



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/GVA/2019/069  
Jugement n° : UNDT/2020/190  
Date : 6 novembre 2020  
Original : Anglais

---

**Devant :** M<sup>me</sup> Teresa Bravo, M<sup>me</sup> Joelle Adda et M. Francesco Buffa

**Greffe :** Genève

**Greffier :** René M. Vargas M.

ANDRYSEK

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Marisa MacLennan, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

Jan Schrankel, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

## Introduction

1. Le requérant, un fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (le « HCR »), conteste la décision de le placer en congé spécial sans traitement à compter du 11 juin 2019. Le Tribunal rejette la requête à la majorité, le juge Buffa exprimant une opinion dissidente.

## Procédure antérieure

2. Le 27 novembre 2019, le requérant a déposé sa requête accompagnée d'une demande tendant à ce qu'à titre de mesure provisoire, il soit sursis à l'exécution de la décision contestée.

3. Par son ordonnance n° 111 (GVA/2019), en date du 5 décembre 2019, le Tribunal a fait droit à la demande du requérant et ordonné la suspension de l'exécution de la décision contestée jusqu'à l'achèvement de la procédure en l'espèce.

4. Le 10 décembre 2019, le Conseil du personnel du HCR a demandé l'autorisation de déposer un mémoire d'*amicus curiae*, autorisation que le Tribunal lui a accordée par son ordonnance n° 6 (GVA/2020), en date du 22 janvier 2020.

5. Le 30 décembre 2019, le défendeur a présenté sa réponse à la requête.

6. Par son ordonnance n° 008 (GVA/2020), en date du 23 janvier 2020, le Tribunal a notamment informé les parties qu'un collège de trois juges avait été constitué pour examiner l'affaire et qu'il avait été décidé que cet examen s'effectuerait en deux parties.

7. Le 28 janvier 2020, le Tribunal a tenu une audience de mise en état à laquelle le requérant, son conseil et le conseil du défendeur ont participé.

8. Par son ordonnance n° 12 (GVA/2020), du 4 février 2020, le Tribunal a réglé toutes les questions en suspens en préparation des audiences, et notamment statué sur une demande du requérant concernant la date des audiences. Le Tribunal a entre autres décidé que la première partie des audiences se tiendrait les 25 et 26 février 2020 et la seconde le 20 mars 2020.

9. Le 5 février 2020, le requérant a, notamment, introduit une demande pour obtenir la production de documents.
10. Le 11 février 2020, le défendeur a, entre autres, fait part de ses observations sur la demande du requérant visant à obtenir la production de documents et demandé à être autorisé à déposer des documents additionnels.
11. Par son ordonnance n° 20 (GVA/2020), en date du 19 février 2020, le Tribunal a statué sur les demandes des parties et fixé le calendrier des audiences.
12. Le 24 février 2020, le requérant a déposé sa déclaration écrite en exécution de l'ordonnance n° 8 (GVA/2020).
13. La première partie des audiences s'est déroulée du 25 au 27 février 2020.
14. En raison d'événements importants liés à l'épidémie de COVID-19, le Tribunal a, par son ordonnance n° 34 (GVA/2020), en date du 16 mars 2020, décidé d'ajourner la seconde partie des audiences, qui devait se tenir le 20 mars 2020.
15. Le 4 juin 2020, le requérant a déposé une requête par laquelle il demandait à être entendu en personne, requête qui a été rejetée par l'ordonnance n° 67 (GVA/2020), en date du 15 juin 2020.
16. Le 24 juin 2020, le Conseil du personnel du HCR a déposé un mémoire d'*amicus curiae* et, le 1<sup>er</sup> juillet 2020, les parties ont déposé leurs observations sur ce mémoire.
17. La seconde partie des audiences a eu lieu le 14 juillet 2020 par vidéoconférence eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la pandémie de COVID 19.
18. Les parties ont déposé leurs conclusions finales respectives le 7 août 2020.
19. Le 17 août 2020, le défendeur a demandé à être autorisé à soulever une exception en ce qui concerne les « nouveaux éléments de preuve » introduits par le requérant dans ses conclusions finales.

**Faits**

20. Le requérant est entré au HCR en août 1990 à un poste de la classe P-2. Durant les trente années qu'il a passées au service du HCR, il a occupé divers postes, notamment à la classe P-5 et à la classe D-1. Il est titulaire d'un engagement de durée indéfinie qui contient une clause conditionnelle particulière, la « déclaration », aux termes de laquelle le Haut-Commissaire s'engage « à ne pas mettre fin à cet engagement sauf en application de l'une des raisons établies dans la disposition 9.1 a) du Règlement du personnel concernant la fin d'un engagement permanent ».

21. Le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le requérant a été affecté à Kiev en qualité de représentant régional, à la classe D-1. L'affectation initiale standard de cinq ans a été réduite et a pris fin le 28 février 2015. La nomination du requérant à ce poste a été sa dernière nomination à titre régulier.

22. Avec effet au 9 mars 2015, le requérant a été temporairement réaffecté à Sarajevo pour une période de six mois, en qualité de représentant régional adjoint, à la classe P-5.

23. Du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 septembre 2015, le requérant a exercé les fonctions temporaires de conseiller principal régional pour la protection, à la classe P-5, à Sarajevo.

24. Du 1<sup>er</sup> octobre 2015 au 17 juillet 2016, le statut administratif du requérant a été celui de fonctionnaire en attente d'affectation ; il percevait l'intégralité de ses traitement et indemnités.

25. Du 18 juillet 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le requérant a été affecté temporairement au bureau du HCR à Budapest en qualité de spécialiste du perfectionnement du personnel, à la classe P-5.

26. Du 2 janvier 2017 au 25 novembre 2017, le requérant a de nouveau été placé en attente d'affectation, percevant l'intégralité de ses traitement et indemnités.

27. Le 15 août 2017, le HCR a promulgué sa politique de recrutement et d'affectation (UNHCR/HCP/2017/2) et l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation (UNHCR/AI/2017/7), dont le texte a été distribué au personnel du HCR le même jour et qui contenaient des dispositions concernant les fonctionnaires du HCR en attente d'affectation.

28. Du 26 novembre 2017 au 26 septembre 2018, le requérant a été en congé de maladie certifié.

29. Le 21 juin 2018, le requérant a reçu une lettre datée du 12 juin 2018 l'informant que les règles applicables aux fonctionnaires en attente d'affectation avaient été modifiées : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée indéfinie seraient placés en congé spécial à plein traitement pour une période cumulée maximale de neuf mois (195 jours ouvrés) et en congé spécial sans traitement à l'expiration de cette période.

30. Le requérant a été en outre informé qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, il avait été administrativement placé en congé spécial à plein traitement en attendant sa prochaine affectation, en application de l'ancienne politique, et qu'en application de la nouvelle politique, ce congé spécial ne se poursuivrait que pour une durée cumulée maximale de neuf mois commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

31. Le requérant a été déclaré apte pour le travail en septembre 2018 mais a fait l'objet d'une contrainte médicale le 3 octobre 2018, à savoir qu'il ne pouvait être affecté que dans des lieux d'affectation des catégories H, A et B (et non des catégories C, D et E)<sup>1</sup>. Le 30 août 2019, cette contrainte médicale a été prorogée jusqu'au 31 octobre 2021.

32. Depuis le 27 septembre 2018, le requérant a le statut de fonctionnaire en attente d'affectation.

---

<sup>1</sup> La Commission de la fonction publique internationale classe tous les lieux d'affectation dans six catégories : H (villes sièges et autres lieux d'affectation situés dans des pays où l'Organisation des Nations Unies n'a pas de programme de développement ou d'aide humanitaire et dans les pays membres de l'Union européenne) et A à E (tous les autres lieux d'affectation classés par ordre ascendant de difficulté des conditions de vie et de travail).

33. Le 24 avril 2019, le requérant a été informé par courrier électronique qu'il ressortait de son dossier au HCR que le 10 juin 2019, la période de congé spécial à plein traitement d'une durée totale maximale de neuf mois dont il bénéficiait prendrait fin et qu'à moins qu'une affectation ou un congé ne vienne la suspendre, il serait placé en congé spécial sans traitement le 11 juin 2019. Il était encouragé à se porter candidat à tous les postes vacants correspondant à ses qualifications, et il lui était expressément demandé s'il accepterait une affectation à une classe inférieure tout en continuant à percevoir les traitement et indemnités correspondant à sa classe. Aucune réponse ne figure au dossier.

34. Par lettre datée du 27 mai 2019, il a été rappelé au requérant que son congé spécial sans traitement commencerait le 11 juin 2019 à moins qu'il ne soit recruté pour une affectation ou une mission ou ne demande un congé annuel à cette date au plus tard. Il a en outre été informé que tout congé annuel, congé de maladie ou engagement de courte durée approuvé suspendrait temporairement la période de neuf mois pendant la durée de ce congé ou de cet engagement et que toute affectation à titre régulier ramènerait à zéro cette période de neuf mois.

