



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2009/008/J
AB/2007/073
Jugement n° : UNDT/2010/147
Date : 18 août 2010
Original : Français
Anglais

Devant : Juge Marilyn Kaman
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

TOLSTOPIATOV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT DE RESPONSABILITÉ

Conseil pour le requérant :
Duke Danquah, Bureau d'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :
Jorge Ballesteros, UNICEF

Introduction

1. Dans un recours introduit devant la Commission paritaire de recours le 9 août 2007, le requérant conteste les circonstances ayant entouré son départ de l'UNICEF à la suite de la suppression de son poste le 31 décembre 2006. Pendant la « période de préavis » applicable, le requérant a postulé pour 20 autres postes, mais sa candidature n'a été retenue pour aucun d'entre eux. Lorsqu'il a quitté l'UNICEF, il avait été à son service depuis plus de 21 ans et occupé divers postes dans différents lieux d'affectation.

2. En substance, le requérant soutient que son départ a représenté une violation des règles et règlements en matière d'emploi alors en vigueur à l'UNICEF a) parce que l'UNICEF n'a pas accordé au requérant, en sa qualité de fonctionnaire de l'UNICEF affecté à un poste supprimé, (« fonctionnaire affecté »), l'assistance requise par ces règles et règlements, et b) parce que le processus de sélection pour les 20 postes était vicié, en partie parce que le requérant n'a pas bénéficié de la priorité à laquelle il avait droit en tant que fonctionnaire affecté.

3. Dans son argumentation finale, le requérant a également affirmé que le défendeur a cessé de verser son indemnité de licenciement, a cessé de verser les cotisations pertinentes à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies au 1^{er} janvier 2010 et a bloqué les tentatives faites par le requérant pour envoyer à la Caisse des formulaires réglementaires (notification administrative de cessation de service), ce qui a eu pour effet de faire rejeter la demande de départ anticipé présentée par le requérant en vertu du Manuel de gestion des ressources humaines de l'UNICEF (CF/MN/P.I/18 de septembre 1997 (« le Manuel »), supprimé depuis. Toutefois, le Tribunal n'a pas encore été saisi en bonne et due forme de ces griefs.

Les faits

4. En décembre 1988, le requérant est entré au service de l'UNICEF dans le cadre d'un engagement de durée déterminée à la classe L-4. En 1998, il s'est vu décerner le Prix du personnel de l'UNICEF. En mai 1998, il a été promu à la classe L-5 et, en juin 2000, son contrat a été converti en contrat P-5. Le 1^{er} janvier 2004, il a été réaffecté à New York en tant qu'administrateur de projets (sécurité des vaccins), à la classe P-5 dans la Division des programmes, sur un poste de projet. Cet engagement de durée déterminée devait expirer le 31 décembre 2006, mais le requérant a été en fin de compte traité par l'UNICEF comme un fonctionnaire affecté à un poste supprimé. Dans son dernier rapport d'évaluation, portant sur l'année 2005, il s'est vu attribuer la note 5 (la note maximale étant 6) pour avoir obtenu des « résultats souvent supérieurs à ceux attendus » dans toutes les catégories évaluées (compétence professionnelle, qualité du travail, quantité de travail, relations de travail et compétences en matière de communication).

5. Le 27 juillet 2006, le requérant a reçu la lettre ci-après du Directeur de la Division des programmes (« le Directeur ») :

Monsieur [nom du requérant],

Comme vous le savez, le poste que vous occupez actuellement (PAT # 22224) est financé par le Fonds pour les vaccins. Nous venons d'apprendre que ce financement n'a été confirmé que jusqu'au 31 décembre 2006. Je suis donc au regret de devoir vous informer que, compte tenu du manque de crédits, votre service prendra fin le 31 décembre 2006. Cette décision est irrévocable et ne pourra pas être réexaminée.

Vous trouverez ci-joint copie du chapitre 18 du Manuel de gestion des ressources humaines, qui a été promulgué le 18 septembre 1997, et qui décrit les procédures applicables à l'affectation des fonctionnaires occupant des postes supprimés.

Nous vous aiderons à trouver des postes vacants appropriés dans l'Organisation [comme on peut le supposer, il est fait référence ici à l'UNICEF] et à postuler pour ces postes conformément au chapitre 18. Toutefois, vu la situation financière difficile que nous traversons actuellement et l'évolution des besoins de l'Organisation, les affectations internes sont limitées et le resteront vraisemblablement pendant un certain temps encore. Étant donné que nous ne pouvons pas garantir l'existence de postes vacants appropriés, nous vous invitons à ne négliger aucune piste et à étudier toutes les autres possibilités qui pourraient vous être offertes dans d'autres organismes des Nations Unies ainsi qu'en dehors du système des Nations Unies.

En application de la disposition 109.3 a) du Règlement du personnel, la présente lettre vous donne le préavis écrit réglementaire de non-renouvellement de votre engagement et de cessation de service au cas où vous ne trouveriez pas de nouvelle affectation. Le Règlement du personnel prévoit un préavis écrit de trois mois, mais, conformément à la politique de l'UNICEF applicable, nous vous donnons un préavis de six mois, qui expirera le 31 janvier 2007. À l'expiration de ce préavis, votre service prendra fin si vous n'avez trouvé aucune autre affectation.

6. Par mémorandum daté du 1^{er} février 2007, le Directeur a informé le requérant que, comme il était depuis longtemps au service de l'UNICEF, son engagement serait prolongé jusqu'au 30 avril 2007 pour qu'il puisse trouver d'autres possibilités d'emploi. Toutefois, passé cette date, son service prendrait fin s'il n'était pas parvenu à obtenir un nouveau poste.
7. Entre le moment où sa cessation de service lui a été notifiée (27 juillet 2006) et celui où elle est intervenue (30 avril 2007) (la « période de préavis »), le requérant a postulé pour 20 postes à l'UNICEF, sans succès. À diverses reprises, il a informé le Directeur général de l'UNICEF, le Directeur des ressources humaines et le Directeur

qu'il était disposé à assumer de nouvelles fonctions dans des domaines de compétence et des lieux d'affectation très divers, mais, affirme-t-il, sans jamais recevoir de réponse de la direction de l'UNICEF au sujet de ses candidatures.

