Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	Affaire nº :	UNDT/NBI/2022/6
	Jugement nº :	UNDT/2022/118
	Date :	2 novembre 2022
	Original :	anglais

Juge : M^me^ Agnieszka Klonowiecka-Milart

Greffe : Nairobi

Greffier(ère) : M^me^Abena Kwakye-Berko

TURK

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil(s) du requérant/de la requérante :
Néant

Conseil(s) du défendeur :
Nicole Wynn, Section des recours/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU
Fatuma Mninde-Silungwe, Section des recours/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction et rappel de la procédure

1. Le requérant était un spécialiste des questions politiques (P-4) travaillant pour la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (la « MANUI »).

2. Le 7 janvier 2022, il a déposé une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal »), suivie d'additifs le 26 juillet et le 5 août 2022, contestant la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 31 décembre 2021, date d'expiration de son engagement.

3. Le défendeur a présenté une réponse le 9 février 2022.

4. À chacune des étapes de la procédure, le requérant a introduit de nombreuses demandes qui se sont chevauchées, notamment des requêtes tendant à obtenir des mesures conservatoires, dans lesquelles il a demandé sa réintégration au sein de l'Organisation des Nations Unies, le versement de l'intégralité de son traitement de base, son placement en congé administratif, la suspension de l'avis de vacance de poste nº 30048407 au sein de la MANUI et, à nouveau, le versement de son traitement pour la période comprise entre la date de non-renouvellement de son engagement et mai 2022. La première requête a été rejetée par le Tribunal par ordonnance nº 20 (NBI/2022) ; par la suite, après une série d'éclaircissements demandés au requérant par le Greffe du Tribunal par courrier et une conférence de mise en état le 6 juillet 2022, une autre requête a été rejetée par ordonnance nº 077 (NBI/2022) ; enfin, la dernière requête a été rejetée par ordonnance nº 128 (NBI/2022).

5. Les parties ont indiqué ne pas demander la tenue d'une audience. Conformément aux instructions du Tribunal, le requérant et le défendeur ont déposé des écritures supplémentaires, le 15 et le 26 juillet 2022, respectivement.

Faits incontestés

6. Le Contrôleur de l'ONU a exigé de la MANUI une réduction de 0,7 % du budget pour 2022[1]. Le 21 mai 2021, le Secrétaire général de l'Organisation

[1] Réponse, annexe R/21.

des Nations Unies a soumis à l'Assemblée générale des Nations Unies (l'« Assemblée générale ») un projet de budget-programme pour la MANUI pour l'exercice budgétaire 2022 qui prévoyait le reclassement d'un poste de spécialiste des questions politiques de P-4 à P-3[2]. Le 1er octobre 2021, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a approuvé la partie du budget relative au reclassement d'un poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4[3].

7. Le 27 octobre 2021, en prévision de l'approbation du projet de budget-programme par l'Assemblée générale et en consultation avec les représentants du personnel, la MANUI a défini les compétences d'un comité d'examen comparatif, chargé d'examiner les listes de postes et de membres du personnel fournies par la Section des ressources humaines lorsque l'effectif correspondant à une section/un groupe, un groupe professionnel, un titre fonctionnel, une catégorie ou une classe est plus élevé que le nombre de postes proposé dans la dernière composition prévue pour la mission dans le projet de budget-programme. Étant donné que ce dernier prévoyait la suppression d'un poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4 au sein du Bureau des affaires politiques, ses 10 spécialistes des questions politiques de classe P-4 ont fait l'objet d'un examen comparatif. Le comité d'examen comparatif était composé de membres désignés par la direction et le Syndicat du personnel des missions hors Siège des Nations Unies[4], et ne comptait aucun membre du personnel du Bureau des affaires politiques[5].

8. Le 28 octobre 2021, le responsable des ressources humaines a informé le requérant qu'il ferait l'objet d'un examen comparatif et lui en a communiqué les modalités. Il lui a également demandé de soumettre sa notice personnelle mise

[2] *Ibid.*, par. 8 et annexe R/22.
[3] Réponse du défendeur à l'ordonnance nº 067 (NBI/2022), par. 11, faisant référence au document A/RES/76/246/X, *Prévisions de dépenses relatives aux missions politiques spéciales, aux missions de bons offices et aux autres initiatives politiques autorisées par l'Assemblée générale ou le Conseil de sécurité (adopté le 24 décembre 2021)*.
[4] Réponse, par. 9 et annexe R/2.
[5] *Ibid.*, par. 14.

à jour et les évaluations de sa performance pour les deux périodes de notation précédentes[6].

