression du poste du requérant ou son licenciement ultérieur.

86. Le requérant ne s'étant pas montré disposé à rechercher un nouveau poste correspondant à ses aptitudes après la suppression de son ancien poste, le défendeur n'était plus tenu de chercher unilatéralement à réaffecter l'intéressé à un nouveau poste, quand bien même ce dernier était titulaire d'un engagement à titre permanent. L'équité vient en aide à celui qui se montre vigilant.

87. Le licenciement du requérant après la suppression de son ancien poste a été dûment autorisée par le Directeur exécutif du Fonds.

88. À titre de réparation, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de licenciement et, à titre subsidiaire, de lui octroyer une indemnité équivalant à deux années de traitement. Il sollicite en outre une indemnisation au titre de la perte de revenus et de la perte de cotisations et de prestations subies pendant la période allant du 1^{er} septembre 2014 au 30 novembre 2016, date à laquelle il aurait pris sa retraite. Il demande également le versement des indemnités pour frais d'études de ses quatre enfants scolarisés et de toutes les indemnités auxquelles il a droit en vertu du Règlement, ainsi que le remboursement des frais de procédure d'un montant de 30 000.

89. Le requérant n'a droit à aucune des réparations demandées.

90. Sa requête est dès lors rejetée.

(Signé)
Nkemdilim Izuako, juge
Ainsi jugé le 31 octobre 2017

Enregistré au Greffe le 31 octobre 2017
(Signé)
Abena Kwakye-Berko, greffier, Nairobi