8. Le 26 avril 2007, le Directeur a informé le requérant qu'il ne pouvait pas « recommander une nouvelle prolongation ». Toutefois, pour lui donner une possibilité « d'accès aux postes disponibles », il lui a fait savoir le 27 avril 2007 que l'on avait « trouvé une possibilité » de lui offrir à titre temporaire un poste de projet de durée déterminée pour la période allant de juin à octobre 2007. Toutefois, le 1^{er} juin 2007, le Directeur a informé le requérant que cette prolongation ne se concrétiserait pas car les gouvernements intéressés avaient annulé leur accord concernant les projets pertinents et qu'en conséquence, sa cessation de service interviendrait le 30 avril 2007.

9. Par la suite, le requérant a été réintégré à titre rétroactif jusqu'au 1er mai 2007 en combinant les congés annuels qu'il avait accumulés et certains congés spéciaux, qui faisaient partie de son indemnité de licenciement, pour lui permettre de prendre une retraite anticipée à l'âge de 55 ans en mars 2010.

Dispositions juridiques pertinentes du Manuel

10. Outre les dispositions énumérées ci-dessous, les parties se sont référées dans leurs arguments respectifs à d'autres parties du Manuel, qui seront mentionnées explicitement dans les parties pertinentes du présent jugement.

Chapitre 18 : FONCTIONNAIRES AFFECTÉS À DES POSTES SUPPRIMÉS

Périodes de préavis

Préavis

18.2.5 Une fois signé le procès-verbal d'examen du budget-programme avalisant les recommandations concernant les postes à supprimer, le chef de service donne par écrit aux fonctionnaires affectés les périodes de préavis ci-après :

- a) Six mois si, à la date du préavis, le fonctionnaire est titulaire d'un :
 - i) engagement permanent; ou d'un
 - ii) engagement de durée déterminée (relevant de la série 100 ou 200 du Règlement du personnel des Nations Unies)

et a accompli au moins cinq années de service actif et continu (c'est-à-dire sans interruption(s)) à l'UNICEF; et

b) Trois mois si, à la date du préavis, le fonctionnaire est titulaire d'un engagement de durée déterminée (relevant de la série 100 ou 200 du Règlement du personnel des Nations Unies) et a accompli moins de cinq années de service actif et continu à l'UNICEF.

Pendant la période de préavis

Dispositions devant être prises par l'Organisation

18.2.16 L'UNICEF aide les fonctionnaires concernés à trouver des postes appropriés au sein ou en dehors de l'Organisation en :

- a) Mettant tout en œuvre pour trouver un autre poste aux fonctionnaires affectés à des postes supprimés, conformément au processus de sélection visé au paragraphe 18218;
- b) Aidant les fonctionnaires à trouver des postes disponibles appropriés et à postuler pour ces postes;
- c) Fournissant, à la demande des fonctionnaires, des références à d'autres organismes des Nations Unies et à des employeurs extérieurs potentiels;
- d) Fournissant, si possible, une liste d'organismes locaux et/ou internationaux de recrutement, de placement ou d'emploi; et
- e) En accédant, dans toute la mesure possible, aux demandes de départ anticipé présentées par des fonctionnaires de l'UNICEF (voir par. 184 du présent chapitre).

Examen des fonctionnaires

18.2.17 Dès que le préavis visé au paragraphe 1825 est donné par écrit, les fonctionnaires affectés à des postes supprimés sont automatiquement proposés en tant que candidats à examiner, en même temps que d'autres postulants, pour des postes permanents et autres postes appropriés. Les postes appropriés s'entendent des postes :

- a) Qui sont ou deviennent vacants pendant la période de préavis;
- b) Qui relèvent du même groupe professionnel (c'est-à-dire programmes, opérations ou relations extérieures);

- c) Qui sont des postes de la même classe que celui qu'occupent les fonctionnaires affectés ou, à titre exceptionnel, de la classe immédiatement inférieure;
- d) Pour lesquels ils sont qualifiés sur le plan des titres universitaires, des qualifications professionnelles et de l'expérience professionnelle et
- e) Qui sont,
 - i) pour les administrateurs recrutés sur le plan international, situés dans n'importe quel lieu d'affectation; et
 - ii) pour le personnel recruté sur le plan local, situés dans le même lieu d'affectation.

18.2.18 Le processus susvisé est mené à bien comme suit :

- a) Pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, par le Service du recrutement et des affectations de la Division des ressources humaines;

...

18.2.19 Tout sera mis en œuvre pour tenir les fonctionnaires affectés informés des postes vacants appropriés pour lesquels leur candidature est présentée aux fins d'examen. En sus des postes vacants trouvés par l'Organisation, les fonctionnaires affectés à des postes supprimés peuvent postuler pour n'importe quel poste vacant (y compris pour des postes des classes supérieures) pour lequel ils estiment posséder les qualifications nécessaires.

18.2.20 Les critères énumérés ci-après sont appliqués pour examiner la candidature de fonctionnaires affectés à des postes supprimés à des postes disponibles appropriés :

- a) Statut contractuel : les fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent sont conservés de préférence aux titulaires d'un engagement de durée déterminée, sous réserve de tenir dûment compte dans tous les cas de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté (voir par. 18224);
- b) Compétence, telle qu'en rendent compte les rapports d'évaluation des fonctionnaires et leur dossier administratif;

- c) Intégrité, qui est considérée comme démontrée par l'absence de la preuve du contraire dans le dossier administratif des fonctionnaires; et
- d) Ancienneté dans le système des Nations Unies et, en particulier, à l'UNICEF.

18.2.21 Si un poste approprié est trouvé, il est offert au fonctionnaire. Dans le cas où il ne l'accepterait pas, l'Organisation ne prendrait aucune autre mesure d'affectation le concernant et porterait son attention sur l'affectation d'autres fonctionnaires. Le fonctionnaire peut continuer de postuler pour des postes vacants, mais s'il ne parvient pas à obtenir un poste avant la fin de la période de préavis officiel visée au paragraphe 18210, son service prend fin au moment où son poste est supprimé et il peut prétendre au bénéfice de toute indemnité visée aux paragraphes 18228 et 18230, mais ne peut bénéficier des 50 % supplémentaires visés au paragraphe 18231.

À la fin de la période de préavis

Fonctionnaires n'ayant pas trouvé de nouvelle affectation

18.2.26 Si, à la fin de la période de préavis officiel visée au paragraphe 18210, il n'a pas été possible de trouver une nouvelle affectation à un fonctionnaire, le service de celui-ci prend fin.

Fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée

18.2.27 Les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée venant à expiration :

- a) En même temps que leur période de préavis officiel doivent quitter l'Organisation à l'expiration de leur engagement et à la fin de la période de préavis officiel; ou
- b) Après de leur période de préavis officiel doivent quitter l'Organisation à l'expiration de leur engagement en raison de la suppression de leur poste, à la date d'expiration de leur période de préavis officiel.

