



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2023/008
Jugement n° UNDT/2024/071
Date : 2 octobre 2024
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Rachel Sophie Sikwese

Greffe : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

FUSCO
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Alister Cumming, UNICEF

Introduction

1. Ancien fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (« UNICEF »), titulaire d'un engagement permanent, le requérant a introduit, le 16 mars 2023, une requête en contestation de deux décisions : premièrement, la décision de mettre fin à son service par licenciement sans avoir dûment examiné, à titre prioritaire, sa candidature à des postes disponibles correspondant à ses aptitudes ; deuxièmement, la décision de ne pas le sélectionner pour le poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la Division des partenariats publics (« DPP »).

2. Le 17 avril 2023, dans sa réponse, le défendeur a demandé au Tribunal de rejeter le grief relevé contre la première décision contestée comme irrecevable *ratione materiae*, au motif que le requérant n'avait pas demandé le contrôle hiérarchique dans le délai prescrit. Pour sa part, le requérant a soutenu que le grief contre la décision contestée était recevable.

3. Les parties ont conclu sur la recevabilité de la partie de la requête relative à la première décision contestée et sur le fond de la requête relativement aux deux décisions.

4. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est accueillie dans son intégralité.

Faits et procédure

5. Le 1^{er} novembre 2023, le Tribunal ayant tenu une conférence de mise en état (« CME »), dans le but de circonscrire afin d'en convenir les prétentions de l'une et l'autre parties et de cerner le litige en l'espèce, les parties ont convenu que la contestation pouvait être jugée sur pièces.

6. Le 1^{er} décembre 2023, les parties ont produit leurs mémoires de clôture respectifs.

7. Entré au service de l'UNICEF en mars 2003 comme Directeur adjoint de classe D-1 à la Division de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé établie à Genève, le requérant se verra offrir en mai 2012, un engagement permanent avec effet rétroactif au 30 juin 2009.

8. En 2013, ayant été informé que son service cesserait d'exister et que le poste qu'il occupait serait supprimé, le requérant a commencé à faire acte de candidature à d'autres postes de la classe D-1, dont celui de Directeur adjoint de la Division des relations avec le secteur privé et celui de Directeur adjoint chargé de la mobilisation de fonds à la Division de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé.

9. En septembre 2014, le requérant a reçu du Directeur de la Division de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé une lettre venue l'informer qu'à la suite d'une opération de réexamen budgétaire et de la révision des priorités organisationnelles du Fonds, son poste était de ceux qu'il était proposé de supprimer le 31 mars 2015 au plus tard. La mesure de suppression sera par la suite reportée au 30 juin 2015, puis au 30 septembre 2015, date à laquelle elle prendra effet. Le requérant a été informé qu'un préavis officiel suivrait et encouragé à faire acte de candidature à d'autres postes. Il a également été informé que l'UNICEF l'aiderait à chercher une nouvelle affectation et [traduction non officielle] « l'inscrirait sur les listes restreintes de candidats à des postes vacants susceptibles de correspondre à ses aptitudes ». En outre, la lettre de notification viendra accorder au requérant « une dérogation générale à la règle de durée minimum d'occupation de poste ou de période de temps minimum qu'[il était] censé passer dans tout lieu d'affectation ».

10. De 2014 à septembre 2022, le requérant a occupé, à titre temporaire, divers postes, y compris de classe P-5 et dans différents lieux d'affectation, en attendant de trouver un poste moins précaire de classe D-1 correspondant à sa qualité de fonctionnaire titulaire d'un contrat permanent dont les nécessités du service commandent la suppression du poste.

11. Le requérant a également participé aux éditions 2021, 2022 et 2023 de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, qui est l'occasion de réaffecter périodiquement des membres du personnel d'encadrement à d'autres postes disponibles correspondant à leurs aptitudes au sein de l'UNICEF. À chaque fois, il a manifesté de l'intérêt pour les postes disponibles correspondant à ses aptitudes, mais ne sera sélectionné pour aucun desdits postes.

12. Le 29 décembre 2021, le requérant a reçu par lettre une offre d'affectation temporaire au poste de classe P-5 de Conseiller principal à la DPP pour une durée d'un an venant à expiration le 30 décembre 2022, ladite lettre venant également l'informer que « s'il ne réussissait pas à obtenir un nouvel engagement avant la fin de son affectation [il serait] mis fin à son service à [l'Organisation] ».

13. En mars 2022, la Direction générale ayant renoncé à tenir l'édition 2022 du forum international sur l'enfance et la jeunesse qu'il avait animé à New York, le requérant a été réaffecté au Bureau de Bruxelles de la DPP de l'UNICEF.

14. Le 20 mai 2022, le requérant a fait acte de candidature au poste P-6 de Conseiller principal chargé de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé.

15. Le 29 mai 2022, il a fait acte de candidature au poste D-1 de Directeur du Bureau de Bruxelles de la DPP.

16. En août 2022, le requérant a exprimé une préférence pour cinq postes retenus dans le cadre de l'édition 2023 de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée mais n'a nullement été informé de la suite réservée à ses actes de candidature à la date de sa cessation de service à l'Organisation en décembre 2022.

17. Le 30 septembre 2022, le requérant a reçu une lettre venue l'informer que le poste qu'il occupait cesserait d'exister le 31 décembre 2022 et « ne ferait l'objet d'aucune autre prolongation » et que s'il n'était pas sélectionné pour un autre poste à

l'UNICEF au 31 décembre 2022, il serait mis fin à son engagement permanent et à son service à l'Organisation.

18. Le 24 octobre 2022, le requérant apprenait qu'un autre candidat avait été nommé au poste de Directeur du Bureau de Bruxelles du DPP auquel il avait postulé le 29 mai 2022.

19. Ayant demandé le 18 novembre 2022 le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement permanent et de celle de ne pas le sélectionner pour le poste de Directeur du Bureau de Bruxelles du DPP, le requérant recevra le 19 décembre 2022, la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique.

20. Le 31 décembre 2022, le requérant a quitté le service de l'Organisation.

Questions en litige

21. Lors de la CME du 1^{er} novembre 2023, les parties ont convenu que le litige tournait autour des questions suivantes :

- a. Celle de savoir si la première décision contestée était justiciable *ratione materiae* du Tribunal motif pris du défaut par le requérant d'avoir demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative dans le délai prescrit après qu'il en a reçu notification ;
- b. Celle de savoir si le défendeur a envisagé, à titre prioritaire, de maintenir le requérant en poste à la suite de la suppression de son poste et, par suite, de l'annulation de son engagement permanent ;
- c. Celle de savoir si l'UNICEF s'est acquitté des obligations qui lui incombent d'aider le requérant à identifier des postes disponibles correspondant à ses aptitudes où il puisse être utilement employé ;

d. Celle de savoir si la candidature du requérant à des postes disponibles correspondant à ses aptitudes a été examinée en concours avec celles d'autres candidats.