35. Le 11 juin 2019, le requérant a été mis en congé spécial sans traitement.

36. Le 12 juin 2019, le requérant a reçu un mémorandum du Chef de groupe de la Section de l'administration du personnel du HCR lui expliquant en détail sa situation administrative de fonctionnaire en congé spécial sans traitement. Ce mémorandum indiquait notamment que pendant les neuf premiers mois de ce congé spécial, le HCR continuerait de verser les cotisations du requérant et celles de l'Organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ainsi que les cotisations de l'Organisation à l'Assurance mutuelle du personnel des Nations Unies.

37. Le 19 juillet 2019, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision de le placer en congé spécial sans traitement.

38. Le 30 août 2019, le requérant a reçu la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique, l'Administration confirmant la décision contestée.

39. Entre mars 2015 et décembre 2019, le requérant s'est porté candidat à 93 postes (41 de la classe P-5 et 52 et de la classe D-1).

40. La Division de la gestion des ressources humaines a proposé au requérant 22 affectations temporaires, dont deux postes P-5 pour lesquels des candidats externes ont finalement été recrutés, à savoir un poste de coordonnateur d'urgence à Cox's Bazar (Bangladesh) et un poste de conseiller principal pour le partenariat et les solutions durables à Kaboul.

### **Arguments des parties**

41. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. Le requérant est titulaire d'un engagement de durée indéfinie et il aurait dû être pris en considération en vue d'une affectation sur une base préférentielle ou non concurrentielle ;
- b. Il a le droit de travailler pour gagner son traitement ;
- c. En vertu de la disposition 5.3 f) du Règlement du personnel, un fonctionnaire ne peut être placé unilatéralement en congé spécial sans traitement qu'à titre exceptionnel. Or la décision contestée n'avait pas un caractère discrétionnaire mais résultait de l'application au requérant d'une règle qui avait été promulguée (au paragraphe 139 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation) ;
- d. Les titulaires d'un contrat de durée indéfinie contenant la « déclaration » sont désavantagés parce qu'ils ne bénéficient pas de la protection constituée par l'indemnité de licenciement et sont placés en congé spécial sans traitement jusqu'à ce qu'ils obtiennent une affectation ou démissionnent ;
- e. La situation des fonctionnaires dont le contrat contient la déclaration qui sont en attente d'affectation et sont placés en congé spécial sans traitement est analogue à celle des fonctionnaires face à un licenciement ;

f. Le requérant fait face à un licenciement implicite et devrait de ce fait, en application de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, être affecté à titre prioritaire à tout poste vacant correspondant à ses aptitudes ;

g. Le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines et le Haut-Commissaire n'ont pas exercé leur pouvoir discrétionnaire pour affecter le requérant à un poste correspondant à ses compétences et son expérience alors que ce pouvoir leur est expressément conféré par les dispositions applicables (par. 133 et 134 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation\*) en prévision de la situation qui est précisément celle du requérant ;

h. L'Administration n'a pas aidé le requérant à trouver un poste alors qu'il était en attente d'affectation. Depuis sa dernière affectation, à Budapest, il n'a passé qu'un seul entretien en vue d'une nomination, sans succès, et aucune affectation temporaire ne lui a été proposée ;

i. Le requérant n'a pas agi de mauvaise foi lorsqu'il a présenté sa candidature à divers postes ; et

j. Le requérant a été inscrit sur une liste noire par un ancien supérieur hiérarchique, ce qui a bloqué sa carrière.

42. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

a. La décision contestée est licite. Le placement d'un fonctionnaire en congé spécial sans traitement relève d'un pouvoir dont est investi le Secrétaire général et est autorisé par la disposition 5.3 f) du Règlement du personnel ;

b. La politique de recrutement et d'affectation et l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation définissent les circonstances exceptionnelles aux fins de la disposition 5.3 f) du Règlement

---

\* Les numéros de paragraphe sont ceux de la version anglaise, l'instruction administrative citée n'ayant pas été traduite en français.

du personnel telle qu'appliquée à la situation particulière des fonctionnaires en attente d'affectation ;

c. Un fonctionnaire en attente d'affectation n'est placé en congé spécial sans traitement qu'« à titre exceptionnel ». De fait, le requérant est l'un des deux seuls fonctionnaires ayant été placés en congé spécial sans traitement ;

d. Il est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, au sens de la disposition 5.3 f) du Règlement du personnel, de placer en congé spécial sans traitement les fonctionnaires en attente d'affectation qui sont en congé spécial à plein traitement depuis plus de neuf mois ;

e. La disposition 9.6 e) du Règlement du personnel n'est pas applicable car le placement du requérant en congé spécial sans traitement n'est pas comparable à un licenciement ou renvoi implicite ;

f. Le requérant conserve la qualité de fonctionnaire de l'Organisation, il peut continuer à se porter candidat aux postes annoncés en interne, les cotisations à la Caisse des pensions continuent de lui être acquises et sa période d'emploi n'est pas interrompue ;

g. L'Organisation continue de verser les cotisations du requérant à la Caisse des pensions et prend en charge, pour une période de neuf mois, son assurance maladie et celle de sa fille adulte ;

h. Le requérant a délibérément « saboté » son affectation à un autre poste car il s'est essentiellement porté candidat à des postes d'une classe supérieure à la sienne ou, lorsqu'il s'est porté candidat à des postes de sa classe, il s'agissait de postes pour lesquels il n'était manifestement pas qualifié ;

i. Le droit au travail ne confère pas au requérant le droit d'être nommé à des postes vacants ou affecté à des fonctions temporaires de préférence aux autres fonctionnaires lorsque l'Administration considère qu'il n'a pas les aptitudes requises, ou lorsqu'il n'exprime aucun intérêt pour les fonctions en question ou n'est pas motivé pour les exercer ;

j. Les paragraphes 142 et 143 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation n'obligent pas le HCR à nommer les fonctionnaires en attente d'affectation à des postes vacants, que les intéressés soient ou non pleinement compétents pour exercer les fonctions en cause et quelle que soit leur compétence par rapport à celle des fonctionnaires pouvant être en concurrence avec eux ; et

k. Le requérant n'a pas, comme il le lui incombait, rapporté la preuve que la décision contestée était irrégulièrement motivée.

## **Examen**

### *Question préliminaire*

43. Les parties ont déposé leurs conclusions finales respectives le 7 août 2020. En même temps que ses conclusions finales, le requérant a produit deux certificats médicaux actualisés à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral. Le défendeur a soulevé une exception à l'admission de ces nouveaux éléments de preuve et demandé au Tribunal de les exclure parce que produits tardivement.

44. Le Tribunal estime que le requérant a largement eu la possibilité de produire les éléments de preuve en question avant les audiences et que leur production au stade final de la procédure prive le défendeur de son droit de les contester. Le Tribunal décide donc de faire droit à la demande du défendeur et d'exclure des débats les certificats médicaux produits par le requérant avec ses conclusions finales.

### *Fond*

45. Après avoir écouté attentivement les dépositions faites lors des audiences et analysé les pièces produites par les parties ainsi que leurs conclusions et le mémoire d'*amicus curiae*, le Tribunal considère qu'en l'espèce les questions juridiques à examiner sont les suivantes :

a. Décision contestée et portée du contrôle judiciaire ;

- b. Dispositions juridiques applicables et charge de la preuve ; et
- c. Examen de la décision contestée :
  - i. La décision contestée est-elle compatible avec la disposition 5.3 du Règlement du personnel ?
  - ii. Quel est l'effet de la « déclaration » ?
  - iii. Quelles sont les obligations respectives de l'Organisation et du requérant ?
  - iv. Les parties se sont-elles acquittées de leurs obligations respectives ?
  - v. Le pouvoir discrétionnaire en matière d'affectations a-t-il été régulièrement exercé ?
  - vi. A-t-il été porté atteinte au droit au travail du requérant ?
  - vii. La décision contestée est-elle irrégulièrement motivée ?
- d. Licéité de la décision contestée ; et
- e. Réparation.

*Décision contestée et portée du contrôle judiciaire*

46. Dans le cadre de la procédure judiciaire, il incombe au Tribunal d'interpréter et de définir la portée de son contrôle juridictionnel sur la base de la requête, de la demande de contrôle hiérarchique et des pièces figurant au dossier.

47. En l'espèce, le Tribunal constate que la décision contestée est clairement identifiée dans la requête et dans la demande de contrôle hiérarchique comme étant la décision de placer le requérant en congé spécial sans traitement à l'expiration de la période de neuf mois de congé spécial à plein traitement. Le Tribunal limitera donc la portée de son examen à cette décision.

48. Le Tribunal n'examinera aucune question touchant l'illicéité alléguée des procédures de recrutement aux postes à titre régulier ou temporaire auxquels le requérant s'est porté candidat sans succès, car ces procédures n'ont pas été contestées devant lui et ne sont que collatéralement pertinentes pour statuer en l'espèce.

49. En tant que tels, les actes de candidature du requérant à d'autres postes au HCR ne seront examinés, dans la mesure où ils peuvent être jugés pertinents, que pour évaluer les obligations du requérant et celles du HCR s'agissant de trouver une autre affectation au requérant.