Arguments du requérant

Manuel de l'UNICEF, chapitre 18

11. Au lieu d'attendre l'expiration du contrat du requérant, l'UNICEF a décidé de supprimer le poste occupé par le requérant et le cas de celui-ci est régi par le Manuel (chap. 18).

12. Le chapitre 18 du Manuel faisait partie intégrante du contrat de travail du requérant et celui-ci s'est fié à ces dispositions lorsqu'il a signé son contrat avec l'UNICEF. Le défendeur a accepté les obligations contenues dans le chapitre 18 lorsqu'il a publié le Manuel et a intégré les dispositions de Manuel à l'engagement de chaque fonctionnaire.

13. Le chapitre 18 a été adopté pour fournir à un fonctionnaire affecté l'appui nécessaire pour qu'il soit rengagé aussitôt que possible. Les procédures présentées dans ce chapitre donnaient aux fonctionnaires l'assurance que la suppression de poste due à un manque soudain de crédits – une caractéristique du système d'emploi de l'UNICEF – serait tempérée par le traitement favorable qui y est décrit. Ses dispositions devaient être considérées comme une véritable protection contre les fluctuations occasionnelles de la pratique de l'UNICEF en matière d'emploi. En fait, ces dispositions constituaient un système de garanties contre les écueils du chômage temporaire et offraient aux fonctionnaires affectés un processus mûrement réfléchi et positif leur permettant d'être rapidement rengagés au sein de l'Organisation.

14. Il serait injuste pour les fonctionnaires affectés que l'UNICEF affirme que les dispositions pertinentes du chapitre 18 n'ont aucune validité en droit. Si c'était le cas, cela aurait dû être communiqué aux fonctionnaires lorsqu'ils ont signé leur contrat d'emploi; à défaut, il y aurait là de la mauvaise foi. Aucune information allant dans ce sens n'a été communiquée au requérant.

Le requérant n'a pas bénéficié de l'assistance prévue par le chapitre 18

15. En vertu des paragraphes 18.2.16 a) et b) et 18.2.19, l'UNICEF est tenu de prendre des mesures sérieuses et constructives pour qu'un fonctionnaire affecté retrouve aussitôt que possible un emploi. Les dispositions susvisées du Manuel indiquent notamment que l'UNICEF mettra tout en œuvre pour trouver un autre poste aux fonctionnaires affectés à des postes supprimés conformément aux « processus de sélection visé au paragraphe 18.2.18 »; aidera « les fonctionnaires à trouver des postes disponibles appropriés et à postuler pour ces postes »; et veillera à ce que « tout (soit) mis en œuvre pour tenir les fonctionnaires affectés informés des postes vacants appropriés et pour lesquels leur candidature est présentée aux fins d'examen ». L'UNICEF a donc l'obligation de faire preuve d'initiative en aidant le requérant à trouver un poste comparable à l'UNICEF.

16. Dans sa lettre du 27 juillet 2006, le Directeur a indiqué expressément au requérant ce qui suit : « Nous vous aiderons à trouver des postes vacants appropriés dans l'Organisation et à postuler pour ces postes conformément au chapitre 18 ». Cette lettre montre que le défendeur était conscient des obligations qui lui incombaient en vertu du chapitre 18. Toutefois, l'Administration n'a pas fourni cette assistance : elle n'a rien fait pour trouver des postes appropriés au requérant et elle ne l'a aidé à postuler pour aucun poste.

17. L'affirmation du défendeur selon laquelle il s'est conformé à l'obligation d'assistance prévue au chapitre 18 en prolongeant de trois mois le contrat du

requérant est indéfendable; la prolongation de son contrat reste très en deçà de l'action ciblée et volontariste requise de l'Administration.

18. En n'offrant au requérant aucune aide sérieuse en matière de recrutement, l'UNICEF a fait une entorse au contrat de celui-ci.

Les fonctionnaires affectés doivent bénéficier d'un traitement préférentiel

19. Le requérant fait valoir que, selon le Manuel, un fonctionnaire affecté doit bénéficier d'un traitement préférentiel et n'est pas tenu d'être en compétition pour les postes vacants sur un pied d'égalité avec les autres candidats. Il ressort clairement du texte du chapitre 18 *et* de l'instruction administrative CF/AI/1999-007 de l'UNICEF que ces dispositions visaient à ce qu'une attention prioritaire soit accordée aux fonctionnaires affectés de façon qu'ils puissent être réintégrés dans le système aussi rapidement que possible. De fait, l'instruction CF/AI/1999-007 expose en détail les mesures que l'Administration de l'UNICEF doit prendre pour s'acquitter de son obligation d'aider les fonctionnaires affectés à obtenir un nouveau poste. Elle n'indique pas qu'ils doivent être en compétition sur un pied d'égalité avec les autres candidats. L'ensemble de mesures à prendre en vertu du chapitre 18 implique qu'un fonctionnaire affecté doit se voir accorder une priorité et un traitement préférentiel par rapport aux autres candidats. Il n'est pas suffisant que son cas fasse l'objet d'un examen complet et juste sur un pied d'égalité avec celui des autres candidats à un poste.

20. Le paragraphe 18.2.21 prescrit à l'UNICEF d'offrir immédiatement au fonctionnaire affecté un poste approprié. Le terme « approprié » est utilisé au chapitre 18 dans son acception ordinaire et sans aucune réserve. Il signifie que si les qualifications d'un fonctionnaire affecté correspondent aux exigences fondamentales d'un poste spécifique du point de vue des titres universitaires, de l'expérience et des compétences de base, il s'agit d'un poste « approprié » et il peut lui être attribué. Selon le requérant, le paragraphe 18.2.17 d) stipule que, si les qualifications d'un fonctionnaire affecté répondent aux critères susvisés, il est jugé apte à occuper le poste.

21. La seule obligation que le chapitre 18 impose au fonctionnaire affecté est a) de trouver un « poste approprié » et b) de l'accepter sans objections injustifiées s'il lui est officiellement offert.

22. Le fait que le requérant ait été mis en compétition avec d'autres candidats, sans bénéficier d'une attention particulière ou d'un traitement préférentiel, pour des postes qu'il avait trouvés et qui étaient appropriés a constitué une entorse aux clauses de son contrat.

23. Vu la situation dans laquelle il se trouvait (il venait d'acheter une maison lorsque la suppression de son poste lui a été notifiée), il a vu dans les dispositions du chapitre 18 le moyen non seulement de remédier à sa situation financière, mais aussi de l'aider à obtenir un poste comparable aussi rapidement que possible.