9. La demande de classement adressée par la MANUI au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, datée du 31 octobre 2021, mentionnait le poste à déclasser par son numéro, le 30048407, qui est celui du poste que le requérant occupait[7].

10. Le 24 novembre 2021, le comité a soumis à un examen comparatif les spécialistes des questions politiques de classe P-4, dont six avaient un engagement de durée déterminée. Sur les six fonctionnaires comparés, le requérant a obtenu le score le moins élevé. Par conséquent, le comité a désigné le requérant pour être licencié[8].

11. Par lettre datée du 30 novembre 2021, le Chef de l'appui à la mission de la MANUI a informé le requérant qu'il avait été décidé de le licencier à l'issue de l'examen comparatif et que, par conséquent, son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2021, conformément à la disposition 9.4 du Règlement du personnel[9].

12. Le 7 décembre 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas prolonger son engagement[10].

13. Le projet de budget-programme a été adopté par l'Assemblée générale le 24 décembre 2021[11].

[6] *Ibid.*, annexe R/4.
[7] Demande du requérant tendant à obtenir des mesures conservatoires, 12 septembre 2022, annexe 1.
[8] *Ibid.*, annexe R/5.
[9] *Ibid.*, annexe R/6.
[10] Requête, annexe 3.
[11] Réponse, par. 13, faisant référence aux documents A/RES/76/246/X, *Prévisions de dépenses relatives aux missions politiques spéciales, aux missions de bons offices et aux autres initiatives politiques autorisées par l'Assemblée générale ou le Conseil de sécurité* (adopté le 24 décembre 2021) et A/76/6(sec. 3) Add.6, *Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq – Projet de budget-programme pour 2022.*

14. Par lettre datée du 28 décembre 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a décidé de confirmer la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant au sein de la MANUI au-delà du 31 décembre 2021[12].

15. Le 19 juin 2022, la MANUI a publié des avis de vacance pour le poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4[13] et pour le poste de spécialiste des questions politiques de classe P-3[14].

Moyens du requérant

16. Le requérant soutient que le non-renouvellement de son engagement à durée déterminée au-delà du 31 décembre 2021 était irrégulier, car le déclassement de son poste a pour seule justification l'intention malveillante et hostile du Bureau des affaires politiques de le licencier. Le requérant affirme que cela ressort des faits suivants :

a. Aucune explication rationnelle n'a été donnée pour justifier le lancement du processus de déclassement de son poste. Alors que le Bureau des affaires politiques compte 10 postes de classe P-4, huit d'entre eux étaient pourvus et deux étaient vacants. Le fait de déclasser un poste ne génère pas nécessairement des économies dans le budget alloué, en raison des différents échelons du barème de rémunération. La publication, en juin 2022, d'un avis de poste vacant de classe P-4 avec le numéro du poste qu'il occupait, c'est-à-dire le nº 30048407, prouve que la décision de la MANUI n'a pas été prise pour de bonnes raisons ;

b. D'après l'organigramme du Bureau des affaires politiques, le Bureau des affaires politiques à Bagdad comptait aussi deux postes de classe P-3 vacants ;

[12] *Ibid.*, annexe 4.
[13] Annexes du défendeur R/17 et R/19, à la rubrique « Numéro de poste Umoja » [traduction non officielle].
[14] *Ibid*., annexe R/20, à la rubrique « Numéro de poste Umoja » [traduction non officielle].

c. Le numéro de son poste était mentionné dans la demande de classement (déclassement), avant même l'établissement du comité d'examen comparatif ;

d. Les résultats de l'examen comparatif ont été manipulés pour favoriser d'autres fonctionnaires. L'un des fonctionnaires qui a fait l'objet de l'examen comparatif ne travaillait même pas au sein de la MANUI. La Division des ressources humaines a demandé aux membres du comité d'examen comparatif de délibérément considérer comme pertinentes toutes les années d'expérience acquises hors du système des Nations Unies. Plus précisément, le requérant fait savoir que le score obtenu à l'examen comparatif par un autre fonctionnaire, M. NN, a été indûment relevé en sa faveur. En revanche, le score que le requérant a obtenu concernant la pertinence de son expérience a été indûment rabaissé, car le comité d'examen comparatif a considéré que son expérience en tant que spécialiste du développement au sein de Yemeni Development Foundation (de 2002 à 2004) et en tant que rédacteur au centre de presse Ihlas (Turquie, de 1994 à 1997) n'était pas pertinente ;

e. Le score qu'il a obtenu pour la valeur fondamentale du respect de la diversité a été mal enregistré à cause d'un dysfonctionnement technique, car il devrait être « excellent » [traduction non officielle] ;