50. De plus, étant donné les limites de sa compétence, le Tribunal ne procédera pas à un examen exhaustif de la situation des fonctionnaires en attente d'affectation en tant que telle mais uniquement au regard des dispositions de la politique de recrutement et d'affectation et de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation qui sont applicables au fond de l'affaire.

#### *Dispositions juridiques applicables et charge de la preuve*

51. Avant d'examiner le fond de l'affaire, le Tribunal va identifier les dispositions juridiques applicables en vertu du Statut et du Règlement du personnel et des politiques internes du HCR.

#### En matière de congé spécial

52. La disposition 5.3 f) du Règlement du personnel, relative au congé spécial, dispose qu'« [à] titre exceptionnel, le Secrétaire général peut, d'office, mettre tout fonctionnaire en congé spécial à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement s'il estime que l'intérêt de l'Organisation le commande ».

53. Le paragraphe 34 de la politique de recrutement et d'affectation limite à neuf mois la durée du congé spécial à plein traitement pour les fonctionnaires en attente d'affectation. Ce paragraphe dispose également qu'« [u]ne affectation ou mission temporaire met en suspens la période de neuf mois jusqu'au terme de cette affectation ou mission, à l'issue de laquelle cette période court à nouveau » et qu'« [e]n cas d'affectation à titre régulier le fonctionnaire bénéficie d'une nouvelle

période de neuf mois à compter du moment où il se retrouve à nouveau en attente d'affectation après cette affectation à titre régulier ».

54. Le paragraphe 35 de la politique concernant le recrutement et l'affectation dispose également que « [l]es fonctionnaires qui restent sans affectation au terme de la période de neuf mois verront leur service au HCR prendre fin ou seront mis en congé spécial sans traitement en fonction de leur statut contractuel ».

55. L'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation dispose, en son paragraphe 139 c), que les titulaires d'engagements de durée indéfinie ... contenant la dénommée « déclaration » seront placés en congé spécial sans traitement à compter du premier jour du dixième mois cumulé sans affectation jusqu'à ce qu'ils soient affectés ou cessent leur service.

56. L'instruction administrative dispose en outre, en son paragraphe 140, qu'un fonctionnaire qui a été mis en congé spécial sans traitement en application du paragraphe 139 sera réinscrit sur les états de paie seulement lorsqu'il sera affecté à un poste à titre régulier ou à une fonction temporaire d'au moins deux mois.

#### En matière de sélection et d'affectations

57. L'Article 101, paragraphe 3 de la Charte des Nations Unies dispose que « [l]a considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

58. L'article 1.2 c) du Statut du personnel dispose que les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies.

59. L'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation dispose notamment ce qui suit :

126. Le système de rotation très dynamique et mobile du HCR peut donner lieu à des situations dans lesquelles des fonctionnaires

de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international ne sont pas réaffectés avant le terme de leur durée d'affectation standard. Il relève de la responsabilité tant du fonctionnaire concerné que de l'Organisation d'éviter et de limiter ce genre de situation.

....

132. La Division des ressources humaines continuera de veiller à ce que le recrutement de candidats externes pour des engagements de courte durée se fasse uniquement après que la Division des ressources humaines a établi qu'aucun fonctionnaire en attente d'affectation n'est compétent, en coordination avec le responsable concerné et l'unité fonctionnelle.

133. Le Directeur de la Division des ressources humaines peut affecter, à titre temporaire, des fonctionnaires en attente d'une affectation à titre régulier à des postes vacants pour lesquels leurs compétences et leur expérience sont requises [...]

134. Le Haut-Commissaire peut affecter un fonctionnaire en attente d'affectation à titre régulier à n'importe quel poste approprié, sous réserve des contraintes médicales ou spéciales avérées, que le fonctionnaire ait postulé à ce poste ou non. Les affectations à des postes de classe inférieure requièrent l'accord du fonctionnaire.

60. Le Tribunal est également conscient que le requérant invoque l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel relatif au licenciement par suite de la suppression de postes ou de compression d'effectifs, mais il examinera l'applicabilité de cette disposition à un stade ultérieur.

#### Charge de la preuve

61. Selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, les décisions administratives prises par l'Organisation bénéficient d'une présomption de régularité (voir *Rolland*, 2011-UNAT-122).

62. En conséquence, la charge de la preuve de l'illicéité alléguée incombe au requérant, qui doit invoquer des irrégularités précises dans la décision contestée et en démontrer l'existence.

63. En l'espèce, le Tribunal relève que les principaux arguments du requérant à l'appui de son allégation d'illicéité de la décision contestée sont au nombre de trois :

- a. Violation de l'alinéa f) de la disposition 5.3 du Règlement du personnel, qui ne prévoit qu'à titre exceptionnel le placement d'office en congé spécial sans traitement ;
- b. Inaction de l'Organisation s'agissant de trouver au requérant un autre poste au HCR et violation du droit au travail du requérant ; et
- c. Absence de « protection juridique » au bénéfice des titulaires d'un contrat de durée indéfinie contenant la « déclaration » et licenciement implicite.

64. Le Tribunal examinera la licéité de la décision contestée à la lumière des arguments avancés par le requérant.

#### *Examen de la décision contestée*

#### La décision contestée est-elle compatible avec la disposition 5.3 du Règlement du personnel ?

65. Le requérant a été placé en congé spécial sans traitement avec effet au 11 juin 2019 à l'issue d'une période de neuf mois de congé spécial à plein traitement en l'absence d'affectation, conformément au paragraphe 139 c) de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation.

66. Le requérant fait valoir que le HCR ne peut édicter des règles pour des situations exceptionnelles et que le libellé de l'alinéa f) de la disposition 5.3 du Règlement du personnel implique un élément discrétionnaire absent dans la décision contestée. Il fait de plus valoir que l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation ne prévoit que le placement automatique en congé spécial sans traitement, ce qui est incompatible avec l'exigence de circonstances exceptionnelles.

67. Le défendeur affirme que le paragraphe 147 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation est l'expression d'un exercice légitime du

pouvoir discrétionnaire conforme à la disposition 5.3 du Règlement du personnel et qu'il ne s'applique qu'« à titre exceptionnel ».

68. Le Tribunal rappelle que dans l'affaire *Parker* (2010-UNAT-012), le Tribunal d'appel a estimé que la pratique consistant à placer des fonctionnaires en attente d'affectation était contraire à l'intérêt de l'Organisation et a recommandé de limiter la durée de la période pendant laquelle un fonctionnaire pouvait demeurer en attente d'affectation, c'est-à-dire recevoir un traitement et des indemnités sans avoir aucune tâche à accomplir.

69. Ayant examiné les éléments figurant au dossier, le Tribunal constate qu'effectivement, les circonstances dans lesquelles les fonctionnaires en attente d'affectation sont placés en congé spécial sans traitement sont en elles-mêmes exceptionnelles et que, par conséquent, le texte du paragraphe 147 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation est compatible avec la disposition 5.3 du Règlement du personnel.

70. L'alinéa f) de la disposition 5.3 du Règlement du personnel pose le principe général selon lequel un fonctionnaire peut, à titre exceptionnel, être mis en congé spécial sans traitement lorsque l'intérêt de l'Organisation le commande, alors que l'alinéa c) du paragraphe 139 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation ne fait que définir les conditions dans lesquelles un fonctionnaire en attente d'affectation peut être placé en congé spécial sans traitement dans le cadre particulier du HCR. Il n'y a donc aucune contradiction entre ces deux dispositions.

71. De plus, les éléments de preuve montrent que depuis l'entrée en vigueur de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation, deux fonctionnaires seulement ont été placés en congé spécial sans traitement à l'expiration de la période de neuf mois de congé spécial à plein traitement. L'autre fonctionnaire placé en congé spécial sans traitement a entre-temps été réinscrit sur les états de paie et le requérant est le seul fonctionnaire sans affectation demeurant en congé spécial sans traitement. L'argument du requérant à cet égard ne saurait donc être accueilli.

Quel est l'effet de la « déclaration » ?

72. Le requérant fait valoir que parce qu'il est titulaire d'un contrat de durée indéfinie contenant la « déclaration », il devrait être pris en considération pour les postes vacants sur une base préférentielle ou non concurrentielle. Il affirme que la situation d'un fonctionnaire en attente d'affectation dont le contrat contient la déclaration est analogue à celle d'un fonctionnaire confronté à un licenciement et que l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel devrait donc s'appliquer.

73. Le défendeur soutient que l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel n'est pas applicable car le placement du requérant en congé spécial sans traitement n'est pas comparable à un licenciement. Il souligne que le requérant demeure un fonctionnaire de l'Organisation et que celle-ci continue de verser ses cotisations à la Caisse des pensions et de prendre en charge, pour une période de neuf mois, son assurance maladie et celle de sa fille adulte.