Le requérant était en droit de s'attendre au renouvellement de son contrat

24. Compte tenu de ses excellents rapports d'évaluation, le requérant pouvait raisonnablement escompter un renouvellement de son contrat. Le fait que l'UNICEF n'ait pas pu renouveler le contrat du requérant a été dû à un événement fortuit qui lui a fait obligation de l'aider à trouver un poste au sein ou en dehors de l'Organisation.

Le requérant était qualifié pour les 20 postes vacants pour lesquels il a postulé

25. Pour les 20 postes en question, le requérant était qualifié sur le plan des titres universitaires, des qualifications professionnelles et de l'expérience professionnelle.

Arguments du défendeur

Le non-renouvellement est dû à un manque de crédits

26. La date d'expiration de l'engagement du requérant était précisément le 31 décembre 2006, et le manque de crédits n'aurait eu aucun impact sur la relation contractuelle entre le requérant et l'UNICEF. En principe, la situation du requérant était couverte par le paragraphe 14.1.3 du Manuel, en vertu duquel son engagement de durée déterminée viendrait automatiquement à expiration, sans préavis, en fin de journée à la date d'expiration spécifiée dans sa lettre de nomination. [Note : le défendeur a avancé cet argument, avant de reconnaître qu'il ne s'agit que d'un argument théorique].

Le requérant n'était pas en droit de s'attendre au renouvellement de son contrat

27. Le requérant n'était pas « en droit de s'attendre au renouvellement de son contrat ». Chaque contrat a une durée déterminée, compte tenu de la disponibilité des fonds nécessaires et des nécessités du service. Depuis qu'il était entré à l'UNICEF, il savait pertinemment qu'il ne pouvait pas escompter le renouvellement de son contrat. Chaque contrat prendrait fin de façon automatique, sans préavis, à la date d'expiration, à moins que l'UNICEF ne l'informe qu'il en avait décidé autrement. De même qu'il n'existe aucun « droit » à un renouvellement, le requérant ne saurait être « en droit » de s'attendre à un renouvellement de son contrat.

28. Le fait que le requérant ait obtenu des rapports d'évaluation positifs ne lui permettait pas d'escompter le renouvellement de son contrat. Chaque fonctionnaire est censé remplir ses fonctions au mieux de ses capacités. Une performance insuffisante peut entraîner un non-renouvellement de contrat, mais le renouvellement n'est pas nécessairement garanti par une excellente performance.

Le sens du chapitre 18

29. À l'UNICEF, le recrutement est régi par la nécessité de garantir les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le chapitre 18 aborde les droits et obligations des fonctionnaires affectés à des postes supprimés et traite de l'applicabilité, des formalités de préavis, du recrutement, du départ et de

l'indemnisation. Étant donné qu'il traite de recrutement et que cela concerne non seulement les fonctionnaires affectés à des postes supprimés, mais aussi les autres candidats, le chapitre 18 du Manuel doit être interprété dans la logique de son chapitre 4 (Recrutement et déploiement du personnel). Le chapitre 18 est également lié aux articles 4 et 9 du Statut du personnel et à la disposition 109 du Règlement du personnel. Toutes ces dispositions visent non à prémunir les fonctionnaires affectés contre la suppression de leur poste, mais à ce qu'il soit satisfait aux nécessités du service. Le chapitre 4 stipule que « les objectifs et principes directeurs généraux (de l'UNICEF) en matière de recrutement et d'affectation découlent de la Charte des Nations Unies et du Statut et du Règlement du personnel des Nations Unies » (par. 4.1.5). Il reproduit le texte des articles 8 et 101.3 de la Charte, ainsi que les articles 1.2 et 4.2, 4.3 et 4.4 du Statut du personnel. Il reproduit également le texte de la disposition 104.10 a) du Règlement du personnel, avant d'énoncer les principes directeurs de l'UNICEF en matière de recrutement et d'affectation. Dans la présente affaire, il convient de prendre plus particulièrement en considération les principes inscrits dans les articles 4.1.6 c) et d) du Statut du personnel – le principe de « sélection fondée sur la mise en concurrence à l'abri de toute influence ou de tout préjugé, et consistant à recruter les candidats ayant acquis les niveaux d'aptitudes et d'expérience les plus élevés et possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » et le principe de « la prise en considération prioritaire, pour pourvoir les postes vacants, des fonctionnaires de l'UNICEF possédant les qualifications requises ». L'interprétation donnée par l'UNICEF des chapitres 18 et 4 a accordé la priorité à la nécessité de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme le prescrit la Charte. Comme l'indique tout aussi clairement l'article 4.4 du Statut du personnel, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation des Nations Unies, « sous réserve (toutefois) des dispositions du paragraphe 3 de l'art 101.3 de la Charte », qui fait du recrutement de personnes possédant « les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » l'« aspect primordial à prendre en considération ». Dans cet esprit, les décisions de l'UNICEF en matière de sélection ont excipé de la nécessité de recruter le meilleur candidat possible.

30. Le défendeur reconnaît que le cas du requérant est régi par le chapitre 18 relatif aux postes supprimés. Il reconnaît également que ce chapitre prévoit d'accorder une attention spéciale aux fonctionnaires affectés par la suppression des postes qu'ils occupaient. [Note : ces constats semblent contredire l'argument résumé au paragraphe 29 du présent jugement].

31. Cela étant, et contrairement à ce qu'indique le requérant, le chapitre 18 ne fournit pas à un fonctionnaire affecté « une véritable protection contre les fluctuations occasionnelles de la pratique de l'UNICEF en matière d'emploi » ni « un système de garanties contre les écueils du chômage temporaire ». La préférence ne peut pas être assimilée à un droit automatique à un poste ni à une obligation de renoncer à une évaluation des qualifications des candidats qui occupent les postes supprimés.

32. Même si l'on retient l'interprétation que le requérant donne du chapitre 18, il est indispensable de prendre en considération les dispositions du paragraphe 18.2.17 concernant ce qu'il faut entendre par poste approprié. Il s'ensuit que le défendeur n'était pas tenu d'offrir le poste au requérant et les services de recrutement n'ont considéré celui-ci comme étant qualifié pour aucun des postes pour lesquels il a postulé.