f. Afin de se protéger des poursuites pénales, la direction de la MANUI a daté la lettre de non-renouvellement au 30 novembre 2021 bien que, en réalité, elle a été rédigée et envoyée le 2 décembre 2021, ce qui fait que le préavis avant l'expiration de son engagement de durée déterminée n'a été que de quelques jours ;

g. La direction de la MANUI ne l'a pas informé de son intention de déclasser son poste lors de la communication au Siège du projet de budget-programme de la MANUI, en mai 2021. On ne lui a pas proposé de poste, même de classe inférieure (P-3), et aucun effort n'a été fait pour le réaffecter à un poste au sein de la MANUI ou d'une autre mission ;

h. La discrimination dont il a été victime s'est également manifestée pendant la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), lorsqu'il a été contraint de travailler à domicile. D'autres collègues ont pourtant été autorisés à travailler dans leur bureau, prétendument en tant que personnel indispensable, même s'il s'agissait de fonctionnaires nommés récemment. Le refus de la Section des services médicaux de la MANUI de lui accorder un congé de maladie certifié pour ses dernières semaines d'emploi est un autre exemple de discrimination.

17. Le requérant prie le Tribunal de lui accorder les réparations suivantes :

a. L'annulation de la décision de ne pas renouveler son engagement ;

b. L'annulation de la décision administrative implicite de ne pas agir de bonne foi afin de le réaffecter, et une offre d'engagement de durée déterminée ;

c. Le versement d'une indemnité adéquate en compensation des dommages causés à sa réputation, à son moral et à sa santé physique. Le requérant prie le Tribunal de lui accorder une indemnité pour préjudice avéré supérieure à deux années de son traitement de base net comme prévu par l'alinéa b) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal, en dédommagement des actes malveillants commis par la MANUI.

Moyens du défendeur

18. Le défendeur avance que la décision contestée était régulière.

a. Le non-renouvellement de l'engagement du requérant est le résultat direct de la directive du Contrôleur de l'ONU de réduire les dépenses au titre du budget pour 2022. En prévision de l'approbation du budget-programme par l'Assemblée générale, la MANUI a entrepris une réduction des effectifs. Le projet de budget-programme a été adopté par l'Assemblée générale. L'engagement du requérant n'a pas été renouvelé au-delà du 31 décembre 2021 en application de la résolution de l'Assemblée générale ;

b. L'un des postes de spécialiste des questions politiques de classe P-4 avait déjà été déclassé au cours de l'exercice budgétaire précédent, à la différence qu'il s'agissait d'un poste vacant, ce qui n'a pas entraîné de perte d'emploi. Cependant, aucun poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4 n'était vacant pendant l'exercice budgétaire en question ; l'un de ces postes était prêté à la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (la « MANUL »)[15] ;

c. Il est incorrect de dire que le poste nº 30048407 a été pourvu en tant que poste de classe P-4 après la cessation de service du requérant. Le poste publié dans l'avis de vacance nº 30048407 a été reclassé en P-3. Le poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4 pour lequel un avis de vacance a été publié du 19 juin au 3 juillet 2022 correspondait au poste nº 30050635, qui n'était pas vacant avant 2022, à la suite de la sélection de son titulaire pour un poste de classe P-5 au sein de la MANUL[16] ;

d. La raison pour laquelle le numéro de poste du requérant a été mentionné dans la demande de reclassement est que le spécialiste des ressources humaines de la MANUI a fondé cette demande sur la date d'entrée en fonctions la plus récente. Parmi tous les spécialistes des questions politiques de classe P-4 en engagement de durée déterminée, le requérant avait la date d'entrée en fonctions la plus récente (le 19 avril 2015), celles des autres fonctionnaires concernés étant le 1er septembre 2000, le 15 août 2005, le 6 janvier 2009, le 1er décembre 2010 et le 6 octobre 2013. En aucun cas la mention de ce numéro de poste n'a déterminé le membre du personnel qui serait licencié. Si cela avait été nécessaire, le titulaire du poste aurait changé en fonction des résultats de l'examen comparatif. Si le requérant avait été retenu, son engagement aurait pu être financé au titre de l'un des postes de spécialiste des questions politiques de classe P-4 prévus au budget ;

e. Le comité d'examen comparatif était légitime. Le processus suivi a

[15] Réponse, annexe R/3.
[16] Réponse du défendeur à la demande du requérant tendant à obtenir des mesures conservatoires, annexe R/18.

