



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2015/171
Jugement n° : UNDT/2017/087
Date : 17 novembre 2017
Original : anglais

Juge : M. Rowan Downing
Greffe : Genève
Greffier : M. René M. Vargas M.

SHADIAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

Teresa Posse, Programme des Nations Unies pour le développement

Thomas Jacob, Programme des Nations Unies pour le développement

Introduction

1. Par une requête du 7 octobre 2015, le requérant, ancien représentant résident assistant (opérations) (NO-C) du bureau de pays de l'Iran du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), conteste la décision de ne pas renouveler son contrat en raison de la prétendue suppression de son poste.

Faits

2. Le requérant est entré à l'Organisation des Nations Unies en février 2005 en qualité d'assistant (programmes) (G-6) au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Pendant sa carrière au HCR, où il est resté sept ans, il a été promu administrateur de programmes (adjoint de 2^e classe) (NO-A).

3. Le 1^{er} février 2012, le requérant a été nommé représentant résident assistant (opérations) au PNUD. Ce poste NO-C était un poste de gestionnaire des opérations.

4. Au bureau de pays de l'Iran, il existait également un poste de chef des opérations à la classe inférieure (NO-B), dont la titulaire était chargée de gérer les opérations pour les projets financés par le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (le « Fonds mondial »).

5. Jusqu'à ce que le Représentant résident adjoint concerné en l'espèce arrive au bureau de pays de l'Iran, en août 2012, le requérant avait été bien noté. En 2013 et 2014, il était supervisé par le Représentant résident adjoint, et il n'a pas été noté.

6. Pendant qu'il était sous la supervision du Représentant résident adjoint, le requérant a éprouvé des difficultés avec le style de gestion de ce dernier, ce qui a entraîné des conflits dans les relations de travail entre les deux hommes.

7. À une réunion tenue le 5 janvier 2015, le requérant a été informé verbalement par le Représentant résident du PNUD en Iran et le Représentant résident adjoint qu'il était prévu de supprimer les postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial et de les remplacer par un poste unique de chef des opérations à la classe NO-C, et

que son engagement, qui devait prendre fin le 31 janvier 2015, serait donc prorogé de trois mois seulement, jusqu'au 30 avril 2015.

8. Par un courriel du 23 janvier 2015, une spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a envoyé la demande de classement du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) que le Représentant résident adjoint avait établie au Groupe de la structuration organisationnelle du Bureau des ressources humaines, au Siège, précisant que la création du poste résultait de la fusion de deux autres postes de chef des opérations.

9. Par un mémorandum du 28 janvier 2015 adressé au Représentant résident adjoint, un conseiller en ressources humaines du Groupe de la structuration opérationnelle a approuvé le classement du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) (n° 00098510) à la classe NO-C à compter du 1^{er} février 2015. Dans ce mémorandum, il est indistinctement question tantôt du classement, tantôt du reclassement du poste, ainsi qu'il est exposé plus bas.

10. Le 1^{er} mars 2015, le requérant a été informé par écrit que, en raison de la suppression de son poste, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 30 avril 2015.

11. Le 5 mars 2015, un avis de vacance pour le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) a été publié.

12. Le 19 mars 2015, le requérant a posé sa candidature au nouveau poste. Il a été présélectionné, ainsi que la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, et a été invité à un entretien.

13. Le 21 avril 2015, le requérant a passé un entretien devant un jury composé de quatre personnes : le Représentant résident, le Chef du bureau de l'Iran de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, le Chef du bureau de l'Iran du Programme alimentaire mondial et le Représentant résident adjoint (membre non votant). Le requérant n'a pas été recommandé pour le poste. D'après le compte rendu de l'entretien, les membres du jury ont conclu que, malgré ses trois années d'expérience en tant que chef des opérations, il n'avait pas toutes les compétences requises pour occuper un poste à responsabilités aussi exigeant.

14. Le 30 avril 2015, le requérant a été informé que la procédure de recrutement n'était pas terminée et que son contrat serait donc renouvelé pour un mois.

15. Le 6 mai 2015, la procédure de recrutement a été soumise à l'examen de la commission de contrôle du Centre régional de Bangkok, qui l'a validée le 13 mai 2015.

16. Par une lettre du 17 mai 2015 émanant du Représentant résident adjoint, le requérant a été informé qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste. Les membres du jury avaient trouvé son expérience et ses compétences pertinentes, mais après avoir soigneusement évalué les compétences et les connaissances techniques des candidats au cours des entretiens, ils avaient estimé qu'une autre personne correspondait mieux au profil recherché.

17. Le 22 mai 2015, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique des décisions de supprimer le poste de représentant résident assistant (opérations) et de ne pas le sélectionner pour le poste créé en remplacement. Les 25 mai et 17 juin 2015, il a fourni des informations complémentaires à l'appui de sa demande.

18. Par un courriel du 28 mai 2015, le requérant a demandé qu'il soit sursis à la décision de ne pas renouveler son contrat tant que la procédure de contrôle hiérarchique ne serait pas terminée.

19. Par un courriel du 3 juin 2015 émanant du Bureau des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, le requérant a été informé que son contrat serait prolongé jusqu'au 9 juillet 2015, dans l'attente de l'issue du contrôle hiérarchique.

20. Le 9 juillet 2015, le requérant a reçu une réponse à sa demande de contrôle hiérarchique. Il a été informé que les décisions de fusionner les postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial et de ne pas le sélectionner pour le poste créé en remplacement avaient été confirmées.

21. L'engagement du requérant a pris fin le 9 juillet 2015.

Rappel de la procédure

22. Le requérant a déposé sa requête le 7 octobre 2015. Le défendeur a répondu le 9 novembre 2015.

23. Par l'ordonnance n° 15 (GVA/2017), rendue le 19 janvier 2017, la procédure a été suspendue jusqu'au 19 avril 2017 pour permettre aux parties de trouver un règlement amiable.

24. Par les ordonnances n°s 234 (GVA/2016) du 5 décembre 2016 et 126 (GVA/2017) du 14 juin 2017 et des ordonnances rendues oralement à l'audience sur le fond, le Tribunal, agissant tantôt de sa propre initiative et tantôt à la demande du requérant, a enjoint au défendeur de produire des documents supplémentaires. Les 15 décembre 2016 et les 8, 13, 16, 20, 21, 22, 23 et 29 juin 2017, le défendeur a versé de nouvelles pièces au dossier.

25. Les 8, 20, 21 et 23 juin 2017, le requérant a lui aussi versé de nouvelles pièces au dossier.

26. Les audiences sur le fond se sont tenues du 19 au 23 juin 2017 et le 27 juin 2017. Le Tribunal a entendu huit témoins, plus le requérant.