Portée de l'assistance à accorder aux fonctionnaires affectés

33. L'UNICEF n'était pas tenu de garantir un poste au requérant; le chapitre 18 ne prévoit aucune obligation de ce type. Le paragraphe 4.1.6 d) fait de la nécessité de « prendre prioritairement en considération, pour les nominations aux postes vacants, les fonctionnaires de l'UNICEF qualifiés » l'un des principes généraux qui fondent les politiques de l'UNICEF en matière de recrutement et d'affectation. Le paragraphe 18.2.16 développe cette notion en l'appliquant au cas des fonctionnaires affectés et énonce dans ses alinéas a) à e) les formes d'assistance que l'UNICEF est tenu de leur apporter dans la recherche de postes appropriés (voir plus haut).

34. Telles étaient les obligations de l'UNICEF à l'égard du requérant. Il ressort du dossier qu'à l'exception de la fourniture de la liste des agences de recrutement et de placement, dont il sera question plus loin, ces obligations ont *toutes* été remplies. La preuve a été faite que le requérant a été présélectionné pour tous les postes vacants pour lesquels il avait postulé. Sa candidature a été examinée par tous les services de recrutement et ceux qui ont jugé qu'il remplissait les conditions minimales requises pour le poste l'ont inscrit sur la liste des candidats à interviewer. Il a donc été satisfait aux obligations prévues aux alinéas a) et b). Le requérant n'ayant pas demandé qu'on lui indique d'autres employeurs potentiels, le défendeur n'avait aucune obligation à cet égard en application de l'alinéa c). L'UNICEF n'a pas fourni de liste d'agences de recrutement et de placement, mais le requérant ne l'a jamais demandé et, comme il souhaitait uniquement rester au service de l'UNICEF, aucune violation de ses droits ne peut être invoquée. De surcroît, il n'a formulé aucune allégation au titre de cet alinéa. L'UNICEF a non seulement accédé à sa demande de départ anticipé, mais aussi autorisé, à titre exceptionnel, la prolongation de la limite de deux ans prévue au paragraphe 18.3.4 (concernant l'admissibilité à la retraite) et accordé au requérant un congé spécial de 34 mois pour rendre possible son départ à la retraite anticipée à l'âge de 55 ans. De ce fait, l'obligation prévue à l'alinéa e) a également été remplie. En outre, le fait que le contrat du requérant ait été encore prolongé de trois mois a été non seulement une indéniable marque de bonne foi, mais aussi l'expression d'un engagement qui allait au-delà des obligations énoncées au paragraphe 18.2.16.

35. Tout en rejetant les notions d'« affectation automatique » et de « garantie de l'emploi », le défendeur admet que le chapitre 18, et en particulier le paragraphe 18.2.21, crée une obligation d'offrir un poste à un fonctionnaire affecté « dans le cas où un poste approprié est trouvé ». Toutefois, cette disposition doit être lue en parallèle avec le paragraphe 18.2.17, afin de déterminer les postes devant être considérés comme des « postes appropriés », un poste ne répondant à cette définition

que si sont respectés tous les éléments prévus aux alinéas a) à e) du paragraphe 18.2.17 (voir plus haut).

Examen de l'affaire

Le statut du Manuel au regard du contrat de travail du requérant

36. En vertu de l'art. 2.1 a) du statut du Tribunal, le contrat de travail et les conditions d'emploi englobent « tous les Statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée ». En conséquence, le Manuel (ainsi que l'instruction administrative de l'UNICEF CF/AI/1999-007) faisait manifestement partie du contrat signé par le requérant avec l'UNICEF et le défendeur était lié par les dispositions de ce Manuel s'agissant de régler les questions découlant de la suppression de son poste, en particulier de son chapitre 18. À cet égard, le Tribunal précise que le sens donné à ce chapitre dans le présent jugement peut ne pas correspondre à l'interprétation qui en sera donnée dans d'autres situations concernant des fonctionnaires des Nations Unies affectés à des postes supprimés, dans la mesure où les dispositions du chapitre 18 ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires de l'UNICEF couverts par le Manuel (ce Manuel a été supprimé et n'est plus en vigueur).

Le sens du chapitre 18 du Manuel

37. Le défendeur a raison de dire que les dispositions du chapitre 18 doivent être interprétées à la lumière des règles et principes fondamentaux des Nations Unies en matière d'emploi énoncés au chapitre 4 du Manuel – cette interprétation découle de la hiérarchie fondamentale des règles des Nations Unies. Comme dans tous les autres organismes des Nations Unies, la nécessité de garantir les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité est donc un principe que l'UNICEF doit impérieusement respecter s'agissant de régler le cas du requérant et d'interpréter le chapitre 18.

38. Toutefois, cela n'invalide pas le fait que le chapitre 18 du Manuel fixe des règles préférentielles spéciales pour les fonctionnaires de l'UNICEF dont le poste est supprimé, à savoir les fonctionnaires affectés. Si ces règles ne garantissent pas un emploi à vie (l'argument du requérant poussé à l'extrême), la raison d'être d'un traitement préférentiel à accorder aux fonctionnaires affectés ne peut sembler que raisonnable pour une organisation telle que l'UNICEF où, comme l'a indiqué le défendeur, le fait que le financement soit fondé sur les projets expose le personnel à l'insécurité de l'emploi.

39. De plus, bien que les principes de base du Manuel ne l'indiquent pas expressément, de telles règles préférentielles sembleraient nécessaires pour que l'UNICEF garantisse le bien-être et la fidélisation des fonctionnaires – questions qui sont essentielles pour assurer et maintenir les qualités de travail, de compétence et d'intégrité sur le lieu de travail. Il n'y a donc aucune contradiction entre les principes des Nations Unies en matière d'emploi et les dispositions du chapitre 18 qui régissent

le traitement préférentiel à accorder aux fonctionnaires affectés. Bien au contraire, ces notions apparaissent complémentaires.

L'UNICEF s'est-il acquitté de l'obligation qui lui incombe en vertu du Manuel d'accorder au requérant une assistance utile en matière de recrutement?

40. Le Tribunal administratif des Nations Unies a, dans plusieurs arrêts, jugé que l'Organisation avait le devoir de « s'employer de bonne foi » à trouver un autre poste approprié à un fonctionnaire dont le poste était destiné à être supprimé. Voir, par exemple, l'arrêt n° 943 *Yung* (1999), dans lequel ce Tribunal a statué comme suit :

La présente affaire requiert du Tribunal qu'il prenne en considération les droits de la requérante après la suppression de ses postes, les circonstances dans lesquelles elle a essayé de trouver de nouveaux postes ainsi que l'offre d'un poste à Genève et son refus de ce poste. Pour régler ces questions, le Tribunal rappelle l'arrêt n° 679, *Fagan*, paragraphe III (1994), qui indique que « la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel exige que cette recherche [en vue de trouver un autre poste] soit conduite de bonne foi avec la volonté d'éviter autant que possible qu'un fonctionnaire qui a fait carrière au sein de l'Organisation pendant une partie importante de sa vie professionnelle ne soit licencié et tenu à une tardive et aléatoire reconversion ».