inclus la rédaction des modalités de l'examen en consultation avec les représentants du personnel[17], la désignation d'un jury indépendant, la notification, dans des termes précis, des fonctionnaires concernés et un processus d'examen fondé sur des critères clairs. Le requérant a reçu les informations qu'il avait demandées concernant les autres membres du personnel faisant l'objet de l'examen. L'allégation d'abus de procédure par son supérieur ne peut pas être étayée, étant donné qu'aucun membre du personnel du Bureau des affaires politiques ne faisait partie du comité ;

f. Le comité a correctement calculé le score de chacun des membres du personnel en examinant leur notice personnelle et les évaluations de leur performance. Sur la base de ce cadre d'évaluation, le requérant a obtenu le score le plus faible ;

g. Les allégations du requérant selon lesquelles la Division des ressources humaines de la MANUI aurait fourni au comité des données préalables concernant son expérience professionnelle sont infondées. Les modalités de l'examen prévoyaient la possibilité pour la Division des ressources humaines de la MANUI de compléter les informations à l'aide des données déjà disponibles et fournies par le requérant lui-même[18]. Ces données n'ont pas été subjectives. Le comité a vérifié chaque élément d'information fourni par la Division des ressources humaines[19] ;

h. La Division des ressources humaines a communiqué au comité la dernière notice personnelle en date du requérant, qu'il avait téléchargé sur Inspira, car les informations qu'elle contenait étaient plus récentes et plus favorables au requérant[20]. La version transmise par le requérant le 21 novembre 2001[21] n'était plus à jour et semblait provenir de Galaxy, la plateforme qui a précédé Inspira et qui n'existe plus aujourd'hui. Les expériences professionnelles du requérant en tant que rédacteur et en tant que spécialiste du développement, indiquées dans la notice personnelle

[17] Réponse, annexe R/2.
[18] *Ibid.*, annexes R/4 et R/10.
[19] *Ibid.*, annexe R/12.
[20] Réponse du défendeur à l'ordonnance nº 067 (NBI/2022), annexe R/15.
[21] *Ibid.*, annexe R/16.

téléchargée sur Galaxy, n'étaient pas mentionnées pas dans la notice personnelle disponible sur Inspira. Cependant, même si l'on admet que ces deux emplois avaient été considérés comme de l'expérience pertinente, leur prise en compte n'aurait pas modifié l'issue de l'examen comparatif. La notice personnelle téléchargée sur Galaxy indiquait trois ans d'expérience en tant que rédacteur et un an et neuf mois en tant que spécialiste du développement, ce qui correspond à quatre années complètes et donc à quatre points supplémentaires[22]. Étant donné que la différence de résultats entre le requérant et la personne classée avant lui était de 11, le requérant aurait tout de même obtenu le score le plus faible et aurait été licencié. Si le comité avait utilisé la notice personnelle téléchargée sur le portail Galaxy, le score du requérant aurait été encore plus faible, donnant lieu à un écart de 21 points, et non de 11, avec la personne classée juste devant lui ;

i. Le score obtenu pour la valeur fondamentale du respect de la diversité a été correctement enregistré. Conformément à son mandat, le comité d'examen comparatif a analysé les évaluations de performance des deux cycles de notation précédents, c'est-à-dire uniquement pour les périodes 2019–2020 et 2020–2021. L'allégation d'inexactitude de l'évaluation du respect de la diversité portait sur l'évaluation de la performance du requérant pour la période 2018–2019. Cette dernière n'a eu aucune incidence sur l'examen comparatif ;

j. Le retard de deux jours dans l'envoi au requérant de la notification officielle de la décision de ne pas renouveler son engagement n'a pas porté atteinte à ses droits. Dans la mesure où il est d'usage de donner un préavis de 30 jours, le requérant n'a pas été lésé par le préavis de 28 jours ;

k. L'engagement du requérant a expiré. Il n'a pas été licencié, comme il le prétend. Par conséquent, la question de sa réaffectation en vertu du paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel ne se pose pas. Contrairement à ce qu'il affirme, le requérant ne pouvait prétendre à

[22] Réponse, annexe R/9.

être maintenu en poste ou réaffecté à un autre poste ni bénéficier d'un préavis de 30 jours avant l'application de la décision contestée ;

l. L'allégation selon laquelle la MANUI a agi de façon partiale parce que le requérant a travaillé depuis son domicile dans le cadre du régime de travail aménagé alors que d'autres membres du personnel travaillaient au bureau n'est pas fondée. Le télétravail n'a pas eu d'influence sur la décision contestée ni sur le comité d'examen comparatif. Les modalités de travail n'ont pas donné lieu à l'ajout ou au retrait de points.