Recevabilité

22. La question à trancher d'emblée est celle de savoir si la première décision contestée est justiciable *ratione materiae* du Tribunal.

Conclusions des parties sur la recevabilité

23. Dans sa réponse en date du 17 avril 2023, le défendeur soutient que le 29 décembre 2021, le requérant s'est vu offrir par lettre d'offre une affectation temporaire au poste P-5 de Conseiller principal à la DPP, lui étant précisé dans ladite lettre qu'il serait mis fin à son engagement le 30 décembre 2022, sauf le cas où il réussirait à obtenir une nouvelle affectation d'ici cette date. De ce fait, le requérant aurait dû demander le contrôle hiérarchique de la décision dans les 60 jours qui ont suivi la date à laquelle il en avait reçu notification. Le requérant ne l'ayant pas fait, la requête « pour autant qu'elle vise la décision venue mettre fin à l'engagement du requérant est irrecevable ».

24. Selon le défendeur ladite notification « n'était pas une décision préparatoire et sa prise d'effet n'était pas davantage subordonnée à la réalisation de quelque condition. La décision de mettre fin à son engagement avait été prise et prendrait effet le 30 décembre 2022 à moins que le requérant réussisse à obtenir un nouveau poste. Nulle autre décision n'était exigée de l'UNICEF. Toujours selon le défendeur « toute décision mettant fin à tel engagement est une décision administrative définitive, quand bien même la sélection de l'intéressé pour quelque autre poste viendrait faire obstacle à sa cessation de service. »

25. Le défendeur fait valoir que, pour autant que le requérant conteste sa non-sélection pour tout poste autre que celui de Directeur du Bureau de Bruxelles du DPP,

ces questions ne sont pas justiciables du Tribunal, le requérant n'ayant pas demandé le contrôle hiérarchique d'une telle décision de non-sélection. Il soutient par conséquent que le Tribunal est incompétent pour en connaître.

26. Le 1^{er} septembre 2023, le requérant a déposé des conclusions sur la recevabilité. Il soutient principalement que toute contestation introduite dans les 60 jours suivant le 29 décembre 2021 aurait sans doute été vidée par le Tribunal du contentieux avant que le droit du requérant de voir examiner sa candidature, à titre prioritaire, ne s'éteigne par suite de l'intervention de sa cessation de service un an plus tard. L'UNICEF a fait valoir que le requérant aurait dû contester la décision du 21 décembre 2021 avant que son droit à l'examen prioritaire de sa candidature ne soit violé. Une telle contestation aurait été dénuée de l'objet requis et prématurée.

27. Le requérant soutient que le défendeur ne justifie nullement l'affirmation selon laquelle il l'a informé d'une date de cessation de service définitive le 29 décembre 2021 et que son droit à un examen prioritaire ne prenait effet qu'à compter de cette date, n'expliquant pas non plus pourquoi les trois précédents renouvellements de l'engagement du requérant n'ont pas donné prise à son droit à un examen prioritaire. Aux dires du requérant, « le texte des communications datées du 1^{er} juillet 2019, de juillet 2020 et du 30 novembre 2020 [était] identique ». « Le fait que le texte ne parle pas de décision complète à ces occasions vient démontrer qu'il n'en a pas parlé dans la communication du 29 décembre 2021. »

28. Le requérant conclut que la disposition du Règlement du personnel relative au préavis de licenciement prescrivait l'envoi d'une nouvelle communication et que le délai à lui imparti pour contester la décision « courait à l'évidence à compter du préavis de licenciement ».

Examen

29. Aux termes de la disposition 11.2 c) du Règlement du personnel « [p]our être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire

général dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester ».

30. S'agissant de l'introduction de requêtes, le Statut du Tribunal du contentieux porte en son article 8 notamment ce qui suit :

1. Toute requête est recevable si :

a) Le Tribunal est compétent pour en connaître en vertu de l'article 2 du présent Statut ;

b) [...]

c) Le requérant a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans le cas où ce contrôle est requis ; et si

d) Elle est introduite dans les délais suivants :

i) Lorsque le contrôle hiérarchique de la décision contestée est requis :

a. Dans les 90 jours calendaires suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration à sa demande ;

[...]

31. Le Tribunal est compétent pour connaître de la requête s'il estime que le requérant a satisfait aux prescriptions susvisées.

32. De la chronologie des faits le Tribunal conclut que le requérant a satisfait auxdites prescriptions, et ce, parce que, ayant été informé le 30 septembre 2022 que le poste qu'il occupait à cette date cesserait d'exister au 31 décembre 2022 et ne serait pas renouvelé de nouveau, il a, le 18 novembre 2022, demandé le contrôle hiérarchique de ladite décision et en recevra la réponse le 19 décembre 2022 avant d'introduire la présente requête le 16 mars 2023, tous actes qu'il a posés dans les délais prescrits par les textes.

33. La thèse avancée par le défendeur selon laquelle, ayant reçu un préavis de cessation de service le 29 décembre 2021, le requérant aurait dû présenter une demande

de contrôle hiérarchique dans les 60 jours qui ont suivi cette date est dénuée de fondement pour les motifs exposés ci-après.

34. Le libellé du préavis du 30 septembre 2022 était différent de celui du préavis daté du 29 décembre 2021. À la différence de celui du 30 septembre 2022, le préavis du 29 décembre 2021 n'avait pas valeur définitive. Par suite, le requérant est demeuré en service une année de plus après avoir reçu ledit préavis. En revanche, le préavis du 30 septembre 2022 est venu préciser au requérant que le poste qu'il occupait « ne ferait l'objet d'aucun autre renouvellement », membre de phrase absent du texte du préavis du 29 décembre 2021.

35. Il est un principe de droit bien établi que, pour être susceptible de contrôle juridictionnel, toute décision administrative doit être définitive. Est susceptible de contrôle juridictionnel toute décision qui « est de nature administrative, affecte les droits contractuels du fonctionnaire et a des effets juridiques externes directs [...] ». La raison d'être de ce principe réside dans l'idée que le contrôle juridictionnel doit s'intéresser par pragmatisme aux décisions définitives lourdes de conséquences » [voir l'arrêt *O'Brien* (2023-UNAT-1313), par. 24, et également l'arrêt *Michaud* (2017-UNAT-761), par. 50].