74. La disposition 9.6 du Règlement du personnel dispose notamment ce qui suit :

e) Sauf ce qui est expressément prévu au paragraphe f) ci-après et par la disposition 13.1, 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 *est maintenu en poste* selon l'ordre de priorité suivant, compte dûment tenu, en toutes circonstances, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé :

i) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu.

75. L'alinéa d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel dispose notamment ce qui suit :

Lorsque les nécessités du service commandent de supprimer des postes ou de réduire le personnel, et à condition qu'il existe un poste qui correspond à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire nommé à titre permanent doit être maintenu de préférence à tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'un autre type ; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé.

76. L'engagement de durée indéfinie du requérant contient une déclaration par laquelle le Haut-Commissaire s'engage à « ne pas mettre fin à cet engagement sauf en application de l'une des raisons établies dans la disposition 9.1 a) du Règlement du personnel concernant la fin d'un engagement permanent ».

77. Le Tribunal relève que la politique de recrutement et d'affectation et l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation indiquent que la durée maximum du congé spécial à plein traitement est de neuf mois, et que l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation dispose expressément que les fonctionnaires en congé spécial à plein traitement qui demeurent sans affectation pendant une période d'une durée cumulée de neuf mois sont mis en congé spécial sans traitement. Toutefois, ni la politique de recrutement et d'affectation ni l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation n'envisagent le placement d'un fonctionnaire en attente d'affectation en congé spécial sans traitement pendant une période définie.

78. Les paragraphes 139 c) et 140 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation disposent essentiellement qu'un fonctionnaire en attente d'affectation sera placé en congé spécial sans traitement jusqu'à ce qu'il soit affecté à un poste à titre régulier ou à une fonction temporaire pendant au moins deux mois ou jusqu'à ce qu'il quitte l'Organisation.

79. S'agissant de la durée du placement du requérant en congé spécial sans traitement, le Tribunal renvoie à l'article 21 du Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui dispose notamment ce qui suit :

a) Tout fonctionnaire à temps complet de chaque organisation affiliée acquiert la qualité de participant à la Caisse :

...

b) La participation à la Caisse prend fin lorsque l'organisation qui emploie le participant cesse d'être affiliée à la Caisse, ou lorsque le participant décède ou quitte l'organisation affiliée ; toutefois, la participation à la Caisse n'est pas réputée avoir pris fin si un participant reprend du service, avec affiliation à la Caisse, auprès d'une organisation affiliée dans un délai de 36 mois après sa cessation de service, sans qu'une prestation lui ait été versée.

c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa b) ci-dessus, *la participation est réputée avoir pris fin dans le cas du participant qui a accompli une période ininterrompue de trois ans de congé sans traitement, sans verser les cotisations de validation prévues à l'article 25 b)*. Pour être réadmis à la Caisse, il aurait à remplir les conditions de participation prévues à l'alinéa a) ci-dessus. (italiques ajoutés)

80. Le Tribunal note que l'Organisation a décidé de verser les cotisations du requérant à la Caisse des pensions et de prendre en charge son assurance maladie et celle de sa fille adulte pendant neuf mois à compter de son placement en congé spécial sans traitement.

81. Toutefois, lorsque la période de neuf mois viendra à expiration, le requérant risque de se trouver sans cotisations aux fins de sa pension et sans assurance maladie jusqu'à son départ à la retraite ou sa cessation de service. En application de l'alinéa c) de l'article 21 du Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le requérant sera alors considéré comme ayant cessé son service parce qu'ayant accompli une période ininterrompue de trois ans de congé sans traitement sans verser de cotisations.

82. C'est pourquoi, si la décision contestée en l'espèce n'est pas un licenciement, celui-ci est effectivement, à long terme, une issue possible qui devrait être prise en considération pour déterminer les obligations de l'Organisation et des fonctionnaires en attente d'affectation placés en congé spécial sans traitement lorsque leur contrat contient la « déclaration ».

83. Dans l'affaire *Timothy* (2018-UNAT-847), le Tribunal d'appel a clarifié les obligations de l'Organisation vis-à-vis de ses fonctionnaires ainsi que la responsabilité incombant à ceux-ci s'agissant de trouver un autre poste.

84. Si le Tribunal est conscient que dans l'affaire *Timothy*, le Tribunal d'appel a axé son examen sur les obligations s'imposant à l'Administration et au fonctionnaire dans le contexte précis de la suppression de postes due à une restructuration, le Tribunal estime que cette jurisprudence énonce d'importants principes directeurs pertinents en l'espèce pour définir les obligations de chacune des parties.

85. En fait, en raison de la politique de mobilité interne du HCR, les fonctionnaires de celui-ci recrutés sur le plan international peuvent souvent se trouver sans affectation avant la fin de la durée d'affectation standard. Bien que cette situation ne soit pas équivalente à la suppression de postes dans le cadre d'une restructuration, des similarités n'en existent pas moins s'agissant des obligations du HCR comme de ses fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée indéfinie. De fait, eu égard à la jurisprudence *Timothy*, un principe de responsabilité partagée s'applique.

86. Le Tribunal va donc déterminer les obligations respectives de l'Organisation et du requérant puis examiner si l'une et l'autre s'en sont acquittés.

Quelles sont les obligations de l'Organisation et du requérant ?

*Obligations de l'Organisation*

87. Dans l'affaire *Timothy*, le Tribunal d'appel a jugé que l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel créait à la charge de l'Administration une obligation de faire des efforts raisonnables et de bonne foi pour trouver des postes correspondant à leurs aptitudes aux fonctionnaires dont les postes avaient été ou étaient en train d'être supprimés.

88. Le Tribunal d'appel a déclaré, dans l'affaire *Timothy*, que l'Administration était tenue de démontrer que tous les efforts raisonnables avaient été faits pour prendre en considération le fonctionnaire en question pour les postes existants correspondant à ses aptitudes et que lorsqu'il existait un doute sur le point de savoir si un fonctionnaire avait été raisonnablement pris en considération, il incombait à l'Administration d'en rapporter la preuve.

89. D'un point de vue pratique, selon la jurisprudence *Timothy*, l'Administration devrait démontrer qu'elle a fait des efforts de bonne foi pour trouver au fonctionnaire concerné un poste correspondant à ses aptitudes :

- a. En prenant l'intéressé en considération pour les postes existants qui correspondent à ses aptitudes ;

b. En affectant le fonctionnaire concerné titulaire d'un engagement continu ou de durée indéfinie sur une base préférentielle ou non concurrentielle, ce qui l'oblige à déterminer dans quelle mesure les aptitudes de l'intéressé correspondent au poste ; et

c. En s'efforçant de trouver au fonctionnaire concerné un autre poste correspondant à sa classe, ou même d'une classe inférieure si le fonctionnaire exprime un intérêt pour le poste en question.

90. Cela dit, dans la décision qu'il a rendue dans l'affaire *Timothy* (voir en particulier le paragraphe 38), le Tribunal d'appel a jugé que si l'Administration était tenue de prendre les fonctionnaires concernés en considération à titre préférentiel pour les postes disponibles correspondant à leurs aptitudes, il fallait pour cela, comme l'indiquait clairement le libellé de cette disposition, déterminer si le fonctionnaire concerné était apte à occuper le poste eu égard à sa compétence, son intégrité et son ancienneté, ainsi qu'à d'autres facteurs tels que sa nationalité et son sexe. Si le fonctionnaire n'était pas pleinement compétent pour exercer les fonctions et responsabilités essentielles d'un poste, l'Administration n'était pas tenue de le prendre en considération pour ce poste.

#### *Obligations du requérant*

91. Selon le raisonnement suivi par le Tribunal d'appel dans l'affaire *Timothy*, le requérant est tenu de coopérer pleinement aux efforts faits pour lui trouver un autre poste correspondant à ses aptitudes. Il doit le faire de bonne foi et manifester son intérêt en présentant en temps voulu et sans réserve sa candidature aux postes qui deviennent vacants.

92. C'est pourquoi, comme l'a déclaré le Tribunal d'appel, si l'Administration informe les fonctionnaires touchés qu'elle compte qu'ils seront candidats aux postes existants correspondant à leurs aptitudes, ils sont tenus de coopérer pleinement et de faire un effort de bonne foi pour que leur candidature soit retenue. Ils doivent notamment se porter candidats dans les délais et respecter les conditions de forme.

93. Il ressort clairement de la jurisprudence *Timothy* que le fonctionnaire doit être pleinement compétent pour occuper l'autre poste auquel il doit être affecté. Juger différemment compromettrait la sélection des candidats possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

94. Il est donc évident qu'en la matière, l'Organisation doit agir dans l'équité et la transparence, et que le fonctionnaire doit activement se porter candidat aux postes vacants et respecter les délais et conditions de forme applicables.

Les parties se sont-elles acquittées de leurs obligations respectives ?

*Postes à titre régulier*

95. Entre mars 2015 et décembre 2019, le requérant s'est porté candidat à 93 postes (41 de la classe P-5 et 52 de la classe D-1). Il ne s'est porté candidat à aucun poste de la classe P-4.