19. Enfin, le requérant n'a pas réussi à établir de lien de causalité entre la décision contestée et un préjudice subi. D'après le propre médecin traitant du requérant, l'origine de sa blessure est incertaine, et résulte probablement de son activité physique. Aucun lien entre cette blessure et la décision contestée n'a été établi.

20. Le défendeur fait valoir que le requérant ne saurait prétendre aux réparations qu'il demande, et prie le Tribunal de rejeter la requête.

Examen

21. Compte tenu des griefs formulés par le requérant, le Tribunal va examiner les questions suivantes : a) la légitimité et le bien-fondé du déclassement de l'un des postes de classe P-4 du Bureau des affaires politiques ; b) le déclassement a-t-il été mené de bonne foi ou visait-il à publier un nouvel avis de vacance pour le poste ? ; c) l'équité du processus d'examen comparatif ; d) l'exactitude quant au fond du résultat du processus ; e) diverses allégations de traitement discriminatoire.

a) Légitimité et bien-fondé du déclassement de l'un des postes de classe P-4 du Bureau des affaires politiques

22. Le défendeur indique que le Contrôleur de l'ONU a donné pour instruction à la MANUI de proposer un budget se situant dans la limite du budget maximal ou en dessous de celui-ci et d'éviter des dotations en personnel trop lourdes. La MANUI a déterminé que la dotation en personnel du Bureau des affaires politiques, avec un nombre de postes de classe P-3 moins élevé que ce qu'exige

la charge de travail, pouvait être allégée. La charge de travail du bureau correspondait majoritairement aux tâches ordinaires d'un spécialiste des questions politiques de classe P-3, comme le suivi des événements et l'établissement de rapports réguliers[23]. En raison du déséquilibre structurel, certains fonctionnaires de classe P-4 remplissaient régulièrement des fonctions de niveau P-3, soulignant ainsi la nécessité d'affecter ces fonctions à un poste de classe P-3. Ces raisons ont été exposées dans le projet de budget-programme présenté à l'Assemblée générale par le Secrétaire général et dans ses réponses au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires[24]. La restructuration est un processus constant. La MANUI avait déjà supprimé un poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4 pour l'exercice budgétaire précédent (2021) en le déclassant en poste de classe P-3[25], la différence étant que ce poste de classe P-4 était vacant, ce qui n'avait entraîné aucune perte d'emploi, contrairement à ce qui s'est passé en 2022.

23. En premier lieu, le Tribunal fait remarquer que, une fois approuvée par l'Assemblée générale, la décision de déclassement d'un poste ne relève plus de la compétence du Tribunal. Il ne peut être question de rétablir ce poste et de désigner le requérant comme titulaire de celui-ci. La seule question qui peut être posée par le Tribunal est de savoir si, dans son projet de budget-programme, l'Administration a agi de façon légitime ou si elle a, comme il est allégué, conspiré contre le requérant afin de tromper l'Assemblée générale.

24. À la lumière des explications et des documents présentés par le défendeur[26], le Tribunal estime que la recommandation du Secrétaire général de déclasser l'un des postes de classe P-4 était légitime. Le Tribunal rappelle que, s'agissant de la restructuration d'une mission, y compris lorsque celle-ci entraîne une perte d'emploi pour les membres de son personnel, le Secrétaire général dispose d'un vaste pouvoir d'appréciation, même s'il n'est pas illimité[27]. La réduction des dépenses est un but légitime, en particulier compte tenu de la situation

[23] Conclusions du défendeur conformément aux instructions du Tribunal sur la gestion de l'affaire du 6 juillet 2022, annexe R/22.
[24] *Ibid.*, annexe R/23.
[25] *Ibid.*, annexe R/24.
[26] *Ibid.*, annexes R/21 à 24.
[27] Arrêt *Gehr* (2012-UNAT-236), par. 25 ; jugement *Adundo et al*. (UNDT/2012/118), par. 68 ; jugement *Rosenberg* (UNDT/2011/045), par. 14.

