



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/26
Jugement n° : UNDT/2009/083
Date : 30 novembre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Thomas Laker

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

BYE

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Sarah Hunt

Conseil pour le défendeur :

Ivan Koulov, Section de la gestion des ressources humaines, ONUG

Les questions en cause

1. Par recours déposé le 26 janvier 2009 auprès de la Commission paritaire de recours de Genève puis transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} juillet 2009 et enregistrée en tant qu'affaire n° UNDT/GVA/2009/27, le requérant conteste la décision de mettre fin à son engagement de durée déterminée le 26 octobre 2008 qui lui a été communiquée par lettre datée du 26 septembre 2008 par le Chef de la Section de la gestion des ressources humaines.

Les faits

2. Le requérant est entré au service du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (ci-après le Haut-Commissariat) le 26 avril 2004. Il a été Chef de mission au bureau du Haut-Commissariat en Angola, à la classe P-5, au bénéfice d'un engagement à court terme d'un an (série 300).

3. Du 26 avril 2005 au 31 mars 2006, le requérant a continué de travailler au bureau du Haut-Commissariat en Angola au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de classe L-5 lié au programme.

4. Sa candidature ayant été retenue au poste de chef du bureau du Haut-Commissariat en Angola – dont la vacance avait été annoncée sur le système Galaxy – le requérant s'est vu accorder un engagement de durée déterminée de deux ans au sein de l'Organisation à la classe P-5 (échelon 8) à compter du 1^{er} avril 2006.

5. Après avoir communiqué à son supérieur direct, le Directeur de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique, ses préoccupations au sujet du style de gestion de ce dernier, le requérant a écrit une lettre au Haut-Commissaire aux droits de l'homme le 4 novembre 2006 pour exprimer lesdites préoccupations en déclarant plus particulièrement qu'il ne se sentait pas appuyé de manière appropriée par le siège. Le Haut-Commissaire a répondu au requérant par une lettre du 24 novembre 2006 en indiquant que les profonds changements que subissait le Haut-Commissariat exigeait de la souplesse de tous et en lui demandant instamment de « travailler directement avec son responsable de secteur, son coordonnateur de groupe

et avec [le Chef de la Division des opérations hors siège et de la coopération technique] pour résoudre les questions de ce type de la manière la plus constructive ».

6. Au cours de son service au Haut-Commissariat, le requérant a fait savoir à plusieurs reprises que, pour des raisons familiales, il préférerait vraiment travailler dans un lieu d'affectation en Amérique latine et plus précisément aussi près que possible du Nicaragua.

7. Le requérant a postulé au poste de chef du nouveau bureau régional de Panama et à celui de chef du bureau de Bolivie. Au milieu de 2007, il a été recommandé au poste de Panama et a retiré sa candidature au poste de Bolivie. Mais en fin de compte il n'a pas été nommé représentant du bureau de Panama car le poste a été attribué par décision du siège à l'ancien Chef du bureau de Santiago-du-Chili qui avait dû être fermé pour des raisons budgétaires. Le requérant a alors de nouveau postulé au poste de représentant en Bolivie sur l'avis du Directeur de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique. Il a passé un entretien mais n'a pas été recommandé pour ce poste. L'avis de vacance de poste a été annulé puis de nouveau diffusé.

8. Le requérant a postulé à un poste P-4 de conseiller aux droits de l'homme au Nicaragua. Sa candidature a été retenue mais ses supérieurs l'ont informé que, pour pouvoir accepter cette offre, il devrait démissionner de son engagement de durée déterminée.

9. Le requérant a postulé à un poste temporaire de représentant par intérim en Bolivie dont la vacance avait été annoncée et sa candidature a été retenue en février 2008.

10. En mars 2008, le Gouvernement angolais a fait savoir sa décision de fermer le bureau du Haut-Commissariat à Luanda.

11. L'engagement de durée déterminée du requérant a été renouvelé pour deux années supplémentaires à compter du 1^{er} avril 2008. Cet engagement devait venir à expiration le 31 mars 2010.