Argumentation des parties

27. Les principaux moyens du requérant sont les suivants :

Recevabilité

a. La requête est recevable dans son intégralité au motif que le requérant ne pouvait pas agir plus tôt et contester séparément la suppression de son poste, la modification des fonctions de représentant résident assistant (opérations) et la publication d'un avis de vacance pour le poste nouvellement créé. Le requérant pouvait uniquement attaquer la décision de ne pas renouveler son engagement, ce qu'il a fait dans les délais impartis ;

Fond

b. La décision contestée est entachée de parti-pris, les deux décideurs ayant voulu se séparer du requérant et s'assurer que la titulaire du poste de

chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial serait maintenue en fonctions. Le Bureau des ressources humaines du PNUD a agi de connivence avec les décideurs pour mettre fin à l'engagement du requérant ;

c. L'Organisation a prétendu qu'elle avait supprimé les postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial et créé un autre poste de représentant résident assistant (opérations), alors qu'en réalité elle n'a fait qu'apporter quelques modifications de pure forme à la définition du poste occupé par le requérant. Cette procédure irrégulière a permis d'éviter toute comparaison entre les définitions de l'ancien et du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) et a privé le requérant des garanties auxquelles il avait droit en tant que titulaire du poste existant ;

d. La publication d'un avis de vacance était contraire aux dispositions de l'article 74 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, le poste nouvellement créé n'exigeant pas du titulaire qu'il exerce des fonctions différentes ni qu'il fasse preuve de compétences techniques supplémentaires ;

e. Outre que les décideurs ont fait preuve de partialité, le recrutement a été entaché de plusieurs irrégularités, toutes destinées à éviter un contrôle trop approfondi de la procédure ;

f. Il convient en particulier de noter que, à l'exception de la notation des entretiens, toutes les décisions relatives à la sélection ont été prises par le Représentant résident adjoint, qui n'était pourtant pas habilité à les prendre ;

g. L'obligation de ne pas évaluer les candidats sur la seule base d'un entretien avec un jury, énoncée à l'article 68 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, n'a pas été respectée, ce qui a ôté toute objectivité à la procédure. De surcroît, les compétences techniques du requérant n'ont pas été correctement évaluées au cours de l'entretien ;

h. Deux des membres du jury, dont le Représentant résident adjoint, qui a exercé une influence sur la procédure malgré sa qualité de membre non

votant, n'étaient pas impartiaux en ce qu'ils avaient préalablement exprimé le souhait de mettre fin à l'engagement du requérant ;

i. Au mépris des articles 9, 11 et 12 du règlement applicable aux commissions de contrôle du PNUD, l'Organisation n'a pas cherché à établir un quorum au sein de la commission de contrôle locale avant de faire appel à une commission externe, ce qui invalide les décisions de classement et de recrutement prises concernant le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) et constitue de surcroît une preuve de partialité ;

j. Par ces motifs, le requérant prie le Tribunal :

i. D'annuler la décision de ne pas renouveler son contrat ;

ii. De lui octroyer des dommages-intérêts pour le manque à gagner qui a résulté de sa cessation de service ;

iii. De lui octroyer des dommages-intérêts pour le préjudice moral causé par les graves conséquences que la décision contestée a eues sur l'évolution de sa carrière.

28. Les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

Recevabilité

a. La requête est irrecevable car le requérant savait depuis janvier 2015 que son poste allait être supprimé et la suppression lui a été officiellement notifiée le 1^{er} mars 2015. Le requérant a déposé sa demande de contrôle hiérarchique le 22 mai 2015, soit après le délai de 60 jours prévu.

Fond

b. Les décisions de supprimer les postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial et de les remplacer par un poste unique étaient régulières car :

i. Elles étaient motivées par la nécessité de réduire les dépenses du bureau de pays de l'Iran ;

ii. Elles constituent un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire dont dispose l'Organisation pour restructurer ses unités administratives ;

iii. Le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) diffère sensiblement de l'ancien en ce que le titulaire doit aussi exercer les fonctions correspondant au poste de chef des opérations pour les projets financés par Fonds mondial et a donc trois grandes attributions supplémentaires : a) diriger l'équipe du Fonds mondial, ce qui suppose la gestion d'un budget annuel de plus de 10 millions de dollars ; b) contribuer à l'élaboration de documents juridiques ; c) coordonner les audits ;

c. La candidature du requérant au nouveau poste a été examinée avec toute l'attention voulue et de manière équitable en ce que :

i. Le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a estimé que la constitution d'une commission de contrôle spéciale au sein du bureau de pays pourrait créer l'apparence d'un manque de transparence ou faire naître un conflit d'intérêts, c'est pourquoi, dans le respect des règles applicables, il a jugé préférable que la procédure de recrutement soit examinée par la commission de contrôle de Bangkok ;

ii. La décision de ne pas soumettre les candidats à une évaluation écrite découlait d'un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation puisque les deux personnes placées sur la liste restreinte étaient les titulaires des deux postes supprimés et le bureau de pays devait prendre une décision rapidement, les suppressions étant prévues pour le 30 avril 2015 au plus tard. En outre, l'article 68 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD n'exige pas le recours à une évaluation écrite ;

iii. L'Organisation n'a pas pu tenir compte de l'évaluation du comportement professionnel du candidat parce que celui-ci n'a pas soumis son plan de travail pour 2013-2014 avant le 19 avril 2015 ;

iv. Le Représentant résident adjoint était habilité, dans l'exercice des pouvoirs qui lui étaient délégués, à prendre des décisions relatives à la sélection ;

d. Le requérant avait l'obligation d'atténuer toute perte de revenus ; partant, les dommages-intérêts accordés, le cas échéant, devraient être calculés compte tenu de sa rémunération actuelle. Par ailleurs, le requérant n'a pas démontré qu'il avait subi un préjudice moral ;

e. En conséquence, le défendeur demande au Tribunal de rejeter la demande dans son intégralité.

Examen

Recevabilité

29. Le requérant conteste le non-renouvellement de son engagement, qui lui a été notifié par une lettre du 17 mai 2015. Il conteste également les décisions qui ont conduit à ce non-renouvellement, à savoir celles de supprimer le poste qu'il occupait, de créer un autre poste et de publier un avis de vacance pour pourvoir ce dernier. Pendant les débats au fond, le défendeur a contesté la recevabilité de la requête en ce qui concerne ces décisions, arguant que le requérant était forclos car il n'avait pas demandé le contrôle hiérarchique dans le délai fixé.

30. Dans l'arrêt *Lee* (2014-UNAT-481), le Tribunal d'appel a jugé que, si les candidats ne pouvaient pas contester le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de restructurer l'Organisation ou de supprimer un poste, ils pouvaient néanmoins attaquer les décisions administratives découlant d'une restructuration, estimant que la présentation du projet de budget par le Secrétaire général et l'adoption de ce document par une résolution de l'Assemblée générale avaient été les prémisses d'une décision administrative qui avait emporté des conséquences juridiques directes sur la situation professionnelle du requérant.

31. Il ressort de l'arrêt *Lee* que, en l'espèce, le requérant ne pouvait pas attaquer séparément les décisions de supprimer son poste et d'en créer un autre.

32. Toutefois, rien n'empêche le requérant de contester le non-renouvellement de son engagement en tirant argument des mesures qui ont conduit à ce non-renouvellement. Ce principe a été consacré dans l'arrêt *Hersh* (2014-UNAT-433-Corr.1). Dans l'affaire du même nom, le défendeur avait argué que le Tribunal ne pouvait pas tenir compte de la décision de reclassement de poste qui avait abouti au licenciement de la requérante pour se prononcer sur la régularité de ce licenciement. Le Tribunal d'appel a rejeté cet argument, estimant que, pour apprécier les faits, le Tribunal avait forcément dû prendre en considération des éléments autres que la résiliation du contrat de M^{me} Hersh.

33. En l'espèce, il est d'autant plus nécessaire de tenir compte d'éléments autres que la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant que, ainsi qu'il est exposé plus bas, cette décision ne saurait être dissociée de celles de supprimer le poste de représentant résident assistant (opérations) et de créer un autre poste en remplacement. S'il adhérerait à l'interprétation étroite des règles de recevabilité proposée par le défendeur, le Tribunal devrait renoncer à se pencher sur un ensemble de faits qui sont pourtant au cœur du non-renouvellement du contrat du requérant.