financière difficile de l'Organisation. Si les résultats demandés par l'Assemblée générale sont atteignables en réduisant la dotation en personnel, il est légitime de procéder au déclassement de postes. Lorsqu'il est possible de rééquilibrer la situation sans avoir recours à des licenciements, mais, comme en l'espèce, en agissant de manière coordonnée avec l'expiration de la durée des engagements, les intérêts sont, au moins de prime abord, préservés de manière équilibrée. Le fait que d'autres moyens auraient permis de réaliser des économies ne rend pas la solution retenue « absurde ou perverse » [traduction non officielle], en violation des limites du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général[28]. Les allégations du requérant selon lesquelles des postes de classe P-4 étaient vacants au moment de l'examen comparatif ne sont pas fondées. À l'inverse, le défendeur démontre que les 10 postes de classe P-4 étaient pourvus[29]. Enfin, le Tribunal fait remarquer que le déclassement d'un poste de classe P-4 au sein du Bureau des affaires politiques était déjà prévu pour l'exercice budgétaire 2021 et qu'il a été proposé pour l'exercice budgétaire 2022 dès le mois de mai 2021, c'est-à-dire six mois avant que le poste du requérant soit choisi en réponse aux restrictions budgétaires, et qu'une mesure similaire a été proposée pour un poste de coordonnateur de classe P-4[30], ce qui indique qu'il s'agit d'un accommodement établi et non d'une solution ad hoc visant à prendre le requérant pour cible.

b) Le déclassement a-t-il été mené de bonne foi ou visait-il à publier un nouvel avis de vacance pour le poste ?

25. Il a été amplement démontré que le poste nº 30048407, que le requérant désigne comme « le sien » [traduction non officielle] avait fait l'objet d'un classement[31] et été publié, en juin 2022, en tant que poste de classe P-3[32]. La négation de ce fait par le requérant n'a pas de fondement rationnel.

[28] Voir par exemple arrêt *Kanbar* (2021-UNAT-1082).
[29] Réponse, annexe R/3.
[30] Conclusions du défendeur conformément aux instructions du Tribunal sur la gestion de l'affaire du 6 juillet 2022, annexe R/23.
[31] Réponse du défendeur à l'ordonnance nº 067 (NBI/2022), annexe R/13.
[32] Réponse du défendeur à la demande du requérant tendant à obtenir des mesures conservatoires, 7 juillet 2022, annexe R/20.

26. En ce qui concerne l'existence simultanée d'un poste vacant de spécialiste des questions politiques de classe P-4, le Tribunal est convaincu que la MANUI a publié le poste nº 30050635[33] et non le poste précédemment occupé par le requérant. Le Tribunal a demandé au défendeur d'apporter des explications et de prouver les faits à l'origine du renoncement à ce poste par son titulaire. Plus précisément, le défendeur a dû préciser si une décision de sélection, une demande de transfert ou une information similaire déclenchant le processus relatif au poste nº 30050635 avait été portée à la connaissance de la Mission avant ou après la cessation de service du requérant. Le défendeur a présenté les documents montrant que le titulaire du poste nº 30050635 avait été sélectionné pour le poste d'analyste principal de l'information de classe P-5 au sein de la MANUL le 16 février 2022, ce dont la MANUI avait été notifiée par l'intermédiaire de la demande de détachement le 7 mars 2022[34], et le processus 's'était terminé avec une notification administrative en avril 2022 seulement[35]. Les faits à l'origine de la vacance du poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4 sont donc survenus après la cessation de service du requérant.

27. Conformément à ce qui précède, le Tribunal est convaincu que le déclassement du poste nº 30048407 s'est inscrit dans un processus de réorganisation légitime.

c) Équité du processus d'examen comparatif

28. D'après les éléments dont il dispose, le Tribunal se déclare d'accord avec les arguments du défendeur présentés ci-dessus aux alinéas e) et g) du paragraphe 18. Il estime que le défendeur a réfuté l'allégation du requérant selon laquelle l'un des fonctionnaires soumis au même examen comparatif que lui est affecté à un poste au sein de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (la « FINUL ») et non de la MANUI[36], et a apporté la preuve que le fonctionnaire en question a été réaffecté au sein de la MANUI le 24 février 2019[37]. L'allégation

[33] *Ibid.*, annexes R/17 et R/19.
[34] Réponse du défendeur à l'ordonnance nº 091 (NBI/2022), annexes R/25 et R/26.
[35] Réponse du défendeur à la demande du requérant tendant à obtenir des mesures conservatoires, 7 juillet 2022, annexe R/18.
[36] Requête, sect. VII, par. 9.
[37] Réponse, annexe R/8.

du requérant selon laquelle un autre fonctionnaire soumis à l'examen comparatif, M. NN, n'aurait pas dû être retenu de préférence parce qu'il était titulaire d'un engagement continu est également incorrecte[38]. Le défendeur démontre que M. NN s'est vu accorder un engagement continu à compter du 2 juin 2015[39], et que, en application de l'alinéa e) de la disposition 9.6 et de l'alinéa d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel, la Mission a, à juste titre, préféré le retenir. Ce fait dispense également le Tribunal d'examiner l'allégation du requérant concernant le manque de pertinence de l'expérience professionnelle de M. NN. Le Tribunal estime que les allégations du requérant relatives à ces deux personnes ne sont pas fondées.