12. Le 6 avril 2008, tandis que des dispositions étaient prises pour fermer le bureau du Haut-Commissariat en Angola, le requérant a été muté au bureau en Bolivie, au bénéfice d'une affectation temporaire, en tant que représentant par intérim. Cette affectation avait initialement une durée de trois mois mais elle a ensuite été prolongée deux fois jusqu'au 26 octobre 2008. La procédure de sélection pour le poste de représentant du Haut-Commissaire en Bolivie a été engagée à ce moment-là.

13. Le bureau du Haut-Commissariat à Luanda a été fermé le 31 mai 2008 comme suite à la décision du Gouvernement angolais. Dans ce contexte, le poste de chef du bureau dont le requérant était titulaire a été supprimé.

14. Alors qu'il était en service en Bolivie, l'intéressé a postulé à deux autres postes de représentant : en Colombie (poste permanent) et au Mexique (poste temporaire). L'avis de vacance du poste en Colombie a été annulé au motif qu'il n'y avait pas de candidats valables; le requérant n'a pas réussi à se faire recruter pour le poste au Mexique.

15. Le 23 juillet 2008, il s'est vu offrir le poste de représentant adjoint au bureau du Haut-Commissariat au Guatemala, un poste classe P-5 nouvellement créé dont le financement était assuré pour une année. Les supérieurs du requérant l'ont informé à ce stade que des efforts avaient été faits pour trouver un poste qui soit conforme à son niveau et à ses qualifications et qui permette de tenir compte de son souhait d'être affecté dans la région d'Amérique latine et que c'était le seul poste approprié qui avait été trouvé.

16. Par lettre du 10 septembre 2008 adressée à la Directrice de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique, le requérant a décliné cette offre. Par courriel du 16 septembre 2008, la directrice a pris note de cette lettre et a réitéré sa position selon laquelle la seule option restante, compte tenu du refus de requérant d'accepter le poste offert serait de quitter le Haut-Commissariat.

17. Par lettre datée du 26 septembre 2008, le Chef de la Section de la gestion des ressources humaines a informé le requérant que, compte tenu de sa décision de décliner l'offre d'un poste P-5 au Guatemala, il serait mis fin à son contrat 30 jours

après la date de ladite lettre au motif que son poste avait été supprimé. Il a en outre précisé que l'affectation temporaire du requérant en Bolivie serait prolongée de manière à couvrir la période de préavis.

18. La cessation de service du requérant a pris effet le 26 octobre 2008.

19. En novembre 2008 (c'est-à-dire après sa cessation de service), le requérant a passé l'examen du centre d'évaluation des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Le rapport du centre, daté du 5 décembre 2008, concluait que « sur la base de la présente évaluation des compétences, [le requérant a été] placé dans la catégorie 2 « Nomination recommandée avec quelques besoins de perfectionnement ».

20. Le 14 octobre 2008, il a écrit au Secrétaire général pour lui demander de reconsidérer sa décision du 26 septembre 2008 de mettre fin à son contrat.

21. Le 21 octobre 2008, le conseil du requérant a écrit au Secrétaire de la Commission paritaire de recours de Genève pour demander une suspension de l'exécution de la « décision datée du 26 septembre 2008 de mettre fin au contrat du requérant ». Cette demande a été rejetée par décision du Vice-Secrétaire général daté du 24 octobre 2008 comme le recommandait la Commission paritaire de recours dans son rapport.

22. Par mémorandum daté du 10 décembre 2008, le Groupe du droit administratif a répondu négativement à la demande de réexamen du requérant.

23. Par courriel du 15 décembre 2008, le conseil du requérant a demandé que soit prolongé de deux semaines le délai imparti pour saisir la Commission paritaire de recours, demande à laquelle le Secrétaire de la Commission a accédé par lettre du même jour. Le recours a effectivement été introduit devant la Commission le 26 janvier 2009, c'est-à-dire dans le délai imparti à cet effet. Le défendeur a soumis sa réponse le 3 avril 2009.

24. Le 1^{er} juillet 2009, à la suite de la suppression de la Commission paritaire de recours, l'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

25. Le 30 juillet 2009, le défendeur a déposé ses observations finales. Le requérant a déclaré par un courriel daté du 19 août 2009 ne pas avoir d'autres observations à formuler.