36. Il ressort du dossier que le requérant avait, avant septembre 2022, reçu au moins quatre préavis de cessation de service (soit, le 1^{er} juillet 2019, en juillet 2020, le 30 novembre 2020 et le 29 décembre 2021) sans qu'il ait été mis fin à son service à ces précédentes occasions. Pour camper le contexte du débat, on trouvera ci-après l'exposé des parties dignes d'intérêt du texte du préavis du 29 décembre 2021 :

[...] Au nom de la Directrice exécutive, j'ai le plaisir de vous offrir une affectation temporaire comme Conseiller principal à la Division des partenariats publics à New York. Vous conserverez votre engagement permanent et vos classe et échelon actuels (D-1, échelon 13). Vous trouverez ci-joint les termes de référence de cette affectation qui court du 1^{er} janvier au 30 décembre 2022.

Je crois comprendre que vous êtes disposé à accepter la présente affectation temporaire et en acceptez les conditions. Durant votre affectation en qualité de Conseiller principal, nous vous encourageons à faire acte de candidature à des postes vacants correspondant à votre profil et à vos aptitudes et qualifications. En outre, vous aurez droit au même statut et au même traitement préférentiel que ceux accordés à tout fonctionnaire titulaires de postes supprimés tel que prescrit par le texte PROCEDURE/ DHR/2018/001.

Si vous ne réussissiez pas à obtenir un nouvel engagement d'ici la fin de la présente affectation, il serait mis fin à votre service à l'Organisation, auquel cas vous aurez droit à une indemnité de licenciement.

[...]

37. Pour appréhender la distinction à relever, on s'attachera à la partie du texte digne d'intérêt du texte du préavis du 30 septembre 2022 reproduite ci-après :

[...] Comme suite aux communications datées de décembre 2021 et de juin 2022, nous vous informons que le poste que vous occupez à l'heure actuelle cessera d'exister le 31 décembre 2022 et ne fera l'objet d'aucun autre renouvellement.

Pendant la période allant de la date de la présente lettre au 31 décembre 2022, je vous encourage à faire acte de candidature à tous postes disponibles au sein de l'UNICEF pour lesquels vous pensez justifier des aptitudes et compétences requises. Vous bénéficierez du même statut que tout fonctionnaire dont le poste est supprimé.

Votre partenaire Ressources humaines [« BJ » (nom caviardé pour des raisons de confidentialité)] vous aidera et vous tiendra informé de la suite donnée à votre candidature à tous postes. Toutefois, comme rien ne garantit que vous serez sélectionné ou nommé à tel autre poste à l'UNICEF, je vous encourage également à explorer toutes possibilités d'emploi dans d'autres organismes des Nations Unies, ainsi qu'à l'extérieur du système des Nations Unies.

Au cas où vous ne seriez pas sélectionné pour tout autre poste à l'UNICEF d'ici le 31 décembre 2022, il serait mis fin à votre engagement permanent à l'UNICEF et à votre service à l'Organisation par suite de compression d'effectifs ainsi qu'il est prévu dans le Statut et le Règlement du personnel et les clauses et conditions applicables à votre actuelle affectation à un poste surnuméraire tel qu'indiqué dans la lettre datée du 29 décembre 2021 que [« MS » (nom caviardé pour des

raisons de confidentialité)]. En ce cas, en application de la Procédure relative à la cessation de service de la [Division des ressources humaines – « DRH »] et de l'Annexe III d) ii) du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies vous aurez droit à une indemnité de licenciement.

Nous n'ignorons pas que vous vous trouvez ainsi placé devant de difficiles choix de carrière. Soyez assuré que mes collègues des RH et moi, nous tenons prêts à vous apporter notre concours autant que possible.

Je vous souhaite plein succès dans vos recherches d'emploi à l'UNICEF et ailleurs.

Décision

38. Les deux lettres dont le texte est reproduit ci-dessus parlent d'elles-mêmes et viennent étayer la thèse du requérant selon laquelle la décision est justiciable du Tribunal. Aussi le Tribunal conclut-il que la décision contestée lui est justiciable *ratione materiae*.

39. Le Tribunal est compétent pour connaître de la décision contestée et de la requête dans son intégralité.

Fond

Objet de la contestation

40. Les deux décisions contestées tirent fondement du paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel en vigueur à l'époque et de deux textes juridiques de l'UNICEF régissant le traitement à réserver à tout fonctionnaire dont le poste doit être supprimé. La contestation se résume à la question de savoir si le défendeur s'est pleinement acquitté des obligations juridiques qui lui incombaient a) de déployer des efforts convenables, raisonnables et de bonne foi pour affecter le requérant à un poste disponible correspondant à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé et b) d'examiner, à titre prioritaire, la candidature du requérant aux postes pour lesquels il a manifesté un intérêt à l'occasion de la campagne de

réaffectation au titre de la mobilité encadrée ou pour lesquels il a fait acte de candidature.

Moyens des parties

41. Les principaux moyens développés par le requérant dans sa requête peuvent se résumer comme suit :

42. Par application de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, puisque le requérant était titulaire d'un engagement permanent lorsque son poste a été supprimé, l'UNICEF était dans l'obligation de l'aider à identifier d'autres postes correspondant à ses aptitudes et d'examiner, à titre prioritaire et hors concours avec d'autres candidats, ses aptitudes à occuper lesdits postes. Le requérant et l'Organisation ont la « responsabilité partagée » d'identifier et de trouver un poste vacant disponible correspondant aux aptitudes du requérant.

43. L'UNICEF a irrégulièrement limité la période d'examen prioritaire de la candidature du requérant et le nombre des postes censés en être l'objet. À partir du moment où il a été informé de la suppression de son poste, le requérant avait le droit de voir examiner son cas à titre prioritaire à l'occasion de toutes les campagnes de réaffectation au titre de la mobilité encadrée et il était déraisonnable de la part de l'UNICEF de dire que son droit à un examen prioritaire s'appliquait à la seule dernière prolongation de son affectation postérieure à la fin de son affectation. Si le requérant ne pouvait manifester son intérêt que pour cinq postes au maximum à l'occasion de chaque campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, l'UNICEF était tenu de l'obligation d'identifier d'autres postes correspondant aux aptitudes de l'intéressé et d'examiner, à titre prioritaire, sa candidature à tous postes.

