



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/050
Jugement n° UNDT/2021/102
Date : 24 août 2021
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffe : New York

Greffier : M^{me} Nerea Suero Fontecha

DETTORI

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Omar Yousef Shehabi, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Matthias Schuster, UNICEF

travail a informé l'UNICEF et la requérante que, sur la base de son évaluation, celle-ci était apte à travailler à plein temps dans tout lieu d'affectation famille autorisée, SAUF à New York.

9. Le 16 juillet 2020, la Division des ressources humaines de l'UNICEF a pris contact avec la requérante pour lui proposer une mutation latérale au poste de spécialiste de la gestion des programmes, de la classe P-4, à pourvoir à Genève au Bureau de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé (« le poste »).

10. Le même jour, la requérante a répondu que le poste ne répondait à aucun des critères dont elle avait précédemment discuté avec la Division des ressources humaines. Elle demandait s'il existait d'autres possibilités, car elle estimait que le poste ne lui convenait absolument pas.

11. Le 17 juillet 2020, la Division des ressources humaines a répondu que la réserve de postes disponibles était limitée et que le responsable du poste à pourvoir estimait que la requérante était une candidate tout indiquée. Elle confirmait que, tout en continuant à chercher des solutions de rechange, elle n'avait rien d'autre à offrir à ce moment-là et donnait à la requérante un délai de 10 jours ouvrables pour confirmer qu'elle acceptait le poste.

12. Le 30 juillet 2020, la requérante a informé le chef du personnel de l'UNICEF qu'elle ne pensait pas que le poste était une affectation qui lui convenait et qu'elle souhaitait envisager d'autres possibilités.

13. Le 6 août 2020, le chef du personnel a répondu que, de l'avis de l'UNICEF, le poste était tout indiqué pour la requérante, que celle-ci avait été déclarée apte au travail sur le plan médical et qu'il ne lui restait guère d'autres possibilités à envisager.

14. Le 17 août 2020, le responsable de la Division des ressources humaines a informé la requérante que toutes les autres possibilités d'affectation étaient épuisées et lui a de nouveau offert le poste. Il lui indiquait en outre que, comme elle cesserait d'occuper son actuel poste temporaire le 31 août 2020, si elle n'acceptait pas le poste

à pourvoir, des mesures seraient prises en conséquence en application de la directive CF/EXD/2015-002 relative à la mobilité et à la rotation du personnel (« la directive »),

d'accepter la réaffectation, elle serait licenciée pour abandon de poste en application des sections 13 et suivantes de la directive et conformément à la disposition 9.3 du règlement du personnel, ce à compter du 31 décembre 2020.

Examen

Décision portant affectation

22. Les moyens invoqués par la requérante contre la décision portant affectation peuvent être résumés comme suit : 1) L'UNICEF a irrégulièrement inclus la requérante dans son programme de mobilité ; 2) l'UNICEF n'a pas respecté la procédure applicable parce qu'il n'a pas attendu la décision finale concernant la demande d'ajournement de la requérante ; 3) l'affectation à un poste en dehors de New York constituait une représaille contre la requérante à la suite du signalement de faute fait par celle-ci ; (4) l'UNICEF a en toute irrégularité fait pression sur la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail pour qu'elle déclare la requérante apte à travailler, en représailles du signalement de faute fait par celle-ci.

23. Le défendeur affirme en réponse que la décision portant affectation était régulière et conforme à la procédure.

24. Le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, le fonctionnaire est soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut lui assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies.

25. En ce qui concerne d'une manière générale l'examen par le Tribunal du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, énoncée dans l'affaire *Sanwidi* 2010-UNAT-082, prévoit ce qui suit :

40. Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir discrétionnaire en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit déterminer si la décision est licite, rationnelle, régulière et proportionnée. Le Tribunal peut rechercher si

Affaire n

aucune preuve que la requérante ait contesté cette décision et, par conséquent, le Tribunal est à présent dans l'incapacité de l'examiner.

28. La requérante fait en outre valoir que son inclusion dans les exercices de mobilité de 2019 et de 2020 étaient des mesures de rétorsion à son égard parce qu'elle avait signalé en juillet 2018 une faute commise par un haut fonctionnaire de l'UNICEF.

29. La requérante affirme également que la décision, prise par la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail, de la déclarer apte à travailler à Genève, ainsi que le rejet de sa demande d'ajournement, sont le résultat d'une pression indue exercée par l'UNICEF en vue de la punir pour avoir signalé la faute.

30. Le Tribunal relève que la requérante déduit un motif indu de la suite des faits qui ont conduit à sa réaffectation. Elle n'apporte cependant aucune preuve de l'existence d'un lien entre sa dénonciation de la faute et la décision, prise par la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail, de la déclarer apte à travailler en dehors de New York ou le rejet de sa demande d'

34. La requérante prétend en outre qu'elle a été laissée « à dessein sans affectation » pendant un certain temps avant d'être affectée au poste. Elle semble également se plaindre de la suppression de son poste au profit d'un cadre supérieur nouvellement sélectionné.

