



## **Introduction**

1. Le requérant, anciennement spécialiste de l'apprentissage de la classe P-4 au Programme des Nations Unies pour le développement (« PNUD »), conteste la décision de l'Administration de mettre fin à son engagement permanent par suite de la suppression de son poste.
2. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

## **Faits**

3. En 2015, le poste du requérant à New York a été supprimé en raison d'une réorganisation. À la suite d'un salon de l'emploi tenu dans le cadre de la réorganisation en août 2015, le requérant a été sélectionné pour un poste de spécialiste de l'apprentissage au Groupe du développement des aptitudes, à Copenhague et affecté à ce poste en janvier 2016.
4. En décembre 2016, le Chef du Groupe du développement des aptitudes a informé les membres de l'équipe, y compris le requérant, que celle-ci serait réorganisée.
5. En janvier 2017, la Chef de la gestion intégrée des aptitudes a informé officieusement le requérant que son poste serait supprimé et qu'elle retardait la notification officielle de cette suppression afin de lui donner plus de temps pour se porter candidat à d'autres postes.
6. Le 24 avril 2017, la suppression du poste, à compter du 31 juillet 2017, a été officiellement notifiée au requérant. Celui-ci était informé qu'il disposait de trois mois, à savoir jusqu'au 23 juillet 2017, pour chercher un autre emploi et que son partenaire ressources humaines l'aiderait et appuierait sa candidature. Il était également été informé qu'il serait autorisé à prendre jusqu'à 20 jours ouvrables pour rechercher à plein temps un emploi pendant cette période.

7. Le 28 juillet 2017, le requérant a été informé qu'il avait été affecté à titre temporaire à New York, pour une durée de trois mois jusqu'au 31 décembre 2017, à un poste de spécialiste des sources d'apprentissage. Il était prévenu que s'il ne trouvait pas un autre poste à la fin de son affectation temporaire le 31 décembre 2017, son engagement serait résilié et il recevrait une indemnité en lieu et place de la période de préavis.

8. Le 19 décembre 2017, le requérant a déposé une demande de contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement permanent.

9. En janvier 2018, l'Administration a informé le requérant qu'elle retirait la décision de mettre fin à son engagement en raison de vices de procédure et qu'elle continuerait à examiner s'il existait des postes qui lui conviendrait.

13. Le 21 mars 2019, le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a informé le requérant qu'il ne remplissait pas les critères minimaux pour le poste de spécialiste de la gestion (P-4) à New York et qu'en conséquence, son engagement permanent prendrait fin le 27 mars 2019.

14. Après le dépôt par le requérant d'une deuxième demande de contrôle hiérarchique en avril 2019, l'Administration a retiré la décision de mettre fin à son engagement permanent et lui a accordé un délai supplémentaire pour rechercher un autre poste conformément aux instructions permanentes concernant la procédure à suivre dans les cas où il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent, mises à jour en février 2019 (les « instructions permanentes »).

15. En avril 2019, le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a fait parvenir au requérant une liste de postes vacants des classes P-3 et P-4. Le requérant



libellé de cette disposition qu'elle devait également déterminer son aptitude pour le poste, en tenant compte de sa compétence, son intégrité et son ancienneté, ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe. Si le fonctionnaire licencié n'est pas pleinement compétent pour exercer les fonctions et responsabilités essentielles afférentes à un poste, l'Administration n'est nullement tenue de le prendre en considération pour ce poste (*Timothy*, par. 38).

24. Bien qu'il incombe à l'Administration de s'efforcer de trouver un poste correspondant aux aptitudes du fonctionnaire concerné, il est légitime et raisonnable d'attendre de celui-ci qu'il coopère pleinement au processus : il y est tenu et doit manifester de l'intérêt pour un tel nouveau poste en s'y portant pleinement candidat en temps utile. Cependant, une fois la procédure d'acte de candidature achevée, l'Administration est tenue d'examiner à titre préférentiel ou en dehors de toute procédure de concours la candidature de l'intéressé (arrêt *Timothy*, par. 45 à 47).

25. En l'espèce, il n'est pas contesté que le requérant, depuis que la décision de supprimer son poste lui a été notifiée en avril 2017, a postulé à un certain nombre de postes de sa classe ou d'une classe inférieure qui étaient à pourvoir au PNUD. L'Administration a établi, après un examen, que le requérant n'était pas qualifié pour occuper les postes auxquels il avait postulé et qu'elle ne pouvait donc retenir sa candidature. Le défendeur fait valoir en conséquence que l'Administration s'est acquittée de son obligation au titre de la disposition 13.1 d) du Règlement du personnel et a donc régulièrement mis fin à l'engagement permanent du requérant.