44. L'UNICEF ne s'est pas acquitté de l'obligation dont il est tenu d'aider le requérant à identifier des postes vacants correspondant à ses aptitudes. Dès 2014, année où il a été informé pour la première fois que son poste devait être supprimé en principe, le requérant avait été informé que son nom serait « inscrit sur les listes restreintes de

candidats présélectionnés pour des postes vacants susceptibles de correspondre à ses aptitudes ». L'UNICEF est tenu par ses textes de l'obligation « d'aider tout fonctionnaire dont le poste est supprimé à identifier des postes de sa classe disponibles susceptibles de correspondre à ses aptitudes », obligation « consacrée par la jurisprudence ». Il s'agit là d'une responsabilité partagée et le requérant s'en est acquitté en « postulant assidûment à des postes et en manifestant son intérêt pour des postes à l'occasion [...] et en dehors de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée ». Toutefois, le requérant n'a nullement été aidé en cela après la fin de son affectation le 1^{er} juillet 2019.

45. Selon le requérant, dans son cas « cela était d'autant plus important que son cas relevait de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, en vertu de laquelle il pourrait être muté à tout poste » visé par ladite procédure et non uniquement à l'un quelconque de ceux pour lesquels il aurait manifesté son intérêt. Toutefois, toujours selon le requérant, il est constant qu'il « n'a bénéficié d'aucun examen prioritaire » et que « sa candidature a été examinée pour les seuls postes pour lesquels il avait exprimé de l'intérêt ».

46. Le requérant soutient également que l'UNICEF est tenu de démontrer avoir déployé tous efforts raisonnables pour examiner la candidature de tout fonctionnaire concerné à des postes disponibles correspondant à ses aptitudes. Il ajoute que cela s'entend de l'obligation d'examiner, à titre prioritaire, la candidature dudit fonctionnaire avant celle de fonctionnaires non prioritaires, précisant que le défendeur ne satisfait pas à l'exigence d'examen prioritaire « en examinant la candidature de l'intéressé en concours avec celles d'autres fonctionnaires ». En outre, le droit à examen prioritaire joue également concernant les vacances de postes publiées avant que sa cessation de service ait été envisagée. En soutenant que le droit à examen prioritaire est né à compter du 1^{er} juillet 2019 l'UNICEF avoue n'avoir pas réservé au requérant un traitement prioritaire. L'UNICEF n'a pas honoré l'engagement qu'il a souscrit par écrit d'accorder au requérant « le même statut et le même traitement préférentiel qu'à tout fonctionnaire dont le poste est supprimé ».

47. Aux dires du requérant, il ressort du dossier concernant les différentes procédures de sélection que l'UNICEF ne lui a pas réservé un traitement prioritaire. Il donne dans son mémoire de clôture une série d'exemples, y compris les campagnes de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, où il a été mis en concours avec d'autres candidats ou autrement traité de la même manière que des « candidats non prioritaires ».

48. Les principaux moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

49. Les décisions contestées étaient régulières, l'UNICEF s'étant acquitté des obligations mises à sa charge par le paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel. La décision de non-sélection du requérant pour le poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la DPP a été prise dans le respect des textes applicables.

50. Aux termes du paragraphe i) de l'article 9.3 du Statut du personnel et de l'alinéa i) du paragraphe c) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire si les nécessités du service imposent la suppression du poste ou une compression d'effectifs.

51. Suivant la jurisprudence du Tribunal d'appel et le texte administratif intitulé DHR/PROCEDURE/2022/002 portant procédure de cessation de service à l'UNICEF, tout(e) fonctionnaire dont il doit être mis fin au service doit être jugé(e) comme justifiant des aptitudes requises pour voir examiner, à titre prioritaire et hors concours avec tout(e) autre fonctionnaire, sa candidature à tel poste qu'il/elle a postulé. L'Administration n'a pas pour obligation d'affecter tout fonctionnaire concerné à quelque nouveau poste. En outre, exiger de tout fonctionnaire qu'il se prête à toute procédure d'évaluation ce n'est pas aller à l'encontre de l'obligation de lui faire bénéficier d'un examen prioritaire. S'agissant du poste de Directeur du Bureau de Bruxelles du DPP, le requérant n'a pas été mis en concours avec d'autres candidats. Au contraire, ayant évalué ses propres aptitudes et expérience pour déterminer si elles correspondaient à celles requises, le jury d'évaluation a conclu par la négative.

52. Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, tout fonctionnaire dont le poste doit être supprimé doit être jugé comme justifiant des aptitudes requises pour tel poste qu'il/elle a postulé pour voir examiner sa candidature à titre prioritaire et hors concours avec tous autres candidats. L'Organisation a le droit d'évaluer les aptitudes de tout (e) candidat (e) pour s'assurer qu'elles répondent aux exigences du poste. Ce n'est pas là violer le droit du/de la fonctionnaire concerné(e) de voir examiner sa candidature à titre prioritaire et hors concours dès lors son succès ou son échec dépendrait non pas tant de sa mise en concours avec d'autres candidats que de son aptitude à démontrer qu'il/elle justifie personnellement de la connaissance et de l'expérience des exigences techniques du poste considéré.

53. Contrairement à ce qu'il affirme, le requérant n'avait pas, à compter du 1^{er} juillet 2019, le statut de fonctionnaire « au service duquel il doit être mis fin ». Au contraire, son statut était celui d'un candidat dont le cas relève de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée en quête d'affectation, statut « dûment porté à l'attention des bureaux responsables des postes à pourvoir ». L'Administration n'était nullement tenue de faire savoir auxdits bureaux que le requérant était un fonctionnaire occupant un poste supprimé, puisque ce dernier avait à l'époque le statut de fonctionnaire en activité qui était en affectation et non celui de fonctionnaire « au service duquel il doit être mis fin ».