26. Le 15 octobre 2009, les parties ont été convoquées à une audition qui a eu lieu le 3 novembre 2009.

27. Après l'audition, le requérant a soumis une lettre datée du 19 novembre 2009 à laquelle était joint un courriel émanant d'un de ses anciens collègues. Le requérant déclarait dans cette lettre que l'on n'avait jamais sérieusement examiné sa candidature au poste de coordonnateur résident compte tenu de son âge (près de 58 ans) car, comme il ressortait selon lui du message joint à la lettre, il existait « une politique apparente de discrimination délibérée fondée sur l'âge ».

Le requérant demande à titre de réparation :

a) Que la décision attaquée soit annulée et qu'un poste approprié convenable lui soit attribué;

b) Que lui soit versée rétroactivement l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit repris au service de l'ONU;

à défaut,

Que l'Organisation lui verse des dommages-intérêts équivalant à l'intégralité du traitement et de l'ajustement de poste auquel il aurait eu autrement droit pour le reste de son contrat de durée déterminée (c'est-à-dire jusqu'au 31 mars 2010), déduction faite des sommes déjà reçues de l'Organisation.

Arguments des parties

Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

28. Le requérant soutient que la décision attaquée a été motivée par de l'animosité personnelle et du parti pris de la part de son supérieur direct, le Directeur de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique; cette décision fait ressortir la discrimination dont il a fait l'objet et constitue un détournement de pouvoir. Il explique que le préjugé de son supérieur à son égard provient d'un

désaccord professionnel de longue date qui a abouti à un harcèlement systématique (dénigrement de son travail, humiliations, défaut de compréhension, sape de ses moyens).

29. Le requérant estime que ladite décision constituait un licenciement implicite dans la mesure où elle visait à l'envoyer sur une voie de garage le menant vers la sortie de l'Organisation. Il souligne en outre que la décision ne correspond pas à l'intérêt bien compris de cette dernière.

30. Le requérant soutient que le parti pris à son égard ressort à l'évidence de la manière dont il a été mis de côté d'abord avant la fermeture du bureau de l'Angola puis pendant la crise bolivienne; dans les deux cas on l'a retiré de son poste à un moment critique et lorsqu'on avait le plus besoin de ses compétences. Il fait également valoir, à cet égard, que lorsqu'il était en Bolivie, il a été placé « sous contrôle administratif » par ses supérieurs et que son travail a été systématiquement assujéti à une « microgestion » depuis le siège. Selon lui, le fait que sa candidature n'ait pas été retenue pour les trois postes à pourvoir en Amérique latine à l'époque où il a quitté l'Organisation est une preuve supplémentaire du parti pris personnel montré par son supérieur direct, le Directeur de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique qui ne le considérait pas comme prêt à assumer les responsabilités d'un chef de bureau ou de mission. D'après lui, la seule explication de sa non-sélection est qu'il figurait sur la « liste noire » de son supérieur. Cette impression a été renforcée lorsque certains de ces postes ont fait l'objet d'un nouvel avis de vacance comme si aucun candidat qualifié n'avait postulé et ont finalement été pourvus, selon le requérant, par des candidats externes moins qualifiés. Or, le requérant soutient que sa réussite à l'examen d'évaluation des coordonnateurs résidents prouve que le Chef de Division avait eu tort de mal juger ses capacités.

31. Accessoirement, le requérant a fait valoir que le Haut-Commissariat avait pour pratique d'exclure systématiquement des postes de chef de bureau de pays les candidats approchant les 60 à 62 ans.

32. Tout en reconnaissant que la suppression de son poste faisait suite à la décision de fermer le bureau de Luanda, décision qui avait été prise par le

Gouvernement angolais, le requérant estime que l'Administration aurait dû lui trouver un poste. Selon lui, l'Organisation n'a pas fait preuve de bonne foi dans ses efforts pour l'affecter et elle n'a pas cherché sérieusement et énergiquement à lui trouver un poste approprié. Sur ce point, le requérant souligne que puisque plusieurs postes correspondant à son profil étaient disponibles au moment où il a quitté l'Organisation, à savoir les postes de représentant du Haut-Commissaire en Colombie, au Mexique et en Bolivie, et que sa candidature n'a été retenue pour aucun d'entre eux (alors qu'il répondait aux exigences et avait davantage d'expérience pertinente que les candidats retenus), voire qu'il n'a pas été nommé à l'un de ces postes par décision du siège, l'Organisation ne peut prétendre avoir fait de bonne foi tous les efforts pour lui trouver un autre poste lui convenant. Le requérant ajoute qu'il n'avait pas eu le sentiment que le Haut-Commissariat l'appuyait dans ses candidatures successives notamment après son départ de l'Organisation.