34. Par ailleurs, bon nombre des événements qui ont entraîné le non-renouvellement du contrat du requérant se sont déroulés à l'insu de l'intéressé. Ce manque de transparence n'est devenu apparent qu'au cours de la présente procédure, ainsi qu'il est exposé plus bas.

35. Le Tribunal estime que, tout en étant chargé d'apprécier la régularité du non-renouvellement du contrat du requérant, il peut accessoirement se pencher sur les décisions de supprimer le poste occupé par l'intéressé, de créer un autre poste et de ne pas sélectionner le requérant pour celui-ci car elles participent de la même démarche et se rapportent directement à la question de savoir si, comme le requérant le soutient, la procédure a été entachée de partialité et d'irrégularités.

36. Par conséquent, le Tribunal estime que la requête est recevable dans son intégralité.

Étendue du contrôle juridictionnel

37. Le Tribunal doit examiner la régularité de la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant au-delà du 9 juillet 2015 du fait de la suppression alléguée du poste occupé par l'intéressé et de la création d'un autre poste de représentant résident assistant (opérations) pour lequel le requérant n'a pas été retenu.

38. Il est établi dans les règles et la jurisprudence de l'Organisation que les titulaires d'un engagement de durée déterminée ne sont pas fondés à escompter le renouvellement de leur engagement [art. 4.5 du Statut du personnel ; arrêt *Syed* (2010-UNAT-061) ; arrêt *Appellee* (2013-UNAT-341)]. La décision de ne pas renouveler un engagement peut être contestée au motif qu'elle est arbitraire, qu'elle découle d'une procédure irrégulière ou qu'elle est fondée sur un parti pris ou une autre considération illégitime [arrêt *Morsy* (2013-UNAT-298) ; arrêt *Asaad* (2010-UNAT-021) ; arrêt *Said* (2015-UNAT-500) ; arrêt *Assale* (2015-UNAT-534)]. C'est au fonctionnaire qui avance qu'une décision repose sur une considération illégitime d'apporter la preuve de ce qu'il allègue [arrêt *Asaad* 2010-UNAT-021 ; arrêt *Jennings* (2011-UNAT-184) ; arrêt *Nwuke* (2015-UNAT-506) ; arrêt *Hepworth* (2015-UNAT-503)]. Cela étant, tout argument utilisé pour justifier une décision administrative doit être étayé par les faits [arrêt *Islam* (2011-UNAT-115)].

39. Dans l'arrêt *Obdeijn* (2012-UNAT-201), le Tribunal d'appel a souligné que la décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée pouvait être contestée au motif que l'Administration avait le devoir d'agir de manière équitable, juste et transparente envers le personnel.

40. En ce qui concerne les restructurations, le Tribunal d'appel a dit dans l'arrêt *Gehr* (2012-UNAT-236) qu'il était de jurisprudence constante qu'une organisation internationale devait avoir le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements et unités administratives et, notamment, de supprimer et de créer des postes et de redéployer des fonctionnaires. Dans l'arrêt *Chen* (2011-UNAT-2017), le Tribunal a toutefois rappelé que, si le Secrétaire général disposait d'un large

pouvoir discrétionnaire pour ce qui était du reclassement de postes, ce pouvoir ne pouvait pas être exercé de manière arbitraire, capricieuse ou irrégulière.

41. Le Tribunal d'appel a dit à plusieurs reprises que les décisions relatives à la sélection de candidats devaient être raisonnables et régulières et résulter d'une procédure équitable. Les décisions de sélection sont présumées régulières si l'administration a examiné les candidatures pleinement et de manière équitable [arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122)]. Dans l'arrêt *Ngokeng* (2017-UNAT-747), le Tribunal d'appel a récemment jugé que, s'il incombait en dernier ressort au Secrétaire général de prouver que la promotion d'un candidat était justifiée, la présomption de régularité de la décision ne pouvait néanmoins être réfutée que par des éléments démontrant clairement et de manière convaincante qu'il était hautement probable qu'une irrégularité ait été commise.

42. Dans ce contexte, le Tribunal va à présent examiner :

- a. Les allégations selon lesquelles les deux principaux décideurs avaient un parti pris contre le requérant et ont voulu faire en sorte que celui-ci quitte l'Organisation ;
- b. Les allégations selon lesquelles la procédure qui a conduit au non-renouvellement de l'engagement du requérant a été entachée d'irrégularités, notamment en ce qui concerne la suppression du poste de représentant résident assistant (opérations) occupé par l'intéressé et la non-sélection de celui-ci au poste de représentant résident assistant (opérations) nouvellement créé.

Allégations de partialité

43. Le requérant soutient que le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont recouru à des moyens irréguliers pour se séparer de lui et que l'équipe des ressources humaines du PNUD les a aidés dans cette entreprise. Il avance que, après avoir planifié la suppression de son poste et de celui de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont fait en sorte que le poste de représentant résident

assistant (opérations) nouvellement créé soit attribué à la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial.

44. Le défendeur argue que le non-renouvellement de l'engagement du requérant a procédé d'une rationalisation décidée par suite de la mise en œuvre, fin 2014, du plan de viabilité financière du bureau du pays, dans le cadre duquel la direction a constaté des chevauchements entre les fonctions de représentant résident assistant (opérations) et celles de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial qui l'ont conduite à décider, en janvier 2015, de supprimer ces deux postes et de créer un autre poste de représentant résident assistant (opérations). Le défendeur soutient que la procédure de recrutement pour le nouveau poste a été équitable et régulière.

Communication de documents décisifs

45. Pour commencer, le Tribunal constate que l'affaire a pris un tour nouveau le troisième jour d'audience, lorsque le défendeur a produit des courriels échangés entre le Représentant résident adjoint et l'équipe des ressources humaines du PNUD qui ont permis d'établir l'enchaînement de faits qui a conduit au non-renouvellement de l'engagement du requérant. Ces courriels ont été versés au dossier en exécution d'une ordonnance rendue par le Tribunal après que le Représentant résident adjoint a révélé leur existence lors de son interrogatoire par le conseil du requérant.

46. Compte tenu de l'importance de ces courriels, le Tribunal juge opportun d'en reproduire de larges extraits. Cela permettra non seulement d'éviter tout malentendu quant à leur contenu, mais aussi d'exposer pleinement le rôle joué par l'équipe des ressources humaines et l'optique dans laquelle le Représentant résident et le Représentant résident adjoint ont agi.

47. Dans un courriel confidentiel du 24 septembre 2014 adressé à une spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique avec copie au Représentant résident, le Représentant résident adjoint a clairement exprimé la volonté de ne pas renouveler l'engagement du requérant en raison de problèmes de

performance allégués et a demandé conseil sur la marche à suivre pour se séparer de l'intéressé sans avoir à mentionner ces problèmes [traduction non officielle] :

1) Nous avons un chef des opérations (NO-C) titulaire d'un engagement de durée déterminée, recruté en février 2012 à l'issue d'un concours, dont le contrat de trois ans prendra fin en février 2015. Nous ne voulons pas le garder. Il a de graves problèmes de performance, mais comme il est titulaire d'un engagement de moins de 5 ans, nous préférons ne pas soulever la question et nous contenter de ne pas prolonger son contrat. Merci de nous faire savoir s'il est possible de nous séparer de cette personne sans motiver la décision et quelle serait la durée du préavis à donner.