(Voir également l'arrêt du Tribunal administratif des Nations Unies n° 1323 (2007), par. V).

41. Le Tribunal évoque l'analyse de son collègue, le juge Laker, dans l'arrêt *Abdalla* (UNDT/2010/140 du 4 août 2010) concernant l'obligation de l'Organisation de « s'employer de bonne foi ... à trouver d'autres postes aux fonctionnaires permanents dont les postes sont supprimés ». Si, à proprement parler, elle peut avoir originellement été limitée au cas des fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent, cette obligation découle également de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel actuellement en vigueur applicable à la préférence donné aux fonctionnaires dans les cas de suppression de postes. En pareil cas, c'est à l'Organisation qu'il incombe de prouver qu'elle s'est employée avec diligence à rechercher un poste pour le requérant (voir Tribunal administratif des Nations Unies, arrêt n° 85 *Carson* (1962)).

42. Outre cette obligation générale concernant les fonctionnaires de l'UNICEF couverts par le Manuel, le chapitre 18 imposait d'autres obligations au Fonds.

43. En premier lieu, les fonctionnaires affectés devaient se voir donner un préavis de la suppression de leur poste; pendant cette période (la « période de préavis »), ils devaient être en mesure de trouver un autre poste (Manuel, par. 18.2.5). Il est à noter qu'en l'espèce, l'UNICEF s'est manifestement conformé à cette disposition.

44. En deuxième lieu, en vertu du paragraphe 18.2.16, l'UNICEF lui-même « aidera » les fonctionnaires affectés à trouver des postes appropriés. Il s'agissait là d'une obligation à l'égard des fonctionnaires affectés; en d'autres termes, l'UNICEF était tenu de prendre certaines mesures visant à soutenir ses fonctionnaires affectés. Les mesures de soutien obligatoires étaient celles que prévoyaient les alinéas a) à e) du paragraphe 18.2.16.

45. La recherche de postes vacants « appropriés » pour les fonctionnaires affectés était définie au paragraphe 18.2.17 et les obligations correspondantes étaient celles qu'énuméraient les alinéas a) à e) du paragraphe 18.2.17.

46. À ce propos, le défendeur affirme, en substance, qu'il n'a pu trouver *aucun* poste approprié au requérant, parce toutes les conditions constitutives du « caractère approprié » indiquées au paragraphe 18.2.17 devaient être réunies et que le requérant ne remplissait ces conditions pour aucun des postes de l'UNICEF. À première vue, étant donné que le Fonds est présent dans le monde entier et que le requérant y a fait une longue carrière, cette affirmation semble peu plausible.

47. L'UNICEF était tenu, aux termes du Manuel, de « trouver » des postes vacants « appropriés » au fonctionnaire affecté et de l'aider à « postuler pour » des postes appropriés (voir le Manuel, paragraphes 18.2.16, 18.2.17 et 18.2.19). Le requérant a bien postulé pour 20 postes appropriés différents, mais c'étaient tous des postes qu'il avait trouvés lui-même. L'UNICEF n'a indiqué nulle part dans son argumentation que c'était à lui qu'il incombait de trouver des postes appropriés pour le requérant. De surcroît, celui-ci a prouvé qu'il avait informé à plusieurs reprises l'Administration de l'UNICEF qu'il était disposé à occuper un nouveau poste dans différents lieux d'affectation, mais, selon lui, elle ne lui avait jamais répondu au sujet de ses candidatures, et aucun document prouvant le contraire n'a été présenté au Tribunal.

48. Au paragraphe 23 de sa réponse à la Commission paritaire de recours, le défendeur a fait valoir qu'il avait « adressé chaque semaine une liste complète des postes d'administrateur recruté sur le plan international vacants directement » au requérant; toutefois, cette assistance ne satisfait pas à l'obligation de « trouver des postes vacants appropriés » au requérant. Ce faisant, le défendeur a laissé à celui-ci la responsabilité de trouver un poste approprié et de faire acte de candidature.

49. L'affaire soumise par le requérant est analogue à celle sur laquelle le Tribunal administratif des Nations Unies a statué dans son arrêt n° 1039 *Shah* (2001) :

III. Dans la lettre dans laquelle il informait le requérant que son poste serait supprimé, le Représentant a indiqué que l'UNICEF l'aiderait à trouver d'autres postes appropriés et à postuler pour ces postes, et que sa candidature serait présentée s'agissant des postes de sa classe pour lesquels il réunissait les conditions requises. Rien n'indique que cette assistance lui ait été offerte. Le Représentant a conseillé au requérant de postuler pour des postes au sein et en dehors de l'Organisation des Nations Unies. Le requérant a fait acte de

candidature pour deux postes à Islamabad : spécialiste de l'éducation et administrateur adjoint de projets (suivi et évaluation). Il a été déterminé que, pour chaque poste, il ne réunissait pas les conditions minimales requises, encore que ces conclusions n'aient pas été motivées par l'APC spéciale. Le défendeur indique que la candidature du requérant a été examinée pour d'autres postes vacants, mais qu'un autre candidat a dans chaque cas été jugé plus apte. Cette conclusion n'est étayée par aucune pièce du dossier.

50. En troisième lieu, en vertu du paragraphe 18.2.17, dès qu'un fonctionnaire affecté est informé que son poste va être supprimé, l'UNICEF le « présente automatiquement » comme un candidat dont le cas doit être examiné en même temps que celui des autres postulants pour des « postes permanents ou non permanents appropriés » identifiés en tant que tels. Aux termes de ce paragraphe, l'UNICEF était tenu de présenter le nom du fonctionnaire affecté et il ne pouvait se dérober à cette obligation. Sur ce point, l'UNICEF a bien présenté le nom du requérant, mais non après avoir trouvé des postes permanents ou non permanents appropriés : le nom du requérant a été présenté à la suite des démarches accomplies par le requérant lui-même dans le cadre du processus de dépôt de candidature. En d'autres termes, l'UNICEF ne s'est pas conformé à l'obligation visée au paragraphe 18.2.17.

51. En conclusion, le Tribunal juge que l'UNICEF ne s'est pas acquitté des obligations prévues aux paragraphes 18.2.16, 18.2.17 et 18.2.19 concernant la « recherche » de « postes appropriés » pour le requérant et l'assistance à lui apporter pour « postuler » pour ces postes.