33. Le requérant considère que son refus du poste qui lui a été offert comme représentant adjoint au bureau du Guatemala ne saurait justifier qu'il soit mis fin à son engagement. Sur ce point, il fait observer que le poste en question n'était pas conforme à ses qualifications et à son expérience, qu'il s'agissait d'un poste temporaire (12 mois) et qu'il s'agissait en fait d'une rétrogradation dans la mesure où il n'aurait pas été le chef du bureau et n'aurait donc pas rempli un rôle de premier plan au niveau politique de la nature des postes qu'il entendait occuper lorsqu'il était entré au service de l'Organisation. De plus, à son avis, cette « offre à prendre ou à laisser » constituait en soi un dénigrement, un signe de manque de confiance et une tentative pour le mettre à l'écart et, à ce titre, était humiliante. En outre, le requérant ne pensait pas que, comme le prétendait le défendeur, il aurait des possibilités de valoriser ses compétences dans le poste de représentant adjoint au Guatemala. Il nie de même que ce poste, compte tenu de son caractère temporaire, lui aurait « donné du temps » pour trouver un poste plus intéressant car il estime qu'il avait peu de chances de retrouver un poste de représentant de pays tant que la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique serait gérée par la même personne.

34. La décision contestée a causé un grave préjudice à la réputation professionnelle du requérant. Elle a compromis ses possibilités d'obtenir ultérieurement un emploi aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies, compte tenu notamment de son âge et du fait qu'il serait privé de la possibilité de postuler en qualité de candidat interne une fois qu'il aurait quitté l'Organisation. Le requérant a donc droit à une réparation pour le préjudice ainsi subi.

Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

35. Le premier argument du défendeur est que la suppression du poste d'un fonctionnaire relève de l'autorité du Secrétaire général conformément à l'article 9.1 du Statut du personnel et à la disposition 109.1 du Règlement du personnel. En pareil cas, l'administration est uniquement tenue de a) prendre une décision correcte au plan des procédures formelles et de la motivation, et b) d'accomplir de bonne foi tous les efforts voulus pour trouver à l'intéressé un autre emploi.

36. Le défendeur souligne que la décision de fermer le bureau du Haut-Commissariat en Angola – qui a entraîné la suppression du poste du requérant – n'a pas été prise par le Haut-Commissariat mais bien par le Gouvernement angolais. Le défendeur fait donc valoir qu'il était exclu que la suppression du poste ait pu répondre à des motifs inappropriés. Il nie que le requérant ait une raison valable de prétendre le contraire.

37. Le défendeur soutient que l'Administration a accompli de bonne foi tous les efforts voulus pour trouver un autre poste qui convienne au requérant, lequel était au service du Haut-Commissariat depuis quatre ans et demi seulement. Il souligne que le Haut-Commissariat a en fait proposé au requérant un poste de représentant adjoint au bureau du Guatemala, un poste approprié qui était conforme à ses qualifications et à son expérience. De plus, cette offre tenait compte du souhait qu'avait exprimé l'intéressé d'être affecté en Amérique latine et de sa situation de famille.

38. Le défendeur soutient que l'offre de poste au Guatemala était adéquate, en faisant observer qu'il s'agissait d'un poste de la classe P-5 (la même classe que celle du requérant). De plus, il souligne que le bureau du Guatemala est un bureau

important en termes de taille et d'activité, qu'il constituait un défi intéressant pour le requérant et une possibilité pour lui de renforcer encore ses compétences professionnelles. Le financement de ce poste était assuré pour les 12 mois suivants ce qui aurait au moins donné le temps au requérant de postuler à d'autres postes tout en assurant son emploi et en maintenant ses droits à pension. Le défendeur nie que l'offre ait entraîné une rétrogradation pour le requérant et ne voit pas comment lui offrir un poste au bureau du Guatemala aurait réduit ses chances de trouver un emploi. Il rappelle également que le requérant n'a pas un droit acquis à un titre fonctionnel donné.