L'intéressé a préalablement travaillé au HCR. Je ne sais pas quel statut contractuel il avait, mais je peux me renseigner si vous le souhaitez.

L'autre raison pour laquelle nous souhaitons ne pas renouveler le contrat est que nous voulons rationaliser (et ainsi économiser de précieuses ressources) en fusionnant ce poste NO-C avec un poste de chef des opérations (NO-B) à l'unité chargée des questions de santé et de développement du groupe de la gestion des programmes relevant du Fonds mondial. Ce poste NO-B est entièrement financé par le Fonds mondial. Le titulaire du nouveau poste NO-C exercera les fonctions actuellement attachées aux deux postes susmentionnés, qui, de toute façon, se recourent à de nombreux égards. Cela permettra au bureau de pays d'économiser 50 % du budget qu'il consacre au poste de chef des opérations, ces 50 % devant être pris en charge par le Fonds mondial. Bien que la politique de ressources humaines prévoie un préavis d'un mois, nous avons l'intention de donner un préavis plus long, disons trois mois. Merci de nous faire savoir si tout cela est réalisable.

2) Nous avons un autre NO-C, administrateur de programmes, qui dirige l'un des quatre groupes de programmes du bureau de pays. Des cinq projets qu'il gère actuellement, au moins trois vont être confiés à un autre groupe, pour diverses raisons. En conséquence, il ne gèrera plus que deux projets de taille relativement modeste. Compte tenu de la révision des fonctions du bureau de pays, qui suppose à la fois la redéfinition des activités relatives aux programmes pour assurer la viabilité financière du bureau et la création d'un groupe chargé de répondre aux demandes de services consultatifs, nous aimerions lui confier de nouvelles attributions. Toutefois, pour avoir le temps de les assumer, il devra être libéré de certaines autres responsabilités, d'où le transfert de projets expliqué plus haut.

Ce scénario est-il réalisable ? L'essentiel sera de ne pas avoir à créer un poste à pourvoir par recrutement. Il faudrait soit créer un poste à

pourvoir par mouvement latéral, soit modifier la définition du poste occupé par l'intéressé.

Merci de nous faire savoir ce que vous pensez de ces deux propositions.

48. Par un courriel du 25 septembre 2014, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a répondu ce qui suit [traduction non officielle] :

1) En effet, il est préférable de ne pas soulever la question de la performance. Même si le futur poste est aussi un NO-C, la modification des fonctions peut suffire à justifier le non-renouvellement du contrat – toutefois, il faudra d'abord obtenir l'aval du Bureau d'appui juridique, ce que je peux essayer de faire sur la base de ce que vous expliquez dans le troisième paragraphe de votre message. Donnez-moi avant tout le nom et le numéro de code de la personne concernée afin que je puisse déterminer si elle est titulaire d'un engagement de longue durée ou non.

2) Dès que vous aurez établi la version définitive de la définition d'emploi, faites-la revoir par le Groupe de la structuration organisationnelle. En principe, si les changements apportés sont mineurs, le titulaire peut être maintenu en poste. Dans le cas contraire, il faudra peut-être publier un avis de vacance.

49. Dans un courriel du 26 septembre 2014, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a résumé une conversation qu'elle avait eue par Skype avec le Représentant résident adjoint en début de journée et expliqué dans le détail la marche à suivre pour régler les deux questions soulevées par ce dernier et maintenir en fonctions la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial [traduction non officielle] :

1) Shahin Shadian (agent local, numéro de code 682921) n'est PAS titulaire d'un engagement de longue durée puisqu'il n'est entré dans le système qu'à la date de son engagement par le PNUD [le 1^{er} février 2012]. Nous pourrions donc l'informer que son contrat ne sera pas renouvelé une fois venu à expiration (en février 2015). Bien que le préavis obligatoire soit de 30 jours, il est préférable de notifier les non-renouvellements de contrat le plus tôt possible afin que les intéressés puissent rapidement commencer à s'organiser, voire à chercher un autre emploi, au PNUD ou ailleurs. Comme vous le constaterez, il faudra motiver le non-renouvellement en remplissant

le formulaire joint. Merci de le faire le plus tôt possible afin que je puisse obtenir l'autorisation du Bureau d'appui juridique.

2) En temps voulu, merci de communiquer la version révisée des deux définitions d'emploi au Groupe de la structuration organisationnelle au moyen d'une note de service (ci-joint les modèles de note de service et de définition d'emploi) afin qu'il puisse les évaluer et confirmer que chaque poste peut effectivement être maintenu à la classe NO-C.

3) La raison pour laquelle l'un des postes NO-C fera l'objet d'un avis de vacance et d'une procédure de recrutement et pas l'autre (celui d'administrateur de programmes) est que la création du premier résultera de la fusion d'un poste NO-C et d'un poste NO-B et qu'il faudra donc permettre aux titulaires de ces deux postes – entre autres candidats – de postuler.

4) Il faudra informer par écrit la titulaire du poste NO-B que son poste va être supprimé. Même si vous comptez l'encourager à postuler au NO-C qui sera créé, il faudra lui notifier officiellement la suppression de son poste car rien ne garantit qu'elle sera sélectionnée. (*Note : Elle ne pourra pas bénéficier d'un mouvement latéral car elle a le grade NO-B.*) Merci de nous donner le nom de l'intéressée afin que nous puissions déterminer si elle est titulaire d'un engagement de longue durée ou non et lui envoyer le courrier approprié (la même procédure que celle décrite au point 1 devra être suivie).

50. Dans un courriel du 19 octobre 2014, le Représentant résident adjoint a repris contact avec la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique pour obtenir l'autorisation d'envoyer au requérant la lettre de non-renouvellement qu'il comptait lui adresser [traduction non officielle] :

Comme suite à notre conversation concernant les diverses questions mentionnées dans votre message ci-dessous, en ce qui concerne le point 1), vous trouverez ci-joint le projet de la lettre qu'il est prévu d'adresser à M. Shadian pour l'informer du non-renouvellement de son contrat. Nous avons suivi le modèle presque à la lettre.

Merci de bien vouloir obtenir les autorisations nécessaires au Siège, y compris auprès du Bureau d'appui juridique, afin que nous puissions envoyer la lettre le plus rapidement possible et au plus tard à la fin du mois.

51. Le projet de lettre susmentionné, rédigé au nom du Représentant résident, indiquait que l'engagement de durée déterminée du requérant ne serait pas

renouvelé en raison d'une modification majeure de la définition du poste occupé, due à la nécessité de combiner les fonctions de chef des opérations du bureau de pays et celles de chef des opérations pour les projets « santé et développement » financés par le Fonds mondial afin de réduire les dépenses. Il était précisé que cette décision n'avait rien à voir avec la performance de l'intéressé.

52. Par un courriel du 22 octobre 2014, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a répondu au Représentant résident adjoint qu'il fallait absolument obtenir l'autorisation de reclasser le poste du requérant avant d'informer celui-ci du non-renouvellement de son engagement [traduction non officielle] :

Je me permets de réitérer la recommandation formulée au point 2 de mon courriel du 26 septembre 2014 et vous rappelle qu'il faudrait soumettre la définition d'emploi révisée au Groupe de la structuration organisationnelle aux fins du reclassement du poste. Avant qu'on puisse informer M. Shadian que son contrat n'est pas renouvelé, il faut que la direction du bureau de pays présente des arguments suffisamment solides pour justifier tant le non-renouvellement que la décision de pourvoir le futur poste par recrutement (par exemple qu'elle fasse valoir que, même si le nouveau poste est aussi un NO-C, les fonctions qui y seront attachées seront sensiblement différentes puisqu'il sera en réalité le produit de la fusion de deux postes de chef des opérations). Merci donc de nous faire savoir quand vous aurez envoyé la définition d'emploi révisée au Groupe de la structuration organisationnelle. Pour vous faciliter la tâche, je vous envoie de nouveau les modèles en pièce jointe.