35. Or, ici encore, aucune de ces décisions n'a été contestée et, par conséquent, l'examen de leur régularité sort du cadre de la présente espèce.

36. En résumé, le Tribunal rappelle qu'il existe une procédure pour contester toute décision administrative qu'un membre du personnel estime être en violation de ses droits contractuels. La requérante, qui est représentée par un conseil professionnel, ne saurait contourner les procédures applicables pour se référer indirectement dans la présente affaire à des décisions qu'elle n'a pas contestées en temps utile et faire à présent valoir qu'elles font partie d'une succession d'injustices à son égard. Céder devant cette tactique reviendrait à bouleverser l'ordre juridique et administratif de l'Organisation.

37. En ce qui concerne la procédure applicable à la décision portant affectation, la requérante affirme que le poste ne lui convenait pas. Les éléments versés au dossier montrent, comme indiqué ci-dessus, qu'elle a effectivement refusé l'affectation pour ce motif.

38. La teneur de la discussion concernant l'aptitude de la requérante à occuper le poste ressort de l'échange de correspondance entre celle-ci et la Division des ressources humaines.

39. Le 16 juillet 2020, la requérante a écrit à la Division des ressources humaines pour lui indiquer qu'elle avait eu une conversation avec l'Équipe d'appui aux cadres supérieurs de la Division au sujet du poste. Elle déclarait que le poste ne répondait à aucun des critères dont elle avait précédemment discuté avec la Division – laissant envisager un poste à caractère technique, dans le domaine de la politique sociale, des questions de genre ou de la protection de l'enfance, conformément à la progression de

s'occupe actuellement et ne répond pas à ses aspirations professionnelles et, dans les écritures déposées en l'espèce, elle exprime une nette préférence pour rester au lieu d'affectation de New York.

42. Si ces critères sont parfaitement compréhensibles du point de vue de la requérante, ils ne suffisent pas à démontrer que la réaffectation était irrégulière à la lumière de la jurisprudence. Le Tribunal rappelle que l'Administration conserve le pouvoir discrétionnaire, délimité par certains paramètres, de réaffecter le personnel dans l'intérêt de l'Organisation. La requérante n'apporte aucunement en l'espèce la preuve que ces paramètres n'aient pas été respectés dans la sélection du poste qui lui a été attribué.

43. La requérante fait en outre valoir que la décision finale de l'UNICEF l'a mise devant un fait accompli, puisqu'elle a été prise avant même que celle concernant sa demande d'ajournement ait été rendue.

44. Même si l'on accordait à la requérante que l'UNICEF aurait dû attendre de connaître l'avis du Groupe des astreintes spéciales avant de finaliser la décision portant affectation, ce1 0 0 1 190.22 od ETQ.0000utpjournement ait été rend

Décision portant licenciement

46. Aux termes de la disposition 9.3 du Règlement du personnel, « “[l’]abandon de poste” s’entend de la cessation de service, autre qu’une démission, dont l’intéressé prend l’initiative ; il ne vaut pas licenciement au sens du présent Règlement. »

47. Dans la requête, la requérante affirme que, puisque l’UNICEF a agi de façon irrégulière en prenant la décision portant affectation, la décision de la licencier est également irrégulière.

48. Le défendeur fait valoir que la décision portant licenciement a été prise conformément au cadre réglementaire applicable après le refus par la requérante de prendre ses nouvelles fonctions.

49. Le Tribunal note que la requérante admet qu’elle a refusé d’accepter son affectation. Étant donné que le Tribunal n’a constaté aucune irrégularité dans la décision portant affectation, le refus par la requérante de prendre ses fonctions à son nouveau poste était injustifié.

50. Les éléments versés au dossier montrent que l’UNICEF a averti la requérante des conséquences auxquelles elle s’exposait si elle n’acceptait pas son affectation. Dès lors que la requérante a été déclarée apte au travail et que sa demande d’ajournement a été refusée, sa décision de ne pas prendre ses fonctions constitue un abandon de poste, conformément à la disposition 9.3 du Règlement du personnel.

51. Le Tribunal rappelle que le Statut et le Règlement du personnel, ainsi que d’autres dispositions applicables, offrent aux fonctionnaires des voies de recours pour contester les décisions administratives qu’ils estiment contraires à leurs droits en tant que fonctionnaires. Les fonctionnaires n’ont cependant pas le droit de choisir unilatéralement les décisions qu’ils respectent et celles qu’ils ne respectent pas. Cela reviendrait, comme le fait observer le défendeur, à leur accorder un droit de veto qui aurait pour effet de paralyser l’administration.

52. En l'espèce, la requérante a choisi, avant d'

Dispositif

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

(Signé)

M^{me} Joelle Adda,