39. En outre, le défendeur souligne que l'Organisation a pour prérogative et devoir de prendre les mesures appropriées pour assurer le bon fonctionnement de l'administration, ce qui inclut d'évaluer si tel ou tel candidat convient à un poste donné. À cet égard, il indique que certains problèmes s'étaient posés au sujet du comportement professionnel du requérant – et avaient été portés à son attention – notamment en ce qui concernait ses compétences diplomatiques et une certaine réticence de sa part à accepter les instructions du siège.

40. En réponse à l'argument du requérant selon lequel sa candidature n'a jamais été retenue pour les postes en Amérique latine auxquels il avait postulé alors qu'il était mieux qualifié que les candidats finalement retenus, le défendeur affirme qu'il n'était pas le candidat le mieux qualifié. Sur ce point, le défendeur nie tout fondement l'allégation selon laquelle la non-sélection du requérant aux trois postes à pourvoir à l'époque (aux bureaux de la Colombie, du Mexique et de la Bolivie) prouverait la mauvaise volonté de l'Organisation à son égard. Par ailleurs, le défendeur rappelle que le requérant n'a pas contesté sa non-sélection à ces postes. Il indique en outre que le requérant n'a pas postulé au poste de chef du bureau de Bolivie lorsque la vacance de ce poste a été annoncée pour la deuxième fois en janvier 2008.

41. Pour ce qui est des allégations de parti pris et de discrimination à l'égard du requérant, le défendeur objecte que ce dernier, à qui incombe la charge de la preuve conformément à la jurisprudence constante du Tribunal administratif des Nations Unies, n'apporte aucune justification factuelle de ses affirmations par lesquelles il

prétend que le Chef de Division a commis un détournement de pouvoir ou que la décision de mettre fin à son mouvement a été entachée de parti pris.

42. Compte tenu de ce qui précède, le défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

Considérants

43. La requête remplit les conditions de recevabilité prescrites par l'article 8 du Statut du Tribunal.

44. L'ancienne disposition 109.1 c) du Règlement du personnel qui était en vigueur à l'époque des faits allégués prévoyait que :

« lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie ».

45. Premièrement, il y a lieu de faire observer que la fermeture du bureau de Luanda faisait suite à une décision du Gouvernement angolais et que de ce fait les nécessités du service obligeaient à supprimer le poste du requérant.

46. Selon une règle d'interprétation constante du Tribunal administratif des Nations Unies, la disposition précitée signifie que l'Organisation doit faire un effort de bonne foi pour trouver d'autres postes aux fonctionnaires permanents dont les postes sont supprimés. Le Tribunal a également déclaré que « s'il existe un doute sur le point de savoir si un fonctionnaire a été raisonnablement pris en considération, il incombe à l'Administration de prouver que tel a effectivement été le cas [voir le jugement n° 910, *Soares* (1998), qui cite le jugement n° 447, *Abbas* (1989), le jugement n° 85, *Carson* (1962) et le jugement n° 1128, *Banerjee* (2003)].

47. Même si il y a lieu d'entériner l'interprétation que donne le Tribunal administratif de la disposition 109.1 c), le moins que l'on puisse dire c'est qu'on peut

douter que ladite disposition s'applique au cas d'espèce. En fait, il s'ensuit sans équivoque de la règle susmentionnée que ses effets ne concernent que les fonctionnaires *nommés à titre permanent*. Le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée et, à ce titre, il apparaît que la disposition pertinente ne s'applique pas à son cas.

48. À cet égard, il y a lieu de noter que certains jugements du Tribunal administratif semblaient impliquer qu'il incombait à l'Organisation de déployer de bonne foi des efforts pour trouver un autre emploi au fonctionnaire concerné si l'intéressé était à son service en vertu d'un contrat relevant de la série 100 du Statut et du Règlement du personnel [voir les jugements n° 1163, *Seaforth* (2003) et n° 1254 (2005)]. Compte tenu de cette jurisprudence et même si celle-ci va apparemment au-delà du libellé clair de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, il convient de se pencher sur la question de savoir si l'administration a ou n'a pas déployé de bonne foi des efforts pour trouver un poste convenant au requérant après la suppression de son poste au bureau de l'Angola.