96. Selon les éléments figurant au dossier, entre le 1<sup>er</sup> mars 2015 et le 24 avril 2019, c'est-à-dire durant la période allant de sa dernière affectation à titre régulier, à Kiev, jusqu'à la date du courrier électronique l'informant qu'il serait placé en congé spécial sans traitement à compter du 11 juin 2019, le requérant s'est porté candidat à 29 des 585 postes de la classe P-5 ayant fait l'objet d'un avis de vacance de poste. Les avis de vacance de huit des postes auxquels il s'est porté candidat ont été annulés ; il a été éliminé parce que ne remplissant pas les conditions requises dans le cadre de 11 processus de sélection.

97. Le Tribunal note que si les candidatures du requérant à des postes à titre régulier n'ont pas été couronnées de succès, il n'a contesté le résultat d'aucun des processus de sélection. De plus, il n'a pas identifié de postes à titre régulier pour lesquels il estime que sa candidature n'a pas été dûment prise en considération. En conséquence, la présomption de régularité de ces processus de sélection s'applique.

98. S'agissant de l'Administration, les éléments de preuve montrent que le Directeur adjoint de la Division de la gestion des ressources humaines du HCR a offert au requérant un appui et des conseils en ce qui concerne ses candidatures. Il

l'a personnellement encouragé à se porter candidat à tous les postes correspondant à ses aptitudes, y compris à une classe inférieure à la sienne.

99. Il est incontesté que le requérant a laissé passer le délai lorsque le répertoire de septembre 2019 a été publié et que l'Organisation a néanmoins accepté ses candidatures tardives.

100. Il ressort de la déposition du requérant qu'il avait cherché de préférence un poste classé D-1. Il a expliqué qu'il s'agissait là d'une aspiration légitime pour un fonctionnaire du HCR ayant son ancienneté, son expérience et ses compétences et qu'il était très frustré de n'avoir pas réussi à obtenir un poste de cette classe.

101. Si le Tribunal comprend le sentiment du requérant, il estime évident que ses « préférences » ont également eu un impact négatif sur ses chances de succès et expliquent en partie pourquoi il reste le seul fonctionnaire en attente d'affectation n'ayant pas trouvé d'autre poste.

102. De plus, le Tribunal est particulièrement préoccupé par la manière dont, lorsqu'il s'est porté candidat à des postes de la classe P-5, le requérant a rédigé certaines de ses lettres de motivation, qui montrent que ces postes ne l'intéressaient pas vraiment et qu'il ne s'y est pas porté candidat de bonne foi.

103. En outre, le Tribunal relève que le requérant s'est porté candidat à des postes sans posséder la langue dont la connaissance était requise, par exemple l'arabe pour un poste à Tunis ou le portugais pour un poste à Luanda.

104. Il est également apparu à l'audience que les compétences linguistiques du requérant dans les langues officielles de l'ONU sont limitées (il possède l'anglais et le russe) et ses affectations, concentrées en Europe alors que la nature des opérations du HCR exige des fonctionnaires qu'ils changent régulièrement de lieu d'affectation et acquièrent une expérience des opérations sur le terrain.

105. Depuis octobre 2015, le requérant a pris au total 193 jours de congé de maladie certifié. Il a été en congé de maladie certifié du 26 novembre 2017 au 26 septembre 2018. Le Tribunal n'ignore pas que les congés de maladie certifiés ne doivent pas nuire à la carrière des fonctionnaires, mais il est raisonnable de

considérer qu'en raison de cette longue période d'absence, il a été difficile pour le requérant et pour l'Organisation de trouver un autre poste.

106. Le Tribunal note que le requérant a été déclaré apte à travailler en septembre 2018 mais qu'il s'est vu accorder, le 3 octobre 2018, une contrainte médicale aux termes de laquelle il ne peut être employé que dans des lieux d'affectation classés H, A et B (et non C, D et E), ce qui a limité considérablement les possibilités de lui trouver un poste.

107. Le Tribunal considère que l'ensemble des circonstances factuelles, à savoir la contrainte médicale dont le requérant a fait l'objet, le fait que sa connaissance des langues officielles de l'ONU est limitée et ses affectations peu diverses d'un point de vue géographique, le nombre relativement restreint des postes auxquels il s'est porté candidat avant d'être placé en congé spécial sans traitement, sa réticence à être nommé à un poste de la classe P-5 et le petit nombre de postes vacants à la classe D-1, a sans aucun doute réduit ses chances d'obtenir un autre poste.

108. Eu égard à la jurisprudence du Tribunal d'appel et aux faits de la cause exposés ci-dessus, le Tribunal n'est pas persuadé que l'Administration ait manqué à ses obligations. Les éléments de preuve montrent plutôt que le requérant n'a pas fait d'efforts de bonne foi pour trouver un autre poste. De fait, le Tribunal est persuadé que le requérant est en grande partie responsable de la situation dans laquelle il se trouve actuellement.

#### *Affectations temporaires*

109. Le requérant affirme qu'aucun poste temporaire ne lui a été proposé et qu'il aurait dû bénéficier d'une préférence par rapport aux candidats externes. Il fait valoir en particulier que préférence aurait dû lui être accordée pour les affectations temporaires aux postes P-5 de coordonnateur d'urgence à Cox's Bazar et de conseiller principal pour le partenariat et les solutions durables à Kaboul.

110. Le Tribunal note qu'aux termes du paragraphe 132 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation, les candidats externes ne peuvent être recrutés pour des affectations temporaires qu'après que la Division de

la gestion des ressources humaines a établi qu'aucun fonctionnaire en attente d'affectation n'était compétent.

111. Il ressort des éléments figurant au dossier que les possibilités d'affectation temporaire à des postes D-1 et P-5 n'exigeant pas un profil bien précis sont très peu nombreuses.

112. Il ressort également du dossier que la Division de la gestion des ressources humaines a proposé au requérant 22 affectations temporaires. Dix des demandes d'assistance temporaire correspondantes ont toutefois été ultérieurement annulées ou retirées pour des raisons opérationnelles, quatre des postes en question ont été attribués à d'autres candidats internes, un poste a été ramené à la classe P-4 et un candidat a été retenu sur la base d'un prêt remboursable, deux postes temporaires ont été attribués à des candidats externes, une demande d'assistance temporaire a été satisfaite en recrutant un consultant pour des raisons opérationnelles et deux demandes d'assistance temporaire étaient encore ouvertes lorsque le défendeur a déposé sa réponse. Le requérant n'a pas été sélectionné pour les deux postes temporaires restants et aucun autre élément de preuve n'a été fourni au Tribunal à cet égard.

113. Le Tribunal note que les affectations temporaires pour lesquelles un candidat externe a été sélectionné répondaient au besoin temporaire d'un coordonnateur d'urgence de la classe P-5 à Cox's Bazar (Bangladesh) et d'un conseiller principal pour le partenariat et les solutions durables de la classe P-5 à Kaboul.

114. En ce qui concerne le poste à Cox's Bazar, les éléments figurant au dossier montrent que lorsqu'elle a reçu la demande d'assistance temporaire, l'Unité chargée des interventions d'urgence et des besoins temporaires en personnel de la Division de la gestion des ressources humaines a proposé la candidature de huit fonctionnaires P-5 en attente d'affectation ayant les aptitudes requises, dont le requérant.

115. Après examen du dossier des candidats proposés, le responsable des ressources humaines au Bangladesh a informé l'Unité chargée des interventions d'urgence et des besoins temporaires en personnel qu'à son regret aucun des

candidats n'avait les aptitudes correspondant au poste. Il expliquait qu'il s'agissait d'un poste très particulier et que le candidat idéal devait avoir une très solide expérience en matière de coordination d'urgence – par exemple avoir travaillé en tant que coordinateur des activités sur le terrain/spécialiste des interventions en cas de catastrophe naturelle, etc. Il devait aussi être assez dynamique pour pouvoir participer pendant environ six mois à des interventions d'urgence concernant des catastrophes naturelles de niveau L3.

116. L'Unité chargée des interventions d'urgence et des besoins temporaires en personnel a de nouveau contacté le bureau dont émanait la demande en insistant pour que celui-ci examine si les candidats en attente d'affectation proposés avaient les aptitudes requises. Il ressort du dossier que le fonctionnaire compétent de ce bureau a évalué les aptitudes du requérant et estimé qu'elles ne correspondaient pas au poste parce qu'il avait travaillé essentiellement au Siège et que sa dernière affectation, à Budapest, était sans rapport avec les fonctions du poste à pourvoir. Il soulignait que ce poste nécessitait une expérience de la direction et de la gestion des interventions d'urgence et la capacité de travailler dans un contexte interinstitutions extrêmement complexe et avec des partenaires très divers, et que les observations touchant l'appréciation du comportement professionnel du requérant en qualité de Représentant régional en Ukraine n'étaient pas encourageantes s'agissant d'un déploiement complexe qui pouvait amener l'intéressé à occuper un bureau dans un service de l'État. Un candidat externe ayant le profil requis a finalement été choisi.