Dès que nous aurons reçu le feu vert du Groupe de la structuration organisationnelle, nous soumettrons le projet de notification de non-renouvellement au Bureau d'appui juridique pour examen et approbation.

53. En novembre 2014, le dossier a été confié à une autre spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Par un courriel du 20 novembre 2014, le Représentant résident adjoint a envoyé à cette personne la définition du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) et a de nouveau demandé l'autorisation du Bureau des ressources humaines pour informer le requérant du non-renouvellement de son contrat [traduction non officielle] :

Suivant les conseils de Lory (voir ci-dessous), nous avons établi la définition d'emploi correspondant au nouveau poste de chef des opérations en combinant celles des deux postes qu'il est prévu de supprimer. Vous la trouverez ci-joint, ainsi que la définition d'emploi correspondant au poste de chef des opérations existant (occupé par M. Shadian). [...]

Pour faciliter le travail de Sara, je vous adresse également le projet de notification de non-renouvellement de contrat qu'il est prévu d'envoyer à M. Shadian.

Merci de me faire savoir si vous souhaitez examiner la définition du nouveau poste et nous faire part de vos commentaires ou si vous préférez que nous la soumettions directement au Groupe de la structuration organisationnelle.

L'engagement de durée déterminée de M. Shadian prendra fin en février 2015. Comme nous aimerions informer l'intéressé le plus tôt possible du non-renouvellement de son contrat afin qu'il puisse chercher un autre emploi sans perdre de temps, je vous serais reconnaissant de me répondre rapidement.

54. Dans un courriel du 3 décembre 2014, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a répondu ce qui suit [traduction non officielle] :

1) Vous pouvez soumettre la définition d'emploi et la proposition de reclassement au Groupe de la restructuration, il n'est pas nécessaire que je les examine ;

2) En ce qui concerne la notification de non-renouvellement, je vous conseille de vous en tenir à ce qui figure dans le document standard, sans rien ajouter. Il faudrait donc que vous supprimiez le premier paragraphe (motif du non-renouvellement). Je ne sais pas si vous avez l'intention de publier un avis de vacance de poste et de demander à l'intéressé de poser sa candidature, mais si c'est le cas, ce serait bien de le faire séparément afin d'éviter tout problème. En fait, le mieux serait de supprimer le poste et d'en créer un autre avec la nouvelle définition. Si l'avis de vacance est diffusé en externe, l'intéressé pourra postuler.

55. Dans un courriel du 3 décembre 2014, le Représentant résident adjoint a de nouveau demandé à la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique d'approuver le texte de la lettre de non-renouvellement qu'il comptait adresser au requérant, abordant pour la première fois la question d'une éventuelle candidature de ce dernier :

Le projet de lettre a été établi à partir du modèle que Lory m'avait fait parvenir comme suite à nos discussions par Skype (ci-joint à titre de référence). Comme le premier paragraphe de ce modèle mentionne le motif du non-renouvellement, nous avons fait pareil, en nous inspirant des formulations proposées.

Compte tenu de vos conseils, je vous fais parvenir ci-joint deux versions du projet de lettre, pour soumission au Bureau d'appui juridique. Dans l'une, il n'est pas question du motif du non-renouvellement ; dans l'autre, il dit que le poste occupé par le requérant va être supprimé en raison d'une modification majeure des fonctions qui y sont attachées. Nous préférierions aussi ne pas donner de raison, je suis d'accord que c'est plus simple.

En ce qui concerne l'autre question que vous avez soulevée, il est prévu de supprimer le poste NO-C existant et d'en créer un autre (voir la description soumise au Groupe de la structuration organisationnelle pour approbation), qui fera l'objet d'un avis de vacance. Nous publierons un avis interne et un avis externe et si nous n'avons pas suffisamment de candidats internes valables, nous envisagerons de recruter un candidat extérieur au PNUD. La personne dont le poste est supprimé pourra postuler en tant que candidat externe.

Pourriez-vous s'il-vous-plaît À TITRE PRIORITAIRE soumettre les deux projets de lettre au Bureau d'aide juridique et revenir vers nous d'urgence. Comme il ne nous reste que deux mois, nous aimerions envoyer la lettre rapidement.

Je vais envoyer la nouvelle description de poste au Groupe de la structuration organisationnelle pour classement et vous mettrai en copie du message. Merci de me faire savoir à qui l'adresser. Sur le modèle que Lory nous a envoyé, il y a le nom de Mark. Est-ce que c'est toujours d'actualité ? Si c'est le cas, en tant qu'ami et collègue de longue date, je peux lui demander de traiter ce dossier en priorité !

56. Par un courriel du 4 décembre 2014, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a répondu au Représentant résident adjoint qu'elle allait immédiatement prendre contact avec le Bureau d'aide juridique puis reviendrait vers lui.

57. Dans un courriel du 22 décembre 2014, la spécialiste des ressources humaines a récapitulé les conversations qu'elle avait eues sur Skype avec le Représentant résident adjoint concernant la marche à suivre pour renouveler les engagements des titulaires des deux postes supprimés jusqu'à ce que le nouveau poste de représentant

résident assistant (opérations) soit pourvu et permettre à ces personnes de postuler en tant que candidats internes [traduction non officielle] :

1) [...] Les deux postes de chef des opérations (NO-C et NO-B) vont être supprimés et un poste NO-C sera créé et ouvert au recrutement.

Cela aura une incidence sur les titulaires des postes qu'il est prévu de supprimer, qui n'ont ni l'un ni l'autre d'engagement de longue durée et doivent donc être informés et se voir donner la possibilité de se porter candidats au poste nouvellement créé. Il s'agit de :

Shahin Shadian (NO-C) : numéro de code 682921 ; entrée en fonctions le 1/2/2012 ; expiration du contrat le 31/1/2015 ;

[A. Z.] (NO-B) : numéro de code [...] ; entrée en fonctions le 1/1/2012 ; expiration du contrat le 31/12/14.

Compte tenu de vos explications, nous avons discuté de la possibilité de lier le reclassement du poste de chef des opérations à l'exécution du plan de viabilité financière précédemment adopté par le Bureau.

Vous deviez nous faire savoir comment vous souhaitiez procéder, et notamment quand et pour combien de temps vous souhaitiez publier l'avis de vacance, afin que nous puissions vous dire jusqu'à quand prolonger les engagements de durée déterminée des deux intéressés afin qu'ils puissent poser leur candidature.

Étant donné qu'aucune de ces deux personnes n'est titulaire d'un engagement de longue durée, il n'est pas nécessaire de leur envoyer une lettre de licenciement, comme j'avais initialement envisagé de le faire. Nous leur enverrons une notification de non-renouvellement, éventuellement en même temps que la notification de prolongation de leur engagement de durée déterminée (qui pourrait être de trois mois pour permettre de pourvoir le nouveau poste).

2) À la suite de notre discussion, nous vous avons envoyé le modèle de demande de création et de classement de poste, après quoi vous avez demandé des éclaircissements à Joel. Je présume que la demande finale doit être envoyée à la fois au Bureau de la gestion des ressources financières et au Groupe de la structuration organisationnelle.