26.



juridiquement tenue d'envisager d'affecter le requérant à des postes vacants gelés ou à des postes éventuellement vacants qui auraient pu se libérer dans un avenir proche ;  
c) si par ailleurs l'Administration n'a pas agi de bonne foi tout au long du processus qui a abouti à la décision contestée.



d'accélération pour l'Afrique (P-4), gestionnaire de portefeuille (P-4), spécialiste de la création de partenariats pour les financements novateurs et les laboratoires d'accélération (P-4), spécialiste des enquêtes (P-4), spécialiste de la gestion (P-4), spécialiste de la création de partenariats (P-4), spécialiste des partenariats (P-4), spécialiste des politiques et programmes dans les contextes de crise et de fragilité (P-4) et spécialiste de la formation à la sécurité (P-4).

37. Le Tribunal a examiné les documents produits par le défendeur. Ayant examiné les conditions susmentionnées d'expérience professionnelle requise pour les postes en question en regard de l'expérience professionnelle du requérant, le Tribunal est convaincu par l'argument du défendeur selon lequel ces postes exigeaient une expérience professionnelle spécialisée que le requérant n'avait pas. Le Tribunal considère que l'Administration a conclu à bon droit que le requérant ne remplissait pas les conditions d'expérience professionnelle minimales requises pour ces différents postes.

38.

*L'Administration était-elle juridiquement tenue d'envisager d'affecter le requérant à des postes vacants gelés ou à des postes éventuellement vacants ?*

40. Le requérant fait également valoir qu'il aurait dû être pris en considération pour les postes vacants gelés ou pour les postes qui seraient probablement créés après la réorganisation prochaine du Bureau des ressources humaines.

41. En ce qui concerne les postes gelés, le défendeur soutient qu'un poste gelé ne peut en aucun cas être considéré comme un « poste disponible » parce qu'il est gelé pour des raisons tenant notamment à des restrictions budgétaires ou à la perspective d'une réorganisation et qu'il n'est par conséquent pas prévu de le pourvoir.

42. En ce qui concerne la réorganisation prévue du Bureau des ressources humaines, le défendeur soutient qu'elle aurait entraîné la modification des fonctions d'un grand nombre de postes et que l'on ne savait pas, au moment de la décision attaquée, quel en aurait été le résultat.

43. Comme indiqué ci-dessus, l'obligation juridique de l'Administration au titre des articles 9.6 e) et 13.1 d) du Statut du personnel est subordonnée à l'existence de postes correspondant aux aptitudes du fonctionnaire licencié et auxquels celui-ci peut être affecté. Le Tribunal convient avec le défendeur que les postes « gelés » ne sont pas, par définition, des postes disponibles.

44. Il est de jurisprudence constante que l'Administration dispose d'une grande latitude pour organiser ses services (voir *Hersh* 2014-UNAT-433, *Bali* 2014-UNAT-450, *Matadi et al.* 2015-UNAT-592). Ce pouvoir discrétionnaire n'est cependant pas illimité et l'Administration ne peut pas geler une position aux seules fins d'exclure un membre du personnel. Toutefois, le requérant ne prétend pas que l'Administration ait agi de mauvaise foi en décidant de geler les postes en question et le Tribunal estime

également, par définition, de postes non disponibles. Ils ne deviennent disponibles que lorsque la réorganisation a eu lieu. À la date de la décision attaquée, on ignorait quel serait le résultat de la réorganisation et l'on ne pouvait donc que conjecturer sur la disponibilité future des postes.

46. En conséquence, le Tribunal conclut que l'Administration s'est régulièrement abstenue d'envisager d'affecter le requérant à des postes gelés ou éventuellement vacants.

*L'Administration a-t-elle par ailleurs manqué de bonne foi envers le requérant tout au long de la procédure ?*

47. Le requérant soulève plusieurs arguments à l'appui de sa thèse selon laquelle



indemnité en lieu et place du préavis de trois mois. L'Administration a en outre examiné de manière accélérée la demande de contrôle hiérarchique présentée par le requérant afin de le licencier dès que possible. Le requérant fait valoir que ces agissements démontrent le manque de bonne foi de l'Administration.

54. En réponse, le défendeur soutient que l'Administration a correctement exercé son pouvoir discrétionnaire de verser une indemnité en lieu et place du préavis de trois mois prévu par la disposition 9.7 d) du Règlement du personnel.

55. Le Tribunal convient qu'aux termes de la disposition 9.7 d) du Règlement du personnel, l'Administration peut choisir de verser une indemnité en lieu et place du

**Dispositif**

58. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 6 août 2020

Enregistré au Greffe le 6 août 2020

*(Signé)*