54. L'UNICEF a dûment évalué la candidature du requérant au poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la DPP ainsi qu'il en avait l'obligation et du simple fait qu'il ait été présélectionné et invité à un entretien on ne saurait conclure ipso facto qu'il avait été jugé comme possédant les aptitudes requises pour le poste. La procédure de sélection de l'UNICEF diffère de celle du Secrétariat de l'ONU. Suivant la procédure de sélection de l'UNICEF, « [traduction non officielle] l'Administration établit la liste des candidats présélectionnés sur la base des critères résultant de l'avis de vacance de poste considéré », mais « ce n'est qu'à l'issue de l'évaluation des candidats présélectionnés qu'elle détermine ceux parmi ces derniers qui justifient des aptitudes requises pour tel ou tel poste ». Le requérant n'a pas été mis en concours avec d'autres

candidats, l'Administration ayant au contraire évalué ses aptitudes et expérience personnelles afin de déterminer s'il possédait les aptitudes requises pour le poste. Ayant procédé à cette évaluation, le jury d'évaluation a conclu par la négative. Par suite, le requérant « n'avait nullement le droit d'être affecté à ce poste ».

Examen

Textes applicables

55. Saisi aux fins de contrôle juridictionnel, le Tribunal a pour office bien établi :

[...] de rechercher si la décision administrative entreprise est raisonnable et juste, assise sur une base légale et régulière en la forme et proportionnée. De son contrôle juridictionnel, le Tribunal peut conclure que la décision administrative contestée est déraisonnable, injuste, illégale, irrationnelle, viciée en la forme ou disproportionnée. Ce faisant, le Tribunal du contentieux ne procède pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel, s'intéressant à la manière dont le décideur est arrivé à la décision attaquée et non au bien-fondé de ladite décision. Cette opération pourrait donner au profane l'impression que le Tribunal agit comme une instance de recours contre la décision administrative prise par le décideur. C'est se méprendre sur la nature de la délicate fonction du contrôle juridictionnel parce que le juge accorde toujours la déférence voulue au décideur, qu'est en l'occurrence le Secrétaire général [arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 42].

56. Dans l'exercice de cet office, le Tribunal doit rechercher si, pour parvenir à la décision attaquée, l'Administration a retenu les seuls éléments utiles. Il outrepasserait sa compétence si, allant au-delà de cet office, il entreprenait d'interroger le bien-fondé du choix opéré par l'Administration parmi les diverses solutions qui s'offraient à elle et venait substituer sa propre décision à celle de l'Administration (voir arrêt *Sanwidi*).

57. Le principe général qui gouverne le contrôle juridictionnel de toute décision intéressant telle matière résultant directement de quelque restructuration organisationnelle s'énonce comme suit (notes de bas de page non reproduites) :

L'Administration jouit d'un large pouvoir discrétionnaire s'agissant de réorganiser ses opérations et départements pour répondre à l'évolution

des besoins et des réalités économiques. Il est de jurisprudence bien établie par le Tribunal d'appel que « toute organisation internationale nécessairement habilitée à restructurer en totalité ou en partie ses départements ou services, y compris en procédant par suppression de postes, création de nouveaux postes et redéploiement de personnel ». Le Tribunal se garde d'intervenir dans telle authentique restructuration institutionnelle quand bien même il en résulterait la perte d'emploi de fonctionnaires. [arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847), par. 25].

58. Toutefois, le Tribunal d'appel a également fait observer ce qui suit :

Même à l'occasion d'une opération de restructuration, comme s'agissant de toute autre décision administrative, l'Administration a l'obligation d'agir en toute équité, justice et transparence vis-à-vis de ses fonctionnaires (voir arrêt *Timothy*, par. 25).

59. Agir en toute équité, justice et transparence implique d'appréhender les circonstances propres à la cause et, par conséquent, de procéder à une appréciation au cas par cas.

60. En l'espèce, les parties conviennent que la réorganisation de l'UNICEF et la suppression du poste du requérant étaient régulières.

61. Les parties divergent en revanche sur le point de savoir si, ayant supprimé son poste, le défendeur s'est acquitté de l'obligation dont il était tenu en droit d'agir en toute équité, justice et transparence vis-à-vis du requérant.

62. Les obligations dont le défendeur est tenu en droit résultent expressément du texte du Statut et du Règlement du personnel et des textes secondaires de l'UNICEF gouvernant les situations à l'examen, telles que décrites ci-après :

Examen prioritaire aux fins d'affectation du fonctionnaire dont il est mis fin à l'engagement permanent par suite de suppression de poste

63. Le siège de la matière est la disposition 9.6 du Règlement du personnel en vigueur à l'époque de la décision contestée et d'où il résulte ce qui suit (souligné dans l'original) :

Licenciement en cas de suppression de postes ou de compression d'effectifs

e) [...] 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, 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 ;
- ii) Le fonctionnaire qui a été recruté par voie de concours en vue d'un engagement de carrière et est titulaire d'un engagement de durée déterminée de deux ans ;
- iii) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée.

64. La jurisprudence de principe gouvernant l'interprétation de cette disposition a été dégagée dans l'arrêt *Timothy* en ces termes :

[...] Le paragraphe e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel édicte expressément une politique de traitement préférentiel tendant à voir maintenir en service le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu en cas de suppression de son poste ou de compression d'effectifs et met à la charge de l'Administration l'obligation de déployer des efforts raisonnables pour trouver une affectation à tout fonctionnaire en surnombre dont le poste est supprimé. Ainsi, toute décision portant suppression de poste enclenche le mécanisme et les procédures censés protéger les droits du fonctionnaire titulaire d'un engagement continu, par application des dispositions du Règlement du personnel et de la Politique d'examen comparatif, le but étant de déployer des efforts convenables, raisonnables et de bonne foi en vue de trouver un autre poste à l'intéressé (e) qui se retrouverait autrement sans emploi. Le défaut d'accorder à tout fonctionnaire ainsi affecté les droits qu'il/elle tient des desdits textes serait constitutif d'irrégularité substantielle (voir, par. 31).

65. Selon l'interprétation faite de l'exigence de traitement préférentiel, le fonctionnaire affecté « ne doit pas concourir avec d'autres candidats sur le marché libre à quelque rôle qui [satisfasse] les conditions » de la règle [voir arrêt *Geegbae* (2021-UNAT-1088), par. 60]. Une fois qu'elle a identifié des postes disponibles

correspondant à ses aptitudes, l'Administration devrait examiner, à titre préférentiel et hors concours, la candidature du/de la fonctionnaire titulaire d'un engagement continu pour le poste considéré, le but étant de maintenir l'intéressé (e) en service [voir arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 32].