3) Ci-joint un modèle de lettre de non-renouvellement. Merci de compléter le premier paragraphe en indiquant le motif de la prolongation de l'engagement et de nous renvoyer le document en expliquant ce que vous avez prévu de faire (ce qui servira à justifier le non-renouvellement). Nous enverrons le tout au Bureau d'appui juridique pour approbation et puis la procédure sera lancée.

58. Dans un courriel du 22 décembre 2014, le Représentant résident adjoint est revenu sur plusieurs des points abordés plus haut, notamment la lettre de non-renouvellement destinée au requérant. C'est dans ce courriel qu'il est pour la première fois fait mention d'une lettre destinée à la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial :

En ce qui concerne la lettre de non-renouvellement (voir modèle), je vous ai déjà envoyé plusieurs versions de celle destinée à M. Shadian, chacune contenant des explications différentes. Ci-joint celle dans laquelle il est dit que le poste va être supprimé parce que, par souci d'économie, les deux postes de chef des opérations vont être fusionnés et leurs fonctions repensées. Je vous fais également parvenir le projet de la lettre destinée à A. Z., qui vient d'être établi.

59. Par un courriel du 24 décembre 2014, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a informé le Représentant résident adjoint qu'elle avait consulté la partenaire ressources humaines et le Bureau d'appui juridique et qu'il avait le feu vert pour mettre son projet à exécution (voir par. 57), lui donnant des instructions précises concernant la marche à suivre [traduction non officielle] :

Vous pouvez vous entretenir séparément avec les deux intéressés demain, comme prévu.

Il faudra leur expliquer ce qui est prévu (comme mentionné dans les projets de lettre).

Il faudra établir un compte rendu des conversations.

Comme nous en avons discuté, les lettres n'auront pas besoin d'être trop explicites. Comme vous vous serez entretenu individuellement avec les intéressés, il suffira de mentionner au premier paragraphe que, comme suite à votre discussion, qui a eu lieu à telle date, le contrat de l'intéressé est prolongé pour une période de trois mois, de ... à ... 2015. Vous ajouterez ensuite le texte de la lettre de non-renouvellement standard, qui reflétera la nouvelle date de fin de contrat ;

L'avis de vacance de poste ne devrait être publié qu'en interne. Si vous pensez que les seuls candidats intéressés seront ces deux personnes, libre à vous de le faire publier dans l'ensemble du système, mais il ne doit pas être publié en externe.

Vous devrez par ailleurs décider comment vous allez recruter sur ce poste et établir un plan d'action concret.

[...]

Merci de m'envoyer les projets de lettre, le plan d'action et la note de service concernant le classement du poste, signée. La demande officielle de création de poste sera transmise directement à Joel.

60. Dans un courriel du 30 décembre 2014 adressé à la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, le Représentant résident adjoint a signalé que, comme prévu, il avait informé la chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial que son engagement serait prolongé jusqu'en avril 2015, et qu'il informerait le requérant à son retour de congé, le 4 ou le 5 janvier 2015, ajoutant que ces prolongations donneraient à l'Organisation le temps de pourvoir le nouveau poste et aux deux intéressés le temps de se retourner.

61. La spécialiste des ressources humaines a envoyé la demande de classement du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) au Groupe de la structuration organisationnelle (voir « Faits », par. 8 à 21).

62. Les courriels reproduits plus haut présentent une version des faits très différente de celle donnée dans les écritures du défendeur et dans les déclarations de témoins que celui-ci a produites avant l'ouverture des débats, et viennent incontestablement étayer la thèse de la partialité soutenue par le requérant.

63. Le Tribunal constate avec préoccupation que ces courriels, qui sont essentiels à la détermination des faits et étaient apparemment en la possession des conseils du défendeur depuis un certain temps, n'ont été communiqués qu'à un stade très avancé de la procédure, et seulement parce que le Représentant résident adjoint s'est vu enjoindre de les produire à l'issue de son interrogatoire par le conseil du requérant. S'il n'a pas expressément ordonné la production de ces documents avant l'ouverture des débats, puisqu'il en ignorait alors l'existence, le Tribunal estime néanmoins que le requérant a manqué à son obligation de communication. À cet égard, il rappelle le jugement *Valentine* (UNDT/2017/004), dans lequel il a dit que lorsque la plupart des éléments de preuve étaient en la possession de l'Administration, « pour qu'une décision juste puisse être rendue, il [était] essentiel

que le défendeur communique rapidement tous les documents pertinents », et que le défendeur n'était pas seulement tenu de communiquer les éléments venant étayer ses arguments, mais aussi « tout document en sa possession permettant de se prononcer sur les prétentions du requérant telles qu'il les formul[ait] dans [l]a requête ». Cette obligation de franchise doit être respectée si l'on veut que les membres du personnel aient accès à la justice. Le Tribunal ne peut pas examiner les griefs d'un requérant de manière juste et équitable s'il n'a pas connaissance de tous les éléments utiles à la détermination des faits. La non-divulgence de documents manifestement pertinents prive le requérant de la possibilité de présenter sa cause comme il se doit et empêche le Tribunal de s'assurer que les procédures ont été respectées et que la décision contestée ne repose pas sur des motifs illégitimes. Elle revient à induire le Tribunal en erreur, et est particulièrement inacceptable lorsque le défendeur est seul à connaître l'existence des documents en question. Le devoir de franchise est consacré à l'article 4 du Code de conduite à l'intention des représentants légaux et des justiciables plaidant leur cause, qui figure à l'annexe de la résolution 71/266 de l'Assemblée générale du 23 décembre 2016 et dispose que « le conseil [fait] preuve des plus hautes qualités d'intégrité et agi[t] à tout moment en toute honnêteté, franchise, loyauté [...] et bonne foi ».

64. En l'espèce, ainsi qu'il est exposé plus bas, la communication tardive des documents met de surcroît en question l'intégrité du défendeur, de ses conseils et de plusieurs témoins. Une longue procédure litigieuse aurait très certainement pu être évitée si les documents avaient été communiqués en temps voulu.

Crédibilité des témoins

65. Au cours de sa déposition, le Représentant résident adjoint a soutenu que la seule raison pour laquelle le requérant n'avait pas été gardé au service de l'Organisation était que son poste avait été supprimé, et a maintenu cette version même après que le Tribunal lui a rappelé qu'il témoignait sous serment. Lorsque son courriel du 24 septembre 2014, reproduit plus haut, lui a été mis sous les yeux, il s'est rétracté et a admis qu'il avait déjà prévu de ne pas renouveler l'engagement du requérant avant que le poste de celui-ci ne soit supprimé et qu'un autre poste ne soit créé. Or, dans sa déclaration écrite, il n'avait fait nulle mention de ce courriel,

pourtant à l'origine du processus qui a conduit au départ de l'intéressé. Le Représentant résident adjoint a admis qu'il trouvait que la performance du requérant laissait à désirer, mais ne pouvait pas se servir de cet argument pour justifier le non-renouvellement du contrat car il aurait alors dû se lancer dans une procédure de longue haleine et fournir des preuves de ce qu'il avançait. Il a toutefois insisté sur le fait qu'il n'avait pas à justifier sa décision car les titulaires d'un engagement de durée déterminée n'étaient pas fondés à escompter le renouvellement de leur engagement. Par ailleurs, le Représentant résident adjoint a reconnu que d'après le paragraphe 2 de son courriel du 24 septembre 2014, c'était la rationalisation des postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial qui avaient conduit au non-renouvellement de l'engagement du requérant, et non l'inverse, contrairement à ce qu'il avait précédemment soutenu. Tout en reconnaissant n'avoir eu aucune intention de renouveler l'engagement du requérant, il a maintenu que la procédure de recrutement pour le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) avait été équitable et transparente et que l'intéressé avait eu toutes ses chances.