La procédure de sélection pour les 20 postes a-t-elle été viciée?

52. Pour trancher cette question, il importe tout d'abord de déterminer la procédure que l'UNICEF était tenu de suivre au moment d'évaluer chaque candidature présentée par le requérant, puis d'établir si ce dernier s'est vu accorder le traitement préférentiel prévu par le chapitre 18.

La procédure obligatoire d'évaluation d'un fonctionnaire affecté

53. Le chapitre 18 énonçait diverses mesures que l'UNICEF était tenu de prendre à l'égard d'un fonctionnaire affecté. Comme indiqué plus haut, en vertu du paragraphe 18.2.17, l'UNICEF devait présenter automatiquement un fonctionnaire affecté comme un candidat dont le cas doit être examiné en même temps que celui des autres postulants pour des postes permanents ou non permanents appropriés. Afin d'être jugé apte à occuper un poste, un candidat doit réunir les conditions visées au même paragraphe. Si les alinéas a) à c) et e) du paragraphe 18.2.17 portaient sur les conditions objectives à remplir concernant le poste en question, son alinéa d) traitait des qualifications que le fonctionnaire affecté devait posséder pour le poste (titres universitaires, qualifications professionnelles et expérience professionnelle). Outre ces conditions subjectives visées au paragraphe 18.2.17, les critères ci-après devaient

être appliqués au moment d'examiner la candidature à un poste d'un fonctionnaire affecté (par. 18.2.20) :

- a) Statut contractuel : les fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent sont conservés de préférence aux titulaires d'un engagement de durée déterminée, sous réserve de tenir dûment compte dans tous les cas de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté (voir par. 18.2.24);
- b) Compétence, telle qu'en rendent compte les rapports d'évaluation des fonctionnaires et leur dossier administratif;
- c) Intégrité, qui est considérée comme démontrée par l'absence de la preuve du contraire dans le dossier administratif des fonctionnaires; et
- d) Ancienneté dans le système des Nations Unies et, en particulier, à l'UNICEF.

54. L'obligation visée au paragraphe 18.2.17 de « présenter automatiquement » le nom d'un fonctionnaire affecté signifiait que l'UNICEF était tenu de passer en revue *tous* les éléments constitutifs du caractère approprié énoncés aux paragraphes 18.2.17 et 18.2.20 pour chacune des candidatures présentées par le fonctionnaire affecté en question ainsi que pour chaque autre poste que l'UNICEF aurait identifié comme pouvant être approprié. Dans cette perspective, voir l'arrêt du Tribunal administratif des Nations Unies n° 1323 :

Le Tribunal est d'avis que, dans la présente affaire, le mot « automatiquement » doit être interprété comme signifiant quelque chose comme « systématiquement » ou « dans tous les cas », ce qui veut dire que l'Administration a le devoir de s'employer de bonne foi à trouver un autre poste approprié à un fonctionnaire dont le poste va être supprimé ...

55. De l'obligation prévue par le paragraphe 18.2.17 du Manuel selon laquelle l'UNICEF « doit présenter » le nom du fonctionnaire affecté pour que sa candidature à des postes permanents ou non permanents appropriés soit prise en considération découle la nécessité pour le Fonds de « tout mettre en œuvre pour tenir les fonctionnaires informés des postes vacants appropriés pour lesquels leur nom est présenté pour examen » (voir le Manuel, paragraphe 18.2.19).

56. L'existence de l'Instruction administrative CF/AI/1999-007 ne doit pas être négligée ou minimisée en tant que partie intégrante du processus en faveur des fonctionnaires de l'UNICEF affectés à des postes supprimés. Il s'agissait d'une instruction destinée à l'Administration qui décrivait la manière de « gérer les incidences de la suppression de postes » et donnait des conseils sur le moment où il convenait de rencontrer le fonctionnaire, de lui notifier le préavis et de lui présenter

une notification formelle, répétait les mesures que devait prendre l'Administration et précisait les modalités d'examen des fonctionnaires affectés à des postes supprimés. Le paragraphe 12 de cette instruction administrative stipulait notamment ce qui suit :

12. Les critères à appliquer pour évaluer les fonctionnaires affectés à des postes supprimés par référence aux postes vacants appropriés demeurent la compétence, l'intégrité, le statut contractuel et l'ancienneté ...

La répétition des directives figurant déjà dans le Manuel rendait explicite la mission d'appui aux fonctionnaires affectés à des postes supprimés.

La portée du traitement préférentiel à accorder au requérant

57. En suivant les principes exposés ci-dessus sur le sens du chapitre 18, qui servent de point de départ, il convient de donner aux prescriptions de ce chapitre le sens précis et littéral contenu dans chacune de ses dispositions. Même s'il pourrait sembler qu'il existe une contradiction avec les principes généraux énumérés dans les chapitres 1 et 4, on peut également faire valoir (même si le requérant ne l'a pas fait) que les dispositions du chapitre 18 doivent prévaloir en tant que *lex specialis*.

58. Quant à la portée du traitement préférentiel accordé par le chapitre 18, les dispositions du paragraphe 18.2.21 (« au cas où un poste approprié serait trouvé, ce poste sera offert au fonctionnaire ») semblent à première vue contredire le paragraphe 18.2.17 (« ... les fonctionnaires affectés à des postes supprimés seront automatiquement présentés comme des candidats à examiner, en même temps que les autres postulants, pour pourvoir des postes permanents ou non permanents appropriés. »). Se fondant sur ce paragraphe, le défendeur a fait valoir que les dispositions de la Charte des Nations Unies relatives à excellence et à la primauté s'appliquaient et que le requérant, tout simplement, « n'était pas le meilleur candidat » pour aucun des 20 postes. « [L]a procédure de recrutement suit le processus de sélection fondée sur la mise en concurrence conçu pour garantir que tous les postes sont pourvus par les candidats les plus qualifiés, que des fonctionnaires affectés à des postes supprimés aient ou non fait acte de candidature » (réponse du défendeur à la Commission paritaire de contrôle, p. 6, par. 26).

59. De son côté, le requérant affirme que, si un poste approprié était trouvé, le fonctionnaire « se verra(it) offrir » ce poste (voir le Manuel, par. 18.2.21). Un fonctionnaire affecté qui se voyait offrir un poste approprié devait l'accepter; à défaut, l'UNICEF ne prendrait aucune autre mesure en matière de placement. Quoi qu'il en soit, de l'avis du requérant, si un poste était théoriquement approprié, il devait automatiquement être offert au fonctionnaire affecté.