66. Le traitement préférentiel s'entend également de l'obligation faite à l'Administration d'évaluer l'aptitude de tout(e) fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent dont le poste est supprimé, à occuper tel poste vacant en comparaison avec les seuls autres fonctionnaires titulaires d'engagement permanent – constituerait une irrégularité substantielle le fait de mettre l'intéressé(e) en concours dans le même lot que les fonctionnaires titulaires d'un continu, d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement temporaire:

Le texte impératif de la disposition 13.1 du Règlement du personnel [rapproché de l'article 9.6 e) du Statut du personnel] qui porte que le fonctionnaire nommé à titre permanent « doit être maintenu de préférence à tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'un autre type » – exige davantage que de mettre l'intéressé (e) en concours dans le même lot que les autres candidats à tel poste (voir arrêt *Fasanella*, par. 29).

67. Le Tribunal n'intervient dans une décision administrative que s'il estime que le défendeur n'a pas satisfait à l'exigence qui lui était faite de réserver un traitement préférentiel à tout fonctionnaire, ce défaut caractérisant une irrégularité substantielle.

68. Il incombe à l'Administration de prouver qu'elle a dûment et équitablement examiné la candidature de tout fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent [voir arrêt *El Kholly* (2017-UNAT-730), par. 31].

69. Procéder par demi-mesures ce n'est pas de la part de l'Administration s'acquitter de l'obligation à elle faite en droit d'accorder un traitement préférentiel à tout fonctionnaire nommé à titre permanent concerné. Le Tribunal n'accepte que les mesures authentiques prises l'Administration en vue de maintenir le fonctionnaire. Pour apprécier si celle-ci a satisfait à cette exigence, le Tribunal recherche, entre autres

éléments utiles, si elle a démontré avoir déployé des efforts convenables, raisonnables et de bonne foi en vue de trouver un autre poste au/à la fonctionnaire qui se retrouverait autrement sans emploi. Par suite,

En cas de doute quant à savoir si elle a raisonnablement examiné le cas de tel fonctionnaire, il incombe à l'Administration de prouver qu'elle l'a fait [voir l'arrêt *Timothy*, par 32, citant l'arrêt *El-Kholy* et *Haimour et Al Mohammad* (2016-UNAT-688), par. 23 et 24].

70. La norme de preuve applicable est celle qui prescrit au défendeur de démontrer à tout le moins avoir exercé la fonction officielle en cause en toute régularité [voir arrêt *Lemonier* (2017-UNAT-762)].

71. En la présente espèce, force est au Tribunal de conclure des faits que le défendeur a commis une irrégularité substantielle faute d'avoir prouvé s'être acquitté de l'obligation qui lui était faite en droit d'accorder un traitement préférentiel au requérant en entreprenant d'atténuer les effets de la résiliation de l'engagement permanent de ce dernier par suite de la suppression de son poste. Par exemple, ayant fait acte de candidature pour le poste de Directeur du Bureau de Bruxelles du DPP le 29 mai 2022, le requérant a été présélectionné et interviewé mais n'a pas été jugé posséder les aptitudes requises pour le poste.

72. Il est de jurisprudence constante que le fait de présélectionner tout fonctionnaire se trouvant dans la situation du requérant vaut, de la part de l'Administration, reconnaissance tacite que l'intéressé possède les aptitudes correspondant à tel poste disponible :

De plus, nous concluons avec le Tribunal du contentieux qu'« en le présélectionnant l'Administration avait tacitement reconnu qu'il possédait les aptitudes correspondant au poste [voir arrêt *Nega* (2023-UNAT-1393), par. 48].

73. Par conséquent, en sa qualité de fonctionnaire nommé à titre permanent dont le poste a été supprimé, le requérant avait le droit de se voir offrir un poste sans qu'il lui faille concourir avec d'autres candidats.

74. L'argument avancé par l'UNICEF selon lequel sa procédure de sélection interne diffère de celle du Secrétariat de l'ONU et qu'en vertu de la sienne « l'Administration établit la liste des candidats présélectionnés sur la base des critères résultant de l'avis de vacance de poste considéré », mais que « ce n'est qu'à l'issue de l'évaluation des candidats présélectionnés qu'elle détermine ceux parmi ces derniers qui justifient des aptitudes requises pour tel ou tel poste » est dénué de tout fondement. Le texte du DHR/PROCEDURE/2022/002 définit « les aptitudes requises » par rapport à tel poste et non à telle personne. L'Administration ne doit pas évaluer les compétences de base et les compétences fonctionnelles du fonctionnaire dont la suppression du poste est commandée par les impératifs opérationnels de l'Organisation, en empruntant les procédures de sélection par mise en concours.

75. S'agissant du poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la DPP, le défendeur a également agi à l'encontre du texte de la DHR/PROCEDURE/2022/002 (Licenciement par suite de suppression de poste ou de compression d'effectifs) de l'UNICEF qui porte notamment ce qui suit :

46. Durant la période de préavis, le fonctionnaire est censé faire acte de candidature à tous postes disponibles pour lesquels il estime justifier des compétences requises. Les responsables des RH l'aideront à identifier tous postes disponibles de la même classe que le sien et susceptibles de correspondre à ses aptitudes et à y faire acte de candidature (voir les paragraphes 48 et 49). L'Administration fera tout pour tenir l'intéressé informé de la suite donnée à sa candidature à tel ou tel poste.

76. Le requérant n'apprendra que le 24 octobre 2022 qu'un autre candidat a été nommé au poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la DPP pour lequel il avait fait acte de candidature le 29 mai 2022. Le partenaire ressources humaines aurait dû tenir le requérant informé de l'évolution de la situation concernant les postes pour lesquels sa candidature était en cours d'examen, y compris celui de Bruxelles, ce qui n'a pas été fait.

77. Le Tribunal conclut également que le défendeur n'a pas agi en toute transparence faute par lui d'avoir, en cours d'examen, informé le requérant en quoi ses compétences de base et ses compétences fonctionnelles ne correspondaient pas à celles requises par les avis de vacance de postes considérés dans les cas suivants :

a. Ayant fait acte de candidature pour le poste de Directeur adjoint de la Division de la gestion financière et administrative le 7 août 2020, le requérant n'a pas été présélectionné, son profil n'ayant pas été jugé conforme aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré.

b. Ayant postulé le poste de Directeur adjoint chargé des relations avec les pays le 18 août 2020, il n'a pas été jugé comme possédant les aptitudes correspondant audit poste et n'a pas été sélectionné.

c. Ayant postulé au poste de Directeur adjoint du Bureau régional pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord le 27 septembre 2021, il n'a pas été sélectionné, son profil n'ayant pas été jugé conforme aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré.