29. Le processus d'examen comparatif s'est appuyé sur les critères suivants : l'expérience professionnelle pertinente au sein et en dehors du système des Nations Unies ; la performance au regard des valeurs fondamentales de professionnalisme, d'intégrité et de respect de la diversité ; la performance globale pour les deux dernières périodes de notation ; l'ancienneté, sur la base de la date d'entrée en fonctions dans le système des Nations Unies[40]. Le Tribunal constate qu'un processus d'examen comparatif, à l'instar d'un processus de recrutement, n'est pas une science exacte. Les critères d'évaluation sont définis de manière conventionnelle dans le but d'être mesurables objectivement. Le Tribunal estime que, en tout état de cause, les critères employés pour l'examen en question étaient rationnels et qu'ils reflétaient les pratiques habituelles lors de processus comparatifs similaires menés au sein de l'Organisation[41]. Ainsi, l'attribution de points d'ancienneté au service de l'employeur est une pratique très répandue dans les secteurs public comme privé. Le Tribunal ne voit aucune raison de remettre en cause ces critères.

30. Le Tribunal fait remarquer que le fait que la Division des ressources humaines de la MANUI ait, de sa propre initiative, communiqué au comité d'examen comparatif la dernière notice personnelle en date du requérant (disponible sur Inspira) plutôt que la notice que ce dernier avait lui-même

[38] Requête, sect. VII, par. 6 à 8.
[39] *Ibid.*, annexe R/9.
[40] Réponse, par. 10 et annexe R/1.
[41] Voir, par ex., arrêt *Barud* (2022-UNAT-1204) ; jugement *Mbogol* (UNDT/2021/080).

téléchargée (sur Galaxy) montre qu'elle a agi dans le but de favoriser l'objectivité et l'exactitude du processus d'examen comparatif.

31. Concernant la mention du numéro du poste du requérant dans la demande de déclassement avant que les résultats de l'examen comparatif ne soient connus, le Tribunal n'est pas tout à fait satisfait par l'explication donnée. La date d'entrée en fonctions dans le système des Nations Unies était un critère parmi d'autres de l'examen comparatif, et il n'a pas été expliqué pourquoi le spécialiste des ressources humaines l'aurait choisi comme élément déterminant de la demande de déclassement. Le Tribunal est prêt à accepter que, selon toute apparence, la Division des ressources humaines avait profité d'une « répétition » de l'examen comparatif et en avait déduit elle-même les résultats. Si cette pratique est en grande partie à l'origine du présent différend et doit, dans l'ensemble, être découragée, car elle constitue une usurpation de compétence qui porte préjudice à l'équité, rien n'indique cependant qu'elle a pu avoir une quelconque influence sur les résultats de l'examen comparatif.

d) Exactitude quant au fond du résultat du processus

32. S'agissant de l'allégation d'inexactitude de l'évaluation du requérant sur le respect de la diversité, le courriel de son premier notateur de l'époque qui atteste de l'impossibilité de changer le résultat en « excellent » [traduction non officielle] concernait l'évaluation des performances pour la période 2018–2019[42]. Le Tribunal est convaincu que cela n'a eu aucune influence sur le résultat de l'examen comparatif.

33. Concernant le score relatif à l'expérience professionnelle pertinente, le Tribunal doit faire remarquer, avant tout, que le requérant a été le seul responsable du téléchargement dans le système de deux notices personnelles imprécises et contradictoires. La notice personnelle téléchargée sur Galaxy date de 1994 et indique trois emplois, dont deux sont aujourd'hui mis en avant par le requérant comme constitutifs d'expérience pertinente : spécialiste du

[42] Annexe du requérant intitulée « Additif officiel à l'évaluation e-PAS de M. Turk pour 2018–2019 » [traduction non officielle], contenant un courriel de M. Lawrence Liu daté du 13 mai 2019.

développement (2002–2004) au sein de Yemeni Development Foundation, et rédacteur (1994–1997) au centre de presse Ihlas, en Turquie. Cette notice personnelle se conclut avec le poste de secrétaire à l'ambassade de Jordanie aux États-Unis d'Amérique (« États-Unis ») pour une période inconnue après 2010. Dans la notice personnelle disponible sur Inspira, en revanche, les emplois présentant un intérêt commencent en 2004, c'est-à-dire présumément après l'emploi du requérant au sein de Yemeni Development Foundation en tant que spécialiste du développement, mais continuent après l'ambassade de Jordanie aux États-Unis, jusqu'au poste le plus récent, au sein de la MANUI. Cependant, les dates et la durée des emplois mentionnés dans les deux documents ne sont pas les mêmes, et diffèrent de quelques semaines à plusieurs années. L'écart le plus marqué concerne l'emploi du requérant en tant que secrétaire pour l'ambassade de Jordanie aux États-Unis qui, selon la notice personnelle de Galaxy, a commencé le 1er août 2010 et a pris fin le 1er janvier 2079, cette dernière date étant manifestement une erreur. Selon la notice personnelle d'Inspira, cet emploi a débuté le 1er septembre 2011 pour se terminer le 9 janvier 2012.