49. Dans l'examen de cette question, il est dûment pris note de l'allégation du requérant selon laquelle l'Organisation ne saurait être considérée comme ayant cherché avec détermination à trouver un poste lui convenant dans la mesure où, alors qu'au moins trois postes pour lesquels il avait exprimé de l'intérêt étaient en train d'être pourvus pendant la période correspondante, sa candidature n'a été retenue pour aucun d'entre eux. Cela étant, on ne saurait ignorer le fait que les postes en question ont été pourvus par voie de concours. En pareil cas, c'est à l'Administration qu'il appartient d'évaluer quel est le candidat le mieux adapté à un poste donné en application des règles et des procédures établies et aucun fonctionnaire ne peut prétendre avoir le droit d'être nommé à un poste donné.

50. De fait, le requérant n'a jamais contesté les décisions de ne pas retenir sa candidature aux postes à pourvoir au Mexique, en Colombie et en Bolivie. Il n'est ni possible ni approprié de réparer dans le cas d'espèce l'erreur ainsi commise par le requérant.

51. En tout état de cause, le fait irréfutable en l'occurrence reste que l'Organisation a bel et bien offert un poste au requérant après la suppression de son poste. La question principale qui se pose est donc de savoir si le poste proposé était adéquat. Après un examen approfondi des circonstances de l'affaire, il ressort que l'offre de nomination comme représentant adjoint au bureau du Guatemala du Haut-Commissariat était appropriée, car elle était conforme au grade du requérant, à ses qualifications et à son expérience; elle répondait même à son souhait d'être affecté aussi près que possible du Nicaragua.

52. Le poste offert était de la classe P-5, classe qu'avait le requérant dans ses postes précédents. Ceci dit, le niveau du poste proposé n'est pas le seul critère pertinent pour vérifier si une offre convient. Autrement dit, il ne suffit pas que le poste offert soit de la même classe que celui précédemment occupé par l'intéressé. Il faut également déterminer si les fonctions qu'il sera amené à remplir correspondent à ses compétences, à ses qualifications et à son expérience professionnelle.

53. En l'espèce, rien n'indique de manière convaincante que le poste de représentant adjoint du Haut-Commissaire au Guatemala impliquait des attributions ou des activités notablement inférieures et d'une nature catégoriquement différente par rapport à celles qui étaient les siennes dans ses postes précédents. Le requérant fait certes valoir que, en qualité de « numéro deux » dans la hiérarchie du bureau, il aurait eu essentiellement à traiter de questions administratives, budgétaires et de personnel, mais rien ne confirme cette affirmation. En fait le bureau du Guatemala avait une taille et des activités bien plus importantes que les bureaux de l'Angola et de la Bolivie. Il est donc raisonnable de penser que dans une telle structure, il aurait été chargé d'activités qui n'auraient pas été de moindre importance que celles qu'il avait l'habitude d'accomplir. En résumé, le simple fait que le requérant n'aurait pas été le Chef de la mission ne signifie pas que le poste de représentant adjoint au Guatemala n'était pas approprié et ne signifie certainement pas qu'il était humiliant.

54. Ce qui est plus important, les fonctions administratives, même si elles ne plaisent pas au requérant, sont d'une importance tout aussi cruciale pour le bon fonctionnement du bureau et représentent une grande responsabilité pour le

fonctionnaire qui en a la charge. Finalement, il y a lieu de faire observer que le requérant lui-même reconnaît qu'il s'était déjà acquitté de ce genre de tâches en tant que Chef du bureau de Luanda puis de celui de La Paz. Il a expressément déclaré qu'il s'estimait capable de les mener à bien avec succès. La conclusion qui en découle et que, en tout état de cause, les activités qu'il aurait accomplies correspondaient à ses compétences.

55. Il y a lieu de rappeler à cet égard que, conformément à l'article 1.2 c) du Statut du personnel et à la disposition 101.2 b) du Règlement du personnel, l'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'affecter un quelconque fonctionnaire là où le besoin s'en fait le plus sentir pourvu que les fonctions qui lui sont attribuées ne soient pas incompatibles avec ses compétences et qualifications, sans être tenue de respecter les préférences de l'intéressé. S'il en était autrement, il ne serait pas possible d'assurer le bon fonctionnement de l'Organisation. En outre, le fait que le requérant avait été chef de mission ou de bureau depuis qu'il était entré au service de l'Organisation, ne lui conférait pas le droit ni ne lui permettait d'avoir légitimement l'espoir d'être maintenu dans cette catégorie spécifique de poste.