d. Ayant, à l'occasion de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, exprimé le 7 octobre 2021, son intérêt pour le poste de Directeur adjoint de la Division des approvisionnements, il n'a pas été sélectionné, son profil n'ayant pas été jugé conforme aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré.

e. Ayant fait acte de candidature pour le poste de Conseiller principal de la Division de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé de Genève le 20 mai 2022, il n'a pas été présélectionné pour le poste.

f. Ayant fait acte de candidature pour le poste de Directeur adjoint du Centre de recherches Innocenti le 17 août 2022, il n'a pas été présélectionné, son profil n'ayant pas été jugé conforme aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré.

g. Ayant, à l'occasion de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, exprimé le 23 août 2022, son intérêt pour le poste de Représentant adjoint chargé des programmes au Yémen, il n'a pas été recruté pour le poste encore que son profil ait été précisément retenu comme étant celui d'un fonctionnaire relevant de la procédure de roulement des hauts cadres.

h. Ayant, à l'occasion de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, exprimé le 1^{er} septembre 2022, son intérêt pour le poste de Directeur adjoint chargé des activités de vulgarisation et d'ouverture au public de la Division de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé de New York, il n'a pas été présélectionné, son profil n'ayant pas été jugé conforme aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré.

i. Ayant, à l'occasion de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée, exprimé le 2 septembre 2022, son intérêt pour le poste de Directeur adjoint de la DPP, il n'a pas été présélectionné son profil n'ayant pas été jugé aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré

78. Du texte de la DHR/PROCEDURE/2022/002 du défendeur, il résulte ce qui suit [traduction non officielle] :

49. Possède « les aptitudes correspondant » à tel poste le fonctionnaire titulaire d'un poste supprimé qui justifie des compétences de base et des compétences fonctionnelles requises pour ledit poste, telles qu'évaluées selon la procédure de sélection applicable [voir CF/AI/2016-005 (modifiée) concernant la sélection du personnel].

79. Étant donné l'obligation à lui faite d'agir en toute équité, justice et transparence, il incombe au défendeur de prouver que le requérant ne justifiait pas des compétences de base et des compétences fonctionnelles requises pour les postes en question. Ainsi, dans l'arrêt *Smith* (2017-UNAT-768), le défendeur a démontré que le fonctionnaire n'avait pas été retenu pour le poste parce qu'il ne « parlait pas chinois » une des conditions requises par l'avis de vacance de poste et qu'il n'avait pas répondu « oui » au nombre requis de questions de présélection correspondant à trois avis de vacance de

poste. Le Tribunal d'appel a conclu que l'Administration n'était nullement tenue d'examiner la candidature du fonctionnaire concerné pour lesdits postes au regard de la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

80. Il suit de là que le défendeur ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve qui lui incombait en déclarant généralement que le profil du requérant n'était pas conforme aux exigences de l'avis de vacance de poste considéré.

81. En outre, le Tribunal conclut que le défendeur ne s'est pas conformé au texte de l'instruction administrative CF/AI/2016-005 (Évaluation des candidats – Examen du cas du fonctionnaire titulaire d'un poste supprimé) qui porte notamment ce qui suit (souligné dans l'original) :

Section 5 – Évaluation des candidats

Examen du cas du fonctionnaire titulaire d'un poste supprimé

5.1 En application de l'instruction administrative CF/AI/2010-001 Amend. 2 relative à la cessation de service, l'Organisation aidera le fonctionnaire dont le poste est supprimé à identifier des postes disponibles de sa classe. Par conséquent le responsable du poste à pourvoir et le jury de sélection concernés doivent dûment examiner toute candidature dudit fonctionnaire.

[...]

Section 6 – Recommandation

Recommandation aux fins de sélection

6.1 Le jury de sélection examine dûment la candidature de tout candidat interne, spécialement de tout candidat titulaire d'un poste supprimé qui est jugé posséder les aptitudes requises après évaluation. Le jury de sélection s'assurera qu'en formulant la recommandation, le jury a tenu compte des principes et objectifs de diversité, tels que la parité des sexes et une large répartition géographique de l'UNICEF en matière de sélection.

82. Il ressort du dossier que ces dispositions ont été insérées dans la lettre portant préavis de licenciement en ces termes :

Votre partenaire ressources humaines [« BJ » (nom occulté pour des raisons de confidentialité)] vous aidera à faire acte de candidature à des

postes correspondant à vos aptitudes et vous tiendra informé de la suite donnée à votre candidature auxdits postes. Toutefois, comme rien ne garantit que vous serez sélectionné et nommé pour un autre poste à l'UNICEF, je vous encourage également à explorer toutes possibilités d'emploi dans d'autres organismes des Nations Unies, ainsi qu'à l'extérieur du système des Nations Unies.

83. Le défendeur n'a nullement prouvé ni que le partenaire ressources humaines a apporté un quelconque concours au requérant, ni qu'il a tenu ce dernier informé de la suite réservée à sa candidature à un poste quelconque. Ce défaut vient illustrer le fait qu'il n'a pas agi en toute transparence vis-à-vis de ce fonctionnaire, ce qui caractérise une irrégularité substantielle.

84. De plus, faute de l'avoir mis dans un lot convenable aux fins de sélection, le défendeur a compromis les chances du requérant de bénéficier d'un traitement préférentiel en sa qualité de fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent dont le poste doit être supprimé, et ce, en violation des sections 5.1 et 6.1 de l'instruction administrative CF/AI/2016-005 visée plus haut.

85. Le défendeur concède avoir à tort identifié le requérant comme étant un fonctionnaire dont le poste ne doit pas être supprimé. De ce fait, il n'a pas pleinement et équitablement examiné la candidature de celui-ci au poste de Représentant adjoint chargé des opérations à Kaboul (Afghanistan) (poste relevant de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée) n'ayant pas fait jouer les dispositions censées protéger l'intéressé par suite de cette fausse identification, défaut constitutif d'irrégularité substantielle.

86. Le Tribunal considère que le défendeur n'a pas prouvé à tout le moins avoir convenablement, raisonnablement et de bonne foi examiné son cas en vue de maintenir en service le requérant en sa qualité de fonctionnaire nommé à titre permanent dont le poste doit être supprimé. Le défendeur n'a ni affecté le requérant à un poste vacant correspondant à ses aptitudes où il puisse être utilement employé, ni sélectionné celui-ci pour un poste pour lequel il a été présélectionné sans le mettre en concours avec d'autres candidats.