117. S'agissant du poste à Kaboul, il ressort du dossier que le responsable des ressources humaines en Afghanistan a adressé à l'Unité chargée des interventions d'urgence et des besoins temporaires en personnel une demande d'assistance temporaire accompagnée de la notice personnelle d'un candidat, identifié par l'opération en Afghanistan, dont les aptitudes correspondaient au poste. L'Unité a répondu à l'opération que sa demande ne pouvait être satisfaite parce qu'elle-même avait des candidats internes ayant le profil requis. Elle proposait la candidature de cinq fonctionnaires en attente d'affectation, dont le requérant, et demandait à l'opération d'évaluer si leurs aptitudes correspondaient au poste.

118. Il ressort du dossier que le responsable compétent a examiné les aptitudes des fonctionnaires en attente d'affectation dont la candidature était proposée et considéré qu'aucun d'entre eux n'avait le profil requis. Il a notamment indiqué, en ce qui concerne le requérant, qu'il n'apparaissait pas que l'intéressé serait apte à exercer des fonctions de direction et de gestion de haut niveau dans le cadre d'une intervention novatrice mettant en œuvre l'approche communautaire de la protection au bénéfice des personnes déplacées, rapatriés et communautés d'accueil dans le cadre d'une opération aussi complexe que celle en place en Afghanistan et que, n'ayant jamais travaillé en Asie du Sud-Ouest, il n'aurait pas une connaissance suffisante du contexte politique et culturel et de la dynamique des conflits qui entravent l'exécution des programmes et l'accès à ceux-ci en Afghanistan, ni la connaissance requise du contexte de la protection et des risques à atténuer. Un candidat externe ayant le profil requis a été choisi.

119. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le requérant n'a pas été sélectionné pour les postes temporaires à Cox's Bazar et à Kaboul parce qu'on a considéré que ses aptitudes ne correspondaient pas à ces postes. De plus, le Tribunal considère que l'Organisation s'est acquittée de son obligation i) en proposant la candidature de fonctionnaires en attente d'affectation, dont le requérant, aux opérations dont émanaient les demandes d'assistance temporaire ; ii) en veillant à ce que les aptitudes des fonctionnaires en attente d'affectation dont elle proposait la candidature soient évaluées pour ces postes temporaires ; et iii) en veillant à ce que des candidats externes ne soient pris en considération qu'après que les responsables compétents eurent dûment examiné toutes les candidatures des fonctionnaires en attente d'affectation et jugé que les intéressés n'avaient pas les aptitudes requises.

Le pouvoir discrétionnaire en matière d'affectation a-t-il été régulièrement exercé ?

120. Le requérant fait valoir que le fait qu'aussi bien le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines que le Haut-Commissaire n'aient pas exercé leur pouvoir discrétionnaire pour l'affecter à un autre poste (correspondant à ses compétences et à son expérience) rend la décision de le placer en congé spécial sans traitement illicite au regard des paragraphes 133 et 134 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation.

121. De fait, le paragraphe 133 indique que le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines « peut » affecter, à titre temporaire, des fonctionnaires en attente d'affectation à des postes vacants et le paragraphe 134 que le Haut-Commissaire « peut » affecter un fonctionnaire en attente d'affectation à titre régulier à n'importe quel poste approprié, que le fonctionnaire se soit ou non porté candidat à ce poste.

122. Le défendeur fait valoir que lesdits paragraphes n'obligent pas le HCR à affecter des fonctionnaires en attente d'affectation à des postes vacants que les intéressés soient ou non considérés comme pleinement compétents pour exercer les fonctions en cause et quelles que soient leur compétence relative ou leur intégrité.

123. Le Tribunal estime que pour interpréter les paragraphes 133 et 134, il lui faut tenir compte non seulement de la manière dont ils ont été libellés (*interprétation littérale*) mais également du contexte général dans lequel s'inscrit l'instruction administrative en question.

124. Le Tribunal considère que le verbe « peut » indique que la nomination d'un fonctionnaire en attente d'affectation est une possibilité relevant du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. Ainsi, les paragraphes en question ne peuvent être interprétés comme mettant une obligation de faire à la charge du Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines ou du Haut-Commissaire.

125. De plus, le paragraphe 8 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation dispose que la considération première dans la sélection de candidats pour une nomination ou une affectation est la nécessité d'assurer aux effectifs du HCR les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, conformément aux besoins et aux priorités institutionnels et opérationnels, et compte tenu, dans la mesure du possible, des besoins personnels et professionnels des intéressés. Il s'agit effectivement de l'un des principes juridiques qui guident le recrutement et la sélection au HCR, qui trouve son fondement au plus haut niveau, à savoir dans l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies.

126. Même en appliquant la norme énoncée dans l'affaire *Timothy*, un fonctionnaire n'est pris en considération pour un poste sur une base préférentielle

ou non concurrentielle que s'il est établi qu'il est pleinement compétent pour occuper ce poste et qu'il a fait des efforts de bonne foi pour s'y porter candidat et l'obtenir.

127. En conséquence, le Tribunal conclut que l'intention du législateur n'était pas de faire de l'« affectation » des fonctionnaires en attente d'affectation à des postes à titre régulier ou temporaire une prérogative automatique desdits fonctionnaires, car une telle interprétation irait à l'encontre de la raison d'être de la procédure de recrutement à l'Organisation et des grands principes qui la régissent.

128. Le Tribunal va maintenant examiner s'il a été porté atteinte au droit au travail du requérant.

A-t-il été porté atteinte au droit au travail du requérant ?

129. Le requérant fait valoir que son statut de fonctionnaire en attente d'affectation porte atteinte à son droit au travail. Il invoque entre autres l'affaire *Lauritzen* (2013-UNAT-282), dans laquelle le Tribunal d'appel a jugé qu'un fonctionnaire avait le droit moral de se voir confier un travail à accomplir pour gagner son traitement.

130. Le défendeur ne conteste pas le droit au travail reconnu dans l'affaire *Lauritzen*.

131. Le Tribunal note que si, effectivement, comme l'a indiqué le Tribunal d'appel dans l'affaire *Lauritzen*, un fonctionnaire a le droit moral de se voir confier un travail pour gagner son traitement, les éléments figurant au dossier montrent qu'en l'espèce le requérant ne travaille pas parce qu'il n'a pas réussi à obtenir un autre poste à l'issue de sa durée d'affectation standard. Toutefois, le fait qu'il n'ait pas obtenu de poste n'emporte pas violation immédiate de ce droit subjectif.

132. Le droit au travail est un élément essentiel de la relation de travail et met une obligation vis-à-vis de l'employé à la charge de l'employeur. Toutefois, les différentes dimensions de ce « droit au travail » doivent être prises en considération en ayant à l'esprit le contexte de l'affaire, les dispositions juridiques applicables et la nature du mandat du HCR.

133. Même si l'on applique la norme énoncée dans l'affaire *Timothy*, pour les raisons que nous avons longuement exposées ci-dessus, qui montrent que le requérant ne s'est pas employé sérieusement à obtenir un autre poste, le Tribunal ne considère pas que son droit au travail a été violé.

La décision contestée est-elle irrégulièrement motivée ?

134. Le requérant affirme que le fonctionnaire qui a été son supérieur hiérarchique alors qu'il était en poste en Ukraine et qui est un haut fonctionnaire du HCR l'a « blackboulé » et a en fait bloqué sa carrière au HCR.

135. Le Tribunal note que le requérant et son ancien supérieur hiérarchique étaient en profond désaccord au sujet de certains aspects de la gestion de la crise humanitaire en Ukraine, où le requérant a travaillé de janvier 2011 à février 2015.

136. Toutefois, il ne s'agit pas en l'espèce de savoir si le requérant a bien géré la crise en Ukraine mais s'il a été ultérieurement placé sur une liste noire. À cet égard, le Tribunal conclut que la prépondérance des preuves ne démontre pas que le supérieur hiérarchique susvisé ait compromis la réputation ou les chances de réussite du requérant. Les dépositions des témoins du requérant reposaient principalement sur des oui-dire et, de ce fait, ne prouvent pas l'existence du parti pris que le requérant allègue à son encontre.

137. Le Tribunal conclut qu'il n'a pas été possible d'établir un lien clair entre le fait que les candidatures du requérant n'ont pas été retenues et l'ingérence illégitime de son ancien supérieur dans le déroulement de sa carrière alléguée par le requérant.

*Licéité de la décision contestée*

138. Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal conclut que la décision de placer le requérant en congé spécial sans traitement était licite.

139. Le Tribunal est toutefois préoccupé par le fait que les dispositions juridiques en vigueur au HCR ne prévoient aucune limite temporelle au placement en congé spécial sans traitement des fonctionnaires en attente d'affectation. Sur ce point, le Tribunal renvoie aux raisons invoquées ci-dessus en ce qui concerne la limite de trois années consécutives de congé spécial sans traitement sans versement des

cotisations correspondantes (voir par. 79 à 81 ci-dessus) imposée par l'article 21 du Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Si, en l'espèce, l'Administration a exceptionnellement accepté de verser ces cotisations ainsi que les primes d'assurance maladie pendant une période de neuf mois, le Tribunal regrette que ni la politique de recrutement et d'affectation ni l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation ne contiennent de dispositions claires à cet égard, et il encourage le défendeur à remédier à cette situation. Il apparaît que dans le cas des fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée indéfinie contenant la « déclaration », un tel placement peut en théorie durer indéfiniment et maintenir les fonctionnaires concernés dans l'incertitude.