60. Le paragraphe 18.2.21 signifie purement et simplement qu'un fonctionnaire affecté avait droit à un poste de l'UNICEF dès lors qu'un tel poste était trouvé et jugé « approprié » pour lui et qu'il l'acceptait. Aucune autre interprétation de ce paragraphe n'était possible. Pour les raisons susvisées, peu importe que la section

4.1.6 c) énonce, parmi les principes et priorités de l'UNICEF en matière de recrutement, la « sélection fondée sur la mise en concurrence », car, en vertu du paragraphe 18.2.21, cette dernière ne s'applique pas aux fonctionnaires affectés.

61. Il n'en faut pas moins répondre à la question suivante : quel est le sens du passage du paragraphe 18.2.17 « les candidats à examiner, en même temps que les autres postulants »? De quels autres « postulants » s'agit-il? Ce passage fait-il référence à toute personne postulant pour le poste, quelle que soit sa situation statutaire, aux seuls fonctionnaires de l'UNICEF ou aux autres fonctionnaires affectés qui ont également postulé pour le poste? La question a son importance, car l'expression « en même temps que les autres postulants » pourrait indiquer la nécessité de procéder à une évaluation comparative des fonctionnaires affectés par rapport aux autres postulants. Le problème tient au fait qu'aucune disposition du chapitre 18 (et d'aucun autre texte, d'ailleurs) ne donne de réponse explicite à la question de savoir qui sont ces « postulants ». Il importe donc d'y répondre par l'interprétation.

62. Le Tribunal du contentieux administratif conclut que le libellé ambigu du paragraphe 18.2.17 quant au sens à donner au membre de phrase « en même temps que les autres postulants » ne peut être interprété que comme désignant les autres fonctionnaires affectés. Cette conclusion découle du caractère explicite et sans réserve du libellé du paragraphe 18.2.21, ainsi que du principe *contra proferentem* internationalement admis. Qui plus est, cette interprétation est la solution la plus – et, en fait, la seule – raisonnable au regard de la signification du chapitre 18. Si tel n'était pas le cas, comment le fonctionnaire de l'UNICEF affecté à un poste supprimé pourrait-il se voir accorder la promesse d'un emploi qui est manifestement prévue par le chapitre 18? C'est qu'en fait, aucune autre interprétation du paragraphe 18.2.17 n'est possible.

63. En conclusion, en vertu du chapitre 18, le traitement préférentiel accordé aux fonctionnaires affectés, dans la mesure où un poste était jugé « approprié » pour un fonctionnaire affecté, consistait à mettre celui-ci en concurrence avec d'autres fonctionnaires se trouvant dans la même situation et postulant pour le poste en question, et non avec des postulants appartenant à une autre catégorie.

Le droit du requérant à une procédure régulière a-t-il été limité lorsque sa candidature à l'un ou l'autre des 20 postes pour lesquels il a postulé a été examinée?

64. Quelle procédure a été appliquée pour déterminer le caractère approprié des 20 postes pour lesquels le requérant a postulé? Comme il a déjà été indiqué dans le présent arrêt, l'UNICEF était tenu d'évaluer chacune des 20 candidatures du requérant par référence aux critères énoncés dans le Manuel en ce qui concerne le caractère approprié des postes. Rien ne permet d'affirmer que l'UNICEF ait procédé à une telle analyse ou qu'il ait appliqué d'une autre façon la procédure obligatoire susvisée.

65. Qui plus est, nul ne conteste que le requérant – un fonctionnaire affecté – a été évalué, dans le cas de certains postes, sur exactement les mêmes bases que n'importe quel autre postulant et qu'aucune priorité ne lui a été accordée. En ce qui concerne l'un des 20 postes pour lesquels le requérant a fait acte de candidature (administrateur de projets (santé), L-4, Jakarta, VN-06-681), le défendeur a admis, dans ce cas, que le requérant n'avait pas bénéficié de la priorité prévue par le chapitre 18 en déclarant ce qui suit :

- Le défendeur admet que la liste d'aptitude indiquait bien que le candidat 57 était affecté à un poste supprimé alors qu'elle ne l'indiquait pas dans le cas du requérant; toutefois, cela est sans importance à ce stade du processus de recrutement;
- Le fait que le spécialiste des ressources humaines qui a établi la liste d'aptitude ait ajouté la référence au poste supprimé pour le candidat 57 sans le faire pour le requérant, bien que méritant d'être noté (et le défendeur en a pris bonne note pour les affaires à venir), n'a en aucune façon nui à l'examen de la candidature du requérant;
- Enfin, le défendeur admet que le candidat choisi pour ce poste n'était pas, techniquement parlant, un candidat interne. Il avait fourni des services de consultant auprès de l'ONU à de nombreuses reprises. Le défendeur présente ses excuses pour cette erreur, mais rejette, en la déplorant, l'accusation de mauvaise foi proférée par le requérant.

66. Comme l'a indiqué le Tribunal administratif des Nations Unies dans son arrêt n° 943 *Yung* (1999), l'UNICEF doit appliquer ses propres règles :

Le Tribunal ne substitue pas son jugement à la liberté d'appréciation du défendeur, mais celui-ci doit appliquer ses propres règles. En ne choisissant pas un candidat qui soit satisfasse aux critères annoncés, soit puisse y parvenir dans les trois mois, l'UNICEF n'a pas appliqué ses propres règles, notamment la disposition 109.1 du Règlement du personnel, et a, semble-t-il, défavorisé le requérant.

Dans le cas du requérant, les erreurs ne peuvent pas être considérées comme de pures omissions ou des carences sans importance.

Le requérant était-il en droit de s'attendre à voir son contrat renouvelé?

67. Le Tribunal n'a pas besoin de traiter de cet argument juridique, car plusieurs autres manquements aux dispositions du Manuel ont été établis.

Quelles réparations le requérant est-il en droit de demander?

68. Le Tribunal a besoin d'un complément d'information de la part des parties sur la question de l'indemnisation et demandera les informations en question dans une ordonnance distincte.

Conclusion

69. Le Tribunal juge que l'UNICEF ne s'est pas acquitté des obligations qui lui incombaient à l'égard du requérant en vertu du contrat de travail de celui-ci.

70. Le Tribunal demandera aux parties, dans une ordonnance distincte, de lui présenter de nouvelles conclusions sur la question de l'indemnisation avant de trancher cette dernière.

(Signé)
Juge Marilyn Kaman

Fait ce 18 août 2010

Enregistré au greffe ce 18 août 2010

(Signé)
Hafida Lahiouel, Greffier, New York