87. Le requérant ayant écarté la présomption de régularité attachée à toute mesure administrative, force est au Tribunal d'accueillir la requête.

Mesures demandées

88. Le requérant demande l'annulation de la décision de licenciement le concernant et sa réintégration à un poste vacant disponible correspondant à ses aptitudes. S'agissant de l'indemnité compensatoire, le requérant fait valoir que, étant titulaire d'un engagement permanent, il relevait du régime contractuel qui lui conférerait le niveau de protection le plus élevé au sein de l'Organisation. Ayant eu à son actif presque deux décennies au service de l'UNICEF au moment de sa cessation de service, il devrait se voir octroyer le montant le plus élevé à titre d'indemnité compensatoire.

89. Le défendeur a fait valoir que, ayant trouvé un autre emploi depuis qu'il avait quitté le service de l'Organisation, le requérant avait compensé sa perte de revenu, ce à quoi le requérant oppose que, s'il a trouvé un autre emploi, celui-ci est moins rémunérateur que le poste qu'il occupait à l'Organisation et que, outre son engagement permanent, il a perdu plusieurs avantages, y compris une partie de sa pension par suite des décisions irrégulières du défendeur.

90. Le Tribunal se rapporte à l'alinéa a) du paragraphe 5) de l'article 10 de son Statut s'agissant des types de mesures qu'il peut accorder. Cette disposition porte notamment ce qui suit :

5. Dans son jugement, le Tribunal ne peut ordonner que l'une des deux mesures suivantes, ou les deux dites mesures :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe ;

b) [...]

91. En conséquence, le Tribunal ordonne l'annulation des décisions contestées, celle de ne pas maintenir le requérant au service de l'UNICEF et celle de ne pas le sélectionner pour le poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la DPP. Par application du texte du Statut, le défendeur pourra choisir de verser au requérant une indemnité en lieu et place de l'annulation desdites décisions.

92. En décidant du montant de ladite indemnité, le Tribunal doit veiller à rétablir le fonctionnaire dans la situation qui aurait été la sienne si l'Organisation avait honoré ses obligations contractuelles [voir arrêts *Kilauri* (2022-UNAT-1304) et *Ashour* (2019-UNAT-899), par. 18].

93. Venant uniquement remplacer l'annulation ou l'exécution de l'obligation imposée, l'indemnité à verser en lieu et place doit se rapprocher autant que possible de ce que la personne concernée aurait perçu en l'absence de l'irrégularité constatée. On part de l'équivalent de deux années de traitement de base net comme paramètre pour déterminer la période à couvrir par l'indemnité. Toutefois, le Tribunal peut relever ou rabaisser le montant de l'indemnité suivant les circonstances propres à la cause, y compris la nature et la classe du poste occupé par le fonctionnaire (c'est-à-dire engagement continu, temporaire, de durée déterminée), la durée du contrat restant à courir, les chances de renouvellement et autres facteurs (voir arrêt *Nega*, par. 52).

94. Le défendeur fait valoir que le requérant a compensé sa perte de revenu en obtenant un autre emploi et que, de ce fait, le montant de l'indemnité compensatoire à lui verser doit être réduit en conséquence. Loin de le rétablir dans la situation qui était la sienne avant l'intervention des décisions contestées, lui verser une indemnité plus élevée, ce serait l'enrichir.

95. N'étant pas convaincu par l'argument avancé par le défendeur, le Tribunal considère que l'indemnité compensatoire « n'est nullement liée à la perte économique subie » (voir arrêt *Nega*, par. 62) et le fonctionnaire n'est nullement tenu de compenser sa perte comme condition préalable à l'octroi de toute indemnité compensatoire [voir arrêt *Zachariah* (2017-UNAT-764)]. Selon le Statut du Tribunal, il s'agit là de la

solution que le défendeur peut choisir au lieu de réintégrer le requérant dans son service, si bien qu'il est indifférent que l'intéressé justifie de quelque perte ou gain pécuniaire.

96. Les facteurs à retenir en l'espèce sont le fait que le requérant était titulaire d'un engagement permanent depuis le 30 juin 2009 et qu'il aurait bénéficié d'une retraite confortable à partir de 2028 en ayant droit à une pleine pension et à des prestations médicales. Il a précédemment occupé un poste de rang élevé de la classe D-1 avant d'être affecté à des postes temporaires précaires à compter de 2014, année où il sera informé pour la première fois que son poste serait supprimé. Il a accepté des postes subalternes pour rester en activité. Ayant à son actif une vingtaine d'années au service de l'UNICEF, il aurait effectivement du mal à trouver un nouvel emploi qui lui procurerait le même niveau de rémunération ou la même satisfaction.

97. Dans l'affaire distincte *El Kholly*, le Tribunal d'appel a ramené de deux ans à 18 mois de traitement de base net le montant de l'indemnité allouée, la preuve ayant été rapportée que le fonctionnaire n'avait ni pleinement fait preuve de coopération, ni manifesté de l'intérêt pour les salons de recrutement. En revanche, en l'affaire *Fasanella*, le Tribunal d'appel, convaincu qu'il avait fait acte de candidature à des postes sans succès, a alloué au fonctionnaire l'équivalent de deux années de traitement de base net en lieu et place de sa réintégration.

98. Le requérant en la présente espèce a démontré avoir sans relâche fait acte de candidature à des postes et justifier des qualifications requises pour un certain nombre de postes relevant de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée. Il ressort du dossier qu'il a postulé à au moins 11 postes entre 2019 et 2022, le Tribunal s'autorisant de ce facteur et des autres relevés plus haut pour allouer au requérant l'équivalent de deux années de traitement de base net en lieu et place de sa réintégration.

Dispositif

99. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a. La décision de mettre fin à l'engagement permanent du requérant sans rechercher, à titre prioritaire comme il se devait s'il justifiait des aptitudes correspondant à tels postes disponibles où il puisse être utilement employé, est annulée ;
- b. La décision de ne pas sélectionner le requérant pour le poste de Directeur du Bureau de Bruxelles de la Division des partenariats publics est annulée ;
- c. Le défendeur pourra choisir de verser au requérant l'équivalent de deux années de traitement de base net en lieu et place de sa réintégration à titre de réparation des deux violations constatées ;
- d. L'indemnisation sus-indiquée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce

taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de soixante jours au-delà de cette date.

(Signé)

Rachel Sophie Sikwese, juge

Ainsi jugé le 2 octobre 2024

Enregistré au Greffe le 2 octobre 2024

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York