140. Le Tribunal juge déraisonnable de ne pas définir, dans la politique de recrutement et d'affectation ou l'instruction administrative y relative, une période à l'issue de laquelle le fonctionnaire peut être licencié et avoir droit aux prestations correspondantes.

141. Le Tribunal note également que le fait que les dispositions juridiques applicables ne prévoient pas le paiement des primes d'assurance maladie et des cotisations à la Caisse des pensions au bénéfice des fonctionnaires en attente d'affectation placés par l'Administration en congé spécial sans traitement impose une lourde charge financière à ces fonctionnaires, qui se retrouvent sans traitement et doivent néanmoins verser des cotisations et primes substantielles.

### *Réparation*

142. Ayant jugé licite la décision de placer le requérant en congé spécial sans traitement, le Tribunal n'examinera pas quant au fond la demande de réparation du requérant. Il relève seulement qu'en vertu de l'ordonnance indiquant des mesures conservatoires, l'exécution de la décision contestée a été suspendue jusqu'à l'achèvement de la présente procédure.

**Conclusion**

143. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête à la majorité, le juge Buffa exprimant une opinion dissidente.

144. Le juge Buffa joint une opinion dissidente.

*(Signé)*

Teresa Bravo, juge

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 6 novembre 2020

Enregistré au greffe le 6 novembre 2020

*(Signé)*

René M. Vargas M., greffier, Genève

**OPINION DISSIDENTE** du juge Francesco Buffa

1. Si je souscris au jugement de la majorité (le « jugement ») s'agissant des faits pertinents, des dispositions juridiques applicables, de la portée du contrôle judiciaire (en particulier, les paragraphes 48 et 50) et des questions juridiques à trancher (en particulier le paragraphe 45), je ne suis pas d'accord avec la décision adoptée pour les raisons qui suivent.

2. Comme mes collègues l'ont indiqué dans le jugement, pour que la décision contestée soit considérée comme légitime, l'Administration doit prouver l'absence objective de postes, y compris temporaires, correspondant à ses aptitudes auxquelles le requérant, qui est en attente d'affectation, aurait pu être affecté.

3. Je souscris à la conclusion de la majorité, bien exprimée et motivée dans le jugement (voir par. 72 à 90), selon laquelle la protection prévue par la « déclaration » et la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel d'une part, et les obligations des parties énoncées par le Tribunal d'appel dans les affaires *Timothy* (2018-UNAT-847) et *El-Kholi* (2017-UNAT-730) d'autre part sont applicables à la décision administrative de placer les fonctionnaires en attente d'affectation en congé spécial sans traitement pour une période indéfinie, une situation très similaire à un licenciement implicite plaçant les intéressés sur la voie de la cessation de service (voir également *Balestrieri* (2010-UNAT-041) et *Koda* (UNDT/2010/110)).

4. En particulier, je souscris au paragraphe 84 du jugement, à savoir que si, dans l'affaire *Timothy*, le Tribunal d'appel a axé son examen sur les obligations s'imposant à l'Administration et au fonctionnaire dans le contexte précis de la suppression de postes due à une restructuration, cette jurisprudence énonce d'importants principes directeurs pertinents en l'espèce pour définir les obligations des parties, et que force est de conclure que l'Administration doit proposer aux fonctionnaires en attente d'affectation des postes ou affectations correspondant à leurs aptitudes avant de les placer en congé spécial sans traitement.

5. J'estime que le Tribunal peut parvenir à la même conclusion en prenant en considération la nature du placement en congé spécial sans traitement pour les fonctionnaires en attente d'affectation (placement prévu par la politique de

recrutement et d'affectation du HCR), en soulignant que ce placement a un caractère exceptionnel eu égard au droit du fonctionnaire comme à l'intérêt de l'Organisation à ce que le travail à effectuer le soit efficacement (voir *Lauritzen* (2013-UNAT-282) et disposition 5.3 du Règlement du personnel). Ce caractère exceptionnel implique que la politique de recrutement et d'affectation doit être interprétée de manière restrictive chaque fois que ses dispositions risquent de nuire à l'efficacité des opérations.

6. Compte tenu des éléments de preuve réunis et des observations de l'*amicus curiae*, je suis également conscient que la modification apportée en 2017 à la politique visait précisément à renforcer les pouvoirs des responsables en matière de nominations ; bien entendu, le Tribunal ne peut intervenir dans ce choix, qui a un caractère politico-administratif.

7. Par contre, le Tribunal doit s'assurer que l'évaluation des aptitudes des candidats par les responsables du recrutement a été effective et rationnelle, fondée sur des éléments objectifs et vérifiables, et que les affectations respectent les limites préétablies (voir par exemple le paragraphe 132 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation, relatif au recrutement de candidats externes). De fait, l'élargissement des pouvoirs des responsables du recrutement ne saurait conférer à ceux-ci une liberté d'action absolue au détriment des droits des fonctionnaires en attente d'affectation.

8. Le placement en congé spécial sans traitement étant la conséquence de l'absence de postes vacants durant la période pertinente, son caractère exceptionnel signifie que le recrutement de personnes autres que les fonctionnaires en attente d'affectation ne peut être laissée au libre arbitre des responsables ou à l'appréciation bienveillante du Haut-Commissaire et n'est possible que pour les postes ou affectations ne correspondant pas aux aptitudes des fonctionnaires en attente d'affectation concernés.

9. Dans le même ordre d'idée, je pense que, contrairement à l'opinion majoritaire exprimée aux paragraphes 122 et suivants du jugement, la référence aux pouvoirs du Haut-Commissaire (le verbe « peut » figurant au paragraphe 134 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation) en la matière

permet à celui-ci de nommer un fonctionnaire en attente d'affectation à un poste vacant même en l'absence de candidature de l'intéressé (dès lors que ses aptitudes correspondent au poste) et ne signifie pas que le Haut-Commissaire a le pouvoir discrétionnaire de refuser de nommer le fonctionnaire en attente d'affectation à un poste correspondant à ses aptitudes lorsque toutes les conditions réglementaires sont réunies.

10. Le critère permettant d'établir un juste équilibre entre l'intérêt de l'Organisation et celui du fonctionnaire en attente d'affectation est le point de savoir si le poste correspond aux aptitudes de celui-ci, un critère rappelé par le Règlement du personnel (dispositions 9.6 et 13.1) et la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies (rappelée au paragraphe 87 du jugement).

11. Je considère comme la majorité que s'il possède les aptitudes correspondant à un poste ou à une affectation disponible, le fonctionnaire en attente d'affectation doit être pris en considération sur une base préférentielle et non concurrentielle ; cela signifie que les responsables du HCR doivent, avant de recruter d'autres candidats, prendre les fonctionnaires en attente d'affectation en considération compte tenu de leurs aptitudes et leurs compétences, leur expérience, leur sexe et leur nationalité, de manière à donner à ces fonctionnaires la priorité par rapport aux autres candidats dont les liens avec l'Administration n'ont pas le même caractère, si les conditions sont réunies (afin que soient assurés à l'Organisation, comme l'exige la Charte des Nations Unies, les services de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence et d'efficacité).

12. En application des principes rappelés ci-dessus, l'Administration devrait démontrer que le fonctionnaire en attente d'affectation titulaire d'un engagement permanent ou de durée indéfinie a été dûment et équitablement pris en considération et qu'elle s'est efforcée de bonne foi de lui trouver un poste adapté en le prenant en considération pour les postes vacants correspondant à ses aptitudes et en le nommant sur une base préférentielle et non concurrentielle.

13. C'est parce que je considère que ces principes sont applicables en l'espèce que mon opinion est différente de celle de la majorité.

14. Selon moi, nonobstant le cadre réglementaire susmentionné, l'Administration n'a fourni aucune preuve attestant que le requérant n'avait pas les qualifications ou les aptitudes requises pour être nommé aux postes et affectations temporaires disponibles.

15. De fait, s'agissant des postes à titre régulier vacants, l'Administration n'a pas démontré que le requérant ne possédait pas les aptitudes correspondant aux 93 postes auxquels il s'est porté candidat (visés au paragraphe 39 du jugement), se contentant – pour 11 postes seulement (voir par. 96 du jugement) – de déclarer, sans en apporter la preuve, qu'il ne remplissait pas les conditions requises.

16. On peut a fortiori dire de même s'agissant des affectations temporaires, puisqu'en général elles ne font l'objet d'aucun avis de vacance de poste. À cet égard, le requérant s'est plaint de l'opacité de l'ensemble du processus des affectations temporaires et du fait que celles-ci ne sont pas annoncées, ce qui fait que les fonctionnaires en attente d'affectation n'en ont connaissance (quand ils en ont connaissance) qu'une fois que la procédure est terminée et qu'elles ont déjà été pourvues.