56. Ayant conclu que le requérant s'est vu offrir un poste adéquat après la suppression de son poste, le Tribunal tient à faire observer qu'il a pris la décision de le refuser. C'est donc en dernière instance sa décision qui a entraîné la résiliation de son engagement.

57. Il découle de ce qui précède que la décision contestée de mettre fin à l'engagement de durée déterminée du requérant avant la date d'expiration n'était pas due au fait que l'Organisation n'avait pas fait des efforts de bonne foi pour trouver un autre poste qui lui convienne.

58. Quant à l'allégation du requérant selon laquelle la décision attaquée était motivée par le préjugé personnel que son supérieur direct nourrissait à son égard, elle ne paraît pas fondée.

59. Selon la jurisprudence que le Tribunal administratif a dégagée de longue date, il incombe à quiconque se plaint de harcèlement, de parti pris, de discrimination ou de

tout autre facteur non pertinent ou d'une motivation inappropriée d'une décision donnée, de prouver une telle affirmation [voir les jugements n° 554, *Fagan* (1992), n° 553, *Abrah* (1992), n° 312, *Roberts* (1983) et n° 428, *Kumar* (1988)]. Cette jurisprudence est en fait conforme à la maxime juridique bien connue qui veut qu'il incombe en principe à quiconque invoque un fait la charge de prouver sa véracité.

60. Dans le cas d'espèce, le requérant ne s'est pas acquitté de cette charge car il n'a pas produit de preuve établissant que son supérieur, le Directeur de la Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique s'était livré à du harcèlement ou avait eu une attitude partielle à son égard. Il n'a pas davantage versé au dossier de preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle la résiliation de son engagement était à un titre ou à un autre liée à l'antipathie personnelle qu'il lui prêtait à son égard.

61. Il est un fait que le requérant avait fait savoir qu'il existait un désaccord professionnel entre lui et sa supérieure. Il se peut très bien qu'il ait existé une divergence de vues entre eux mais cela ne suffit pas prouver une discrimination systématique à l'égard du requérant ni même que la décision particulière contestée en l'espèce était motivée par cette divergence. Le requérant a également soutenu que le Haut-Commissariat excluait systématiquement les candidats approchant de l'âge de la retraite lorsque ceux-ci postulaient à des postes de chef de mission. Cette allégation ne repose que sur ce qu'un ancien collègue aurait dit de manière informelle, une rumeur rapportée plus d'un an après les faits qui ont donné lieu à la présente affaire; on peut douter que cela puisse suffire à satisfaire la charge de la preuve requise. Quoiqu'il en soit, cela n'a pas empêché les supérieurs du requérant de lui faire une offre qui lui aurait permis de rester au service de l'Organisation dans un poste approprié – comme il a été démontré.

62. Le requérant soutient que sa non-sélection répétée à des postes de chef de mission une fois son poste au bureau de l'Angola supprimé indique en soi une intention délibérée de l'exclure de postes similaires. Il y a lieu à ce stade de rappeler que, conformément à son Statut, notamment à l'article 2.1 dudit Statut, le Tribunal doit se limiter à l'examen de décisions administratives formellement contestées au moyen d'une requête déposée en bonne et due forme. Or, il est un fait que le

requérant n'a pas contesté sa non-sélection aux postes vacants au Mexique, en Bolivie et en Colombie. Aussi, ces décisions de non-sélection peuvent-elles, tout au plus, être prises en compte comme des éléments du contexte factuel de l'objet de sa requête (à savoir la résiliation de son contrat le 26 octobre 2008); en aucun cas le Tribunal ne saurait se prononcer sur la légalité d'une ou plusieurs de ces décisions de non-sélection.

Par ces motifs le Tribunal

DÉCIDE

de rejeter la requête à l'examen.

(Signé)

Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 30 novembre 2009

Enregistré au greffe le 30 novembre 2009

(Signé)

Victor Rodríguez, Greffier, Genève