34. Le Tribunal souligne la faiblesse de la crédibilité de chaque document, en raison de la nonchalance manifeste du requérant lorsqu'il les a élaborés. Il estime que l'expérience de l'emploi en tant que rédacteur, qui a consisté à vérifier et à traduire des articles de presse, n'est pas, de prime abord, pertinente pour un poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4. Il remarque, en outre, que le requérant lui-même avait jugé que son emploi en tant que spécialiste du développement (2002–2004) au sein de Yemeni Development Foundation et en tant que rédacteur (1994–1997) au centre de presse Ihlas, en Turquie, ne présentaient pas d'intérêt lorsqu'il avait rempli sa notice personnelle sur Inspira. Si le requérant avait été retenu pour un emploi au sein du système des Nations Unies, une enquête sur la véracité et la pertinence des emplois que le requérant dit avoir occupés aurait très probablement été nécessaire. Cependant, dans la présente espèce, il est important de préciser que, même en considérant comme pertinente l'ensemble de l'expérience professionnelle déclarée dans les deux documents, seuls cinq points auraient pu être ajoutés au score obtenu par le requérant, le plaçant à six points derrière la personne classée avant lui. Ainsi, l'utilisation de l'une ou l'autre

des notices personnelles n'a eu aucune incidence sur le résultat global de l'examen comparatif.

e) Diverses allégations de traitement discriminatoire

35. S'agissant de l'allégation radicale de motif illégitime, à savoir qu'un plan préconçu existait visant à éliminer le requérant, le Tribunal rappelle que, conformément au principe de présomption de régularité, il incombe au fonctionnaire de prouver que des facteurs illégitimes ont joué un rôle dans la décision administrative[43]. À cet égard, le Tribunal estime que les événements cités par le requérant, même s'ils étaient avérés, ne permettent pas de prouver une intention discriminatoire ou des motifs illégitimes de la part de l'auteur de la décision contestée. Ces événements ne concernent en rien la personne qui a pris la décision (refus d'accorder un congé de maladie ; approbation par l'Assemblée générale du reclassement du poste ; préavis de 28 jours de la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant alors que la pratique habituelle est de 30 jours ; vacance d'un poste de classe P-4 après la cessation de service du requérant), ou concernent des incidents sans lien avec le processus d'examen comparatif (problèmes de performance isolés, qui n'ont apparemment pas eu d'incidence sur l'évaluation de ses performances ; décision de ne pas considérer le requérant comme faisant partie du personnel indispensable pendant la pandémie ; le fait que la MANUI n'a pas notifié le requérant de son intention de déclasser son poste lorsque le projet de budget-programme a été envoyé au Siège en mai 2021). La seule existence de désaccords sur le lieu de travail n'équivaut pas à une preuve de motifs illégitimes, et les allégations ne permettent pas d'établir un lien de causalité entre les motifs et la décision administrative contestée[44].

36. En outre, le Tribunal souscrit à l'argument du défendeur concernant l'absence d'obligation le contraignant à réaffecter le requérant à un autre poste. Il rappelle que, en tout état de cause, le requérant a choisi, comme il l'a lui-même

[43] Par exemple, arrêt *Liu* (2016-UNAT-659) ; arrêt *Assale* (2015-UNAT-534) ; arrêt *Said* (2015-UNAT-500) ; arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311).
[44] Voir, par ex., arrêt *Kanbar* (2021-UNAT-1082), par. 40.

reconnu[45], de ne pas présenter sa candidature aux postes de spécialiste des questions politiques de classes P-3 ou P-4 publiés en juin 2022.

37. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision contestée n'était pas irrégulière. Cela rend sans objet la question de l'indemnisation.

DISPOSITIF

38. La requête est rejetée.

(Signé)
M[me] Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge
Ainsi jugé le 2 novembre 2022

Enregistré au Greffe le 2 novembre 2022

(Signé)
M[me] Kwakye-Berko, greffière, Nairobi

[45] Lors de la conférence de mise en état du 6 juillet 2022.