

---

TRIBUNAL  
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2015/045  
Jugement n°

---

---

## **Introduction**

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

## **Rappel de la procédure**

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

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

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

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

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

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

## **Faits**

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

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

10. De son côté, le requérant a écrit au Directeur du Bureau régional du FNUAP pour l'Afrique, M. Makinwa, pour l'informer de la mesure temporaire prise par le bureau du Kenya pour faire face à la situation à Marsabit. L'action du requérant a été saluée et ne pénur

13. Par une réponse du 13 janvier 2012, le requérant a notamment remis en cause le comportement et les méthodes de l'équipe d'enquête et reproché à cette dernière de ne pas lui avoir permis de faire des observations sur le rapport préliminaire et de ne pas lui avoir communiqué le rapport final.
14. Par courrier du 16 janvier 2012, le requérant a répondu en détail à la lettre de M. Makinwa en date du 6 janvier.
15. En mars 2012, à la fin de la période d'évaluation 2011/12, le requérant s'est vu attribuer une mauvaise appréciation par M. Makinwa, qui lui a également demandé de soumettre ses observations le 16 mars 2012 au plus tard.
16. Le 29 mars 2012, avant que la procédure d'évaluation ne soit achevée et alors que certains points du rapport de notation faisaient toujours l'objet d'un désaccord, le requérant a été contacté par la chef du recrutement du FNUAP, M<sup>me</sup> Serina Choo. Cette dernière l'a informé que la direction avait décidé de le réaffecter avant que son mandat de quatre ans au poste de représentant de pays ne prenne fin et qu'à titre subsidiaire, il pouvait accepter une offre de retraite anticipée d'un montant de 150 000 dollars. Le requérant a décliné l'offre.
17. En avril 2012, le requérant a reçu les documents administratifs relatifs à sa réaffectation à Johannesburg. Le poste de représentant de pays qu'il occupait à l'époque a fait l'objet d'un avis de vacance le mois suivant.
18. Le 30 mai 2012, le requérant a déposé un dossier pour contester la mauvaise appréciation portée dans son rapport de notation pour la période 2011/12.
19. Le requérant a pris ses nouvelles fonctions de conseiller technique à Johannesburg le 7 janvier 2013. Ce poste était de la classe P-5,                    èsse P

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

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

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

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

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

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

#### **Questions et examen**

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

31. Le requérant soutient qu'il a fait l'objet d'un licenciement irrégulier car le fonctionnaire qui lui a adressé sa lettre de licenciement n'était pas qualifié.



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

41. Il est constant que, le 30 mars 2012, M<sup>me</sup> Serina Choo, qui était chef du recrutement à la Division des ressources humaines du FNUAP, a informé le requérant au nom de la direction qu'au vu de l'appréciation portée sur son travail pour la période d'évaluation 2011/12, la décision avait été prise de le réaffecter à d'autres fonctions avant la fin de son mandat de quatre ans au poste de représentant du Fonds au Kenya,

46.





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

60. Le témoin a affirmé avoir rencontré le requérant lors de la restructuration et lui avoir présenté les possibilités qui s'offraient à lui. Il a ajouté que, lors d'une autre réunion de deux heures avec le requérant tenue juste avant le début de la procédure de mise en correspondance des postes, il avait tenté de convaincre l'intéressé que,

b      i o              a i      s

Affaire n° : UNDT/NBI/2015/045  
Jugement n° : UNDT/2017/084

72.

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

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

79. Au vu de l'arrêt <sup>3</sup>, l'argument du requérant selon lequel l'obligation qui lui était faite de chercher des postes vacants et d'y présenter sa candidature ne faisait pas disparaître celle qui incombait au Fonds de le réaffecter à un poste correspondant à ses aptitudes ne tient pas. Selon le principe de bonne foi, les deux parties doivent coopérer afin de trouver un poste acceptable auquel le requérant pourrait se porter candidat et de faire en sorte que ce dernier jouisse de la protection et du statut prioritaire qui lui sont dus en vertu des alinéas e) de la disposition 9.6 et d) de la disposition 13.1 du Règlement. Le requérant ne peut s'attendre à bénéficier du traitement préférentiel auquel il a droit du fait de la restructuration et de la suppression de son poste s'il n'est pas disposé à se porter candidat à des postes vacants.

?

?

?

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

u lieu es e es t



90. Sa requête est dès lors rejetée.

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

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