17. Il ressort du dossier (voir en particulier les paragraphes 20 et 28 des observations formulées par le défendeur en application de l'ordonnance n° 20 (GVA/2020) ordonnant la production de certains documents) que, du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 21 février 2020, l'Administration a procédé à 413 affectations temporaires ; 75 concernaient des fonctionnaires en attente d'affectation, 20 d'autres fonctionnaires et 45 des candidats externes, la candidature du requérant ayant été proposée pour 32 d'entre elles.

18. La majorité n'a fait porter son analyse que sur ces affectations (voir les paragraphes 112 et 113 du jugement) ; je note cependant que, même en ne prenant que ces affectations en compte, au moins pour neuf d'entre elles qui étaient assurément disponibles durant la période considérée – et ont été autrement pourvues ou demeurent vacantes – le défendeur n'a pas allégué que le requérant n'avait pas les aptitudes requises (contrairement à ce qu'il a allégué concernant les deux postes vacants attribués à des candidats externes à Cox's Bazar (Bangladesh) et à Kaboul).

19. De plus, il convient de noter que dans ces cas, la Division de la gestion des ressources humaines a présenté la candidature du requérant, et l'on peut penser que dans de telles situations le fonctionnaire concerné doit être présumé posséder les aptitudes requises ; cela ne signifie pas que les fonctionnaires procédant au recrutement sont liés par les propositions de la Division de la gestion des ressources humaines, mais cela implique que le HCR doit démontrer que le fonctionnaire en attente d'affectation n'a pas les aptitudes correspondant à l'affectation temporaire pour laquelle la Division propose sa candidature. À défaut, force est de conclure que le requérant n'a pas été pris en considération également pour des postes ou des affectations correspondant à ses aptitudes lorsque le contrôle de l'autorité centrale était inexistant ou n'était pas décisif.

20. Plus en amont, je pense qu'il est utile d'élargir la perspective et de ne pas s'arrêter aux affectations temporaires proposées au requérant pour prendre en considération toutes les affectations temporaires envisagées par l'Administration durant la période considérée. Parmi celles-ci, le défendeur – qui ne donne pas de résultats pour la totalité des 413 affectations temporaires visées – reconnaît que nombre d'entre elles (20) sont revenues à des fonctionnaires qui n'étaient pas en attente d'affectation et beaucoup plus (45) à des candidats externes.

21. À cet égard, il convient de rappeler l'observation générale faite par la majorité dans le jugement (au paragraphe 110), à savoir qu'aux termes du paragraphe 132 de l'instruction administrative concernant le recrutement et l'affectation, les candidats externes peuvent être recrutés pour des affectations temporaires uniquement après que la Division de la gestion des ressources humaines a établi qu'aucun fonctionnaire en attente d'affectation n'était compétent. Cette règle peut être considérée comme l'expression d'un principe général interdisant à l'Administration de nommer (ou de nommer temporairement) des candidats externes si des fonctionnaires de l'Organisation ont les aptitudes requises.

22. Ce principe correspond à l'interprétation qui doit être faite de la politique en application du Règlement du personnel, comme indiqué ci-dessus. Le congé spécial sans traitement devant être exceptionnel, l'Administration a l'obligation implicite de « choisir en interne » pour éviter autant que possible de placer les fonctionnaires

en attente d'affectation en congé spécial sans traitement (dès lors qu'il existe des postes correspondant à leurs aptitudes).

23. En résumé, à l'issue des procédures, parmi les différents postes vacants correspondant à ses aptitudes, aucun n'a été proposé au requérant, pas un seul ! Il n'a pas non plus été invité à suivre une formation pour remédier à d'éventuelles carences ; et certains postes ont été attribués à des candidats externes (sans que la raison en soit révélée ni démontrée).

24. Pour tous les postes ou affectations disponibles mentionnés ci-dessus, et pour chacun d'entre eux pris individuellement, l'Administration aurait dû démontrer que l'emploi avait été proposé au requérant et qu'elle avait fait des efforts de bonne foi à cet égard (comme l'avait déjà conclu le Tribunal dans son ordonnance n° 111 (GVA/2019) statuant sur la demande de mesure provisoire du requérant), ou prouver que le requérant n'avait pas les aptitudes correspondant aux postes ou affectations en question.

25. Or le défendeur n'a présenté au Tribunal aucune explication ni preuve justifiant la non-sélection du requérant et, plus précisément, attestant qu'il n'avait pas les aptitudes requises pour lesdits postes ou affectations. En particulier, l'Administration n'a pas montré qu'elle avait procédé à une évaluation des aptitudes du requérant en fonction des critères indiqués par le Tribunal d'appel (et visés aux paragraphes 89 et 90 du jugement) à savoir la compétence, l'intégrité, l'ancienneté, la nationalité et le sexe.

26. Ainsi, le HCR ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve, et les conditions jurisprudentielles de la prise en considération du requérant sur une base non concurrentielle n'ont pas été respectées. En conséquence, le fait que le requérant n'ait pas été sélectionné alors que des postes ou affectations disponibles correspondaient à ses aptitudes amène à conclure que la décision de le placer en congé spécial sans traitement était illicite.

27. À la différence de la majorité (telle qu'elle s'exprime au paragraphe 97 du jugement), je considère comme totalement dénué de pertinence, d'une part, le fait que le requérant n'a contesté le résultat d'aucun des processus de recrutement ou

de sélection, car il n'a jamais affirmé être le meilleur candidat ou que les procédures étaient viciées mais s'est seulement plaint de ne pas avoir été nommé sur une base non concurrentielle aux postes à titre régulier ou temporaire concernés.

28. Sont d'autre part également dénuées de pertinence les considérations formulées par la majorité quant aux lettres de motivation rédigées par le requérant, à ses compétences linguistiques (le fait qu'il ne possédait pas celles nécessaires pour certains postes), au fait qu'il était absent parce qu'il était malade et à son état de santé en général (et les restrictions qui en découlaient s'agissant de le nommer dans certains lieux d'affectation). De fait, ces éléments, qui ne peuvent en tout état de cause être pris en compte que pour le recrutement à un poste régulier et non pour une affectation temporaire, sont rappelés par l'Administration de manière générale mais jamais spécifiquement en relation avec les postes disponibles correspondant aux aptitudes du requérant mentionnés ci-dessus.

29. Je suis conscient que dans sa jurisprudence, le Tribunal d'appel a clairement établi que la responsabilité en matière de recherche d'un autre emploi était partagée entre l'Administration et le fonctionnaire concerné, de telle manière qu'on peut affirmer que, s'il appartient au HCR de trouver aux fonctionnaires en attente d'affectation titulaires d'un engagement de durée indéfinie un poste correspondant à leurs aptitudes, les intéressés doivent pleinement coopérer au processus. Or, en l'espèce, comme on l'a déjà indiqué, aucun poste ni affectation temporaire n'a été proposé au requérant, qui n'a donc pas eu la possibilité de coopérer aux efforts faits pour lui trouver un poste, si ce n'est, lorsque cela était possible, en adressant sa candidature à l'Administration.

30. Pour les raisons susmentionnées, s'agissant du recrutement à des postes à titre régulier, l'opinion de la majorité selon laquelle le requérant n'a pas sérieusement essayé de trouver un autre emploi n'est pas étayée. S'agissant des affectations temporaires, ladite opinion est totalement infondée, car dans le cadre de ces procédures (les affectations temporaires n'étant pas annoncées), c'est uniquement au HCR qu'il incombe de proposer de tels postes aux fonctionnaires en attente d'affectation.

31. Enfin, je ne juge pas nécessaire de répondre à la question de savoir si le requérant a ou non été inscrit sur une liste noire : si l'on met de côté, d'une part, l'éventuelle évaluation des preuves par ouï-dire et, d'autre part, l'hypothèse selon laquelle son ancien supérieur hiérarchique a été en mesure d'intervenir à ce point dans tous les processus de sélection, l'absence de raisons justifiant que le requérant n'ait pas été nommé à des postes correspondant à ses aptitudes compromet la licéité de la décision administrative tout autant que pourrait le faire l'existence de motifs irréguliers.

32. Compte tenu de ce qui précède, la décision contestée est illicite et devrait être annulée.

33. S'agissant de la réparation, le requérant devrait être placé dans la situation dans laquelle il se trouvait avant la décision contestée, c'est-à-dire en congé spécial à plein traitement pour une période de neuf mois à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire. Durant cette période, le HCR et le requérant ne doivent ménager aucun effort pour trouver à ce dernier un autre emploi, en application des principes susvisés.

34. Dans le même temps, la demande de dommages-intérêts formulée par le requérant devrait être examinée, compte tenu toutefois de l'obligation qui lui incombait d'atténuer son préjudice.

*(Signé)*

Francesco Buffa, juge

Le 6 novembre 2020

Opinion enregistrée au greffe le 6 novembre 2020

*(Signé)*

René M. Vargas M., greffier, Genève