66. Le Tribunal estime qu'il ne fait hélas aucun doute que le Représentant résident adjoint n'a pas dit la vérité sur des questions primordiales, au mépris du serment prêté, qui lui a pourtant été expressément rappelé. De toute évidence, le Représentant résident adjoint pensait pouvoir nier la vérité tant que ses déclarations ne seraient pas confrontées avec des preuves documentaires irréfutables, preuves dont il avait toutes les raisons de croire que le Tribunal ne disposait pas puisqu'elles n'avaient pas été versées au dossier avant l'ouverture des débats. Le Tribunal constate de surcroît qu'à l'audience, le Représentant résident adjoint est resté généralement évasif, refusant même de répondre à certaines questions simples, et s'est comporté comme s'il voulait jeter le flou sur la procédure et rejeter la responsabilité des décisions sur d'autres personnes tout en minimisant son propre rôle. Partant, le Représentant résident adjoint n'est pas digne de foi et aucun crédit ne saurait être accordé à son témoignage. Au contraire, son comportement vient étayer la thèse selon laquelle la décision attaquée repose sur des motifs inavoués.

67. Dans sa déclaration écrite et dans sa déposition, le Représentant résident s'est lui aussi abstenu de mentionner le courriel du 24 septembre 2014 et les autres

courriels échangés avec les spécialistes des ressources humaines au sujet de la marche à suivre pour se séparer du requérant. Toutefois, une fois que le courriel du 24 septembre 2014 lui a été mis sous les yeux, il a reconnu que le Représentant résident adjoint et lui-même n'étaient pas entièrement satisfaits de la performance du requérant et que cela avait contribué à la décision de ne pas renouveler l'engagement de ce dernier, insistant cependant sur le fait que ce n'était pas leur principale motivation. Le Représentant résident a déclaré que le poste du requérant devait de toute façon être fusionné avec le poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial et que la procédure avait été régulière en ce que le requérant avait pu se porter candidat au poste nouvellement créé. Il a tenté de convaincre le Tribunal que, même si les décideurs trouvaient que sa performance laissait à désirer, le requérant avait eu une chance d'être sélectionné pour le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations). Le Tribunal estime que le témoignage du Représentant résident n'est ni cohérent ni crédible et participe lui aussi d'une tentative pour justifier une procédure irrégulière motivée par des considérations illégitimes.

68. La partenaire ressources humaines, qui était mise en copie de tous les courriels reproduits plus haut et a supervisé toutes les démarches qui ont conduit à la décision contestée, a également tenté de justifier la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant. Dans sa déclaration écrite, elle avait essayé de démontrer que la procédure avait été régulière, s'efforçant de dissimuler comment elle avait commencé. À l'audience, après avoir pourtant prêté serment de dire la vérité, elle a maintenu cette déclaration et soutenu que, au début de 2015, le bureau de pays de l'Iran avait contacté le Bureau des ressources humaines pour demander conseil en vue de la fusion de deux postes de responsable des opérations. Confrontée avec le courriel du 24 septembre 2014 et les suivants, elle a été forcée d'admettre que sa déclaration était inexacte et a alors argué avec mauvaise foi que le problème venait d'une faute de frappe. La déclaration écrite en question donnait clairement l'impression que la procédure avait été enclenchée au début de 2015 alors qu'elle l'a manifestement été en septembre 2014, ce que l'intéressée savait pertinemment mais n'a pas révélé. La personne qui servait de point de contact avant

elle a révélé des informations qui prouvent que les personnes impliquées ont eu un comportement inapproprié.

69. Lorsque, durant son interrogatoire, le conseil du requérant lui a dit que le Tribunal avait copie de la correspondance échangée depuis le début de la procédure, la partenaire ressources humaines a déclaré que le courriel du 24 septembre 2014 ne lui avait pas semblé très correct sur le plan déontologique et l'avait perturbée. Elle a aussi dit qu'elle avait été à ce point préoccupée par les conseils de la spécialiste des ressources humaines initialement chargée du dossier qu'elle avait réattribué celui-ci à un collaborateur plus expérimenté (voir par. 53) et avait demandé à son superviseur et aux responsables du Bureau régional d'examiner la procédure et de contrôler la gestion du bureau de pays.

70. Les éléments de preuve indiquent que le requérant a mis en question la régularité des démarches qui ont conduit au non-renouvellement de son engagement, en avril 2015, et que, dans un courriel du 21 avril 2015 adressé à la partenaire ressources humaines avec copie au représentant du Bureau régional, le Représentant résident a mentionné que le bureau de pays avait agi en étroite consultation avec le Bureau des ressources humaines et sous sa direction. Cela étant, dans un courriel du même jour adressé au Sous-Secrétaire général, Administrateur assistant et Directeur du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, la partenaire ressources humaines a écrit ce qui suit [traduction non officielle] :

Comme suite à notre réunion sur l'Iran, dans chaque message, ils soulignent que tout a été fait en consultation avec le Bureau des ressources humaines, mais si nous les avons effectivement aidés en ce qui concerne la rédaction des courriers et le classement du nouveau poste, c'est le bureau de pays qui a pris les décisions. Je pense que la gestion du changement au bureau de pays doit faire l'objet d'un examen approfondi de la part du Bureau des ressources humaines et du Bureau régional.

Ce courriel est le seul élément fourni par le défendeur à l'appui de l'argument selon lequel la partenaire ressources humaines est intervenue pour que la situation du requérant soit examinée.

71. Le Tribunal estime que la partenaire ressources humaines n'est guère crédible car ses déclarations semblent être motivées par la volonté de justifier à tout prix la décision contestée tout en faisant en sorte que ni elle ni ses collaborateurs n'en soient tenus responsables, et non par celle de contribuer à la manifestation de la vérité. Étant donné l'importance du courriel du 24 septembre 2014, on ne saurait penser que l'intéressée a fait une faute de frappe lorsqu'elle a écrit dans sa déclaration que le bureau de pays l'avait initialement contactée en janvier 2015, à plus forte raison sachant qu'elle a par ailleurs soutenu que ce courriel l'avait préoccupée. Le Tribunal estime que la partenaire ressources humaines a délibérément tenté de dissimuler l'origine de la décision contestée et que, contrairement à ce qu'elle a affirmé, elle n'a aucunement tenté d'interrompre la procédure qui a conduit au non-renouvellement de l'engagement du requérant et qu'elle aurait trouvé préoccupante. Le courriel que la partenaire ressources humaines envoyé à son superviseur et à la direction du Bureau régional témoigne plutôt d'une volonté de prendre ses distances, probablement pour éviter que sa responsabilité ou celle de ses collaborateurs ne puisse être engagée.

72. Le Tribunal est par ailleurs préoccupé par le fait, révélé tardivement, que les quatre principaux témoins cités par le défendeur se sont rencontrés avant l'ouverture des débats pour s'entendre sur ce qu'ils diraient. Compte tenu des circonstances de l'espèce, le Tribunal estime que cela diminue la valeur des dépositions faites par chacun de ces témoins.

73. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'aucun poids ne peut être accordé aux témoignages du Représentant résident adjoint, du Représentant résident et de la partenaire ressources humaines pour ce qui est des motifs du non-renouvellement de l'engagement du requérant et de la régularité de la procédure qui a conduit à la décision contestée. La vérité est mieux reflétée par les courriels reproduits plus haut, à la lecture desquels force est de conclure, sans aucune marge d'interprétation possible, que le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont agi pour des motifs inavoués, comme on le verra plus bas.

Preuves de partialité

74. L'échange de courriels reproduit plus haut montre clairement que la décision contestée découlait de la volonté du Représentant résident adjoint et du Représentant résident de ne pas renouveler l'engagement du requérant en raison de soi-disant problèmes de performance, et non du fait de la suppression du poste de l'intéressé. Le Représentant résident adjoint l'a écrit noir sur blanc dans son courriel du 24 septembre 2014, et a de surcroît insisté à plusieurs reprises pour qu'une lettre de non-renouvellement soit envoyée au requérant avant même que la décision de supprimer son poste et d'en créer un autre ait été approuvée par le Groupe de la structuration organisationnelle.

75. Les éléments de preuve montrent également que le Représentant résident adjoint n'a pas pu arguer de problèmes de performance pour ne pas renouveler le contrat du requérant parce que rien dans le dossier de l'intéressé ne permettait de le faire. En 2013 et 2014, périodes pendant lesquelles le Représentant résident adjoint était son premier notateur, le requérant n'a pas été noté. Ses dernières évaluations, faites par l'ancien représentant résident, son superviseur de l'époque, indiquaient une performance satisfaisante. Bien que les parties ne soient pas d'accord sur la question de savoir qui est responsable du fait que le requérant n'a pas été noté en 2013 et 2014, il est incontestable, et le Représentant adjoint l'a d'ailleurs reconnu dans son témoignage, que l'administration ne pouvait pas arguer de problèmes de performance pour justifier le non-renouvellement de l'engagement du requérant sans disposer de la moindre trace écrite de ces prétendus problèmes. Or, aucun élément de preuve ne permet de penser que la performance du requérant laissait à désirer. Au contraire, dans sa déclaration, le Représentant résident adjoint a décrit l'intéressé comme un fonctionnaire consciencieux, travailleur et discret qui dirigeait son équipe avec gentillesse et prenait toujours la défense de ses collaborateurs. De surcroît, la partenaire ressources humaines a confirmé dans son témoignage que le non-renouvellement de l'engagement du requérant n'était pas dû à des problèmes de performance car rien n'indiquait qu'il y ait eu pareils problèmes.

76. Selon toute apparence, le Représentant résident adjoint a voulu se débarrasser du requérant parce que les deux hommes entretenaient une relation de travail

difficile, le requérant réprouvant certaines pratiques de son supérieur. Ainsi, par exemple, le requérant avait fait savoir au Représentant résident adjoint qu'il désapprouvait le fait que celui-ci ait demandé le remboursement des frais liés au remplacement d'un téléphone portable professionnel qu'il avait cassé et des frais liés à l'organisation d'une réception dans sa résidence privée, ce que le Représentant adjoint n'avait pas apprécié.

77. Il est aussi établi que le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont voulu faire en sorte que la chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial soit sélectionnée pour occuper le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations). Le courriel du 26 septembre 2014, dans lequel la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique disait supposer que le poste serait proposé à cette personne et prévenait qu'un mouvement latéral n'était pas possible, montre que la procédure de sélection n'a pas été impartiale et que le Représentant résident adjoint et le Représentant résident en avaient décidé l'issue à l'avance, ce qui est confirmé par le fait qu'ils n'ont pas envisagé d'informer la candidate sélectionnée du non-renouvellement de son contrat avant le 22 décembre 2014 alors que ce contrat expirait le 31 du même mois, tandis que le requérant avait été informé à l'avance. De surcroît, il appert que, comme mentionné par la spécialiste des ressources humaines dans son courriel du 22 décembre 2014, l'Organisation a prolongé le contrat de la candidate sélectionnée jusqu'à la fin de la procédure de recrutement afin que l'intéressée puisse être considérée comme une candidate interne. Si le requérant a certes lui aussi bénéficié d'une prolongation de contrat, force est de constater, étant donné la différence de traitement entre les deux candidats, que cette prolongation visait seulement à donner l'illusion qu'il avait une chance d'être choisi.

78. Le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont répété que la procédure qui avait abouti à la décision contestée était légitime car elle avait été supervisée du début à la fin par le Bureau des ressources humaines. Cet argument doit être rejeté. Outre qu'il ne suffit pas qu'une décision soit prise avec l'aval du Bureau des ressources humaines ou sous sa supervision pour être considérée comme légitime, en l'espèce, les éléments de preuve montrent que l'équipe des ressources humaines était tout à fait consciente du fait que l'objectif du Représentant résident

adjoint n'était pas légitime et en a quand même facilité la réalisation, au mépris de l'obligation qui est la sienne de veiller au respect des procédures et passant outre à son devoir de protection envers le requérant.

79. Pour commencer, la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique initialement chargée du dossier avait le devoir d'informer le Représentant résident adjoint qu'il ne pouvait pas décider de ne pas renouveler un engagement sans raison, ni sous le prétexte d'une suppression de poste. Si la performance du requérant laissait à désirer, comme mentionné dans le courriel du 24 septembre 2014, il fallait le signaler et agir en conséquence, et non prendre des mesures portant atteinte au Statut et au Règlement du personnel et aux droits garantis à l'intéressé par ce document. Or, la spécialiste des ressources humaines a approuvé l'idée de justifier le non-renouvellement du contrat du requérant par une modification de la définition d'emploi, allant même jusqu'à préciser que suffisamment de changements devaient être apportés pour qu'un avis de vacance soit publié. Sachant pertinemment que le Représentant résident adjoint souhaitait attribuer le nouveau poste à la chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, elle lui a conseillé de proposer le poste à cette personne au lieu de faire le nécessaire pour empêcher une sélection qui n'allait manifestement pas être impartiale.

80. La spécialiste des ressources humaines qui a repris le dossier a poursuivi sur la même voie, donnant des conseils sur les arguments à faire valoir pour justifier la fusion des deux postes et faire en sorte que la chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial puisse postuler en tant que candidate interne et ainsi améliorer ses chances d'être sélectionnée.

81. Les deux spécialistes des ressources humaines ont dispensé ces conseils inappropriés sous la supervision de la partenaire ressources humaines, qui était en copie de tous les courriels reproduits plus haut et qui, bien qu'elle ait déclaré à l'audience avoir été préoccupé par l'irrégularité de la procédure, n'a rien fait pour corriger la situation. Agir comme elle l'a fait, revenait à approuver l'atteinte portée à l'intégrité du système et aux droits contractuels du requérant.

82. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le non-renouvellement de l'engagement du requérant n'a pas été dû à la suppression du poste de représentant résident adjoint (opérations), comme il est dit dans la décision contestée, mais à la volonté du Représentant résident adjoint, partagée par le Représentant résident, de se débarrasser de l'intéressé. Cette volonté, ouvertement manifestée dès septembre 2014, a vicié toute la procédure, dont force est de constater qu'elle avait pour but de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé ou, à tout le moins, de faire en sorte qu'à l'issue de la fusion des deux postes, ce serait la chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial qui serait retenue. Le Bureau des ressources humaines a aidé le Représentant résident et le Représentant résident adjoint à justifier le non-renouvellement du contrat du requérant sans mentionner la question de la performance en leur donnant des conseils sur les moyens de supprimer le poste de l'intéressé et de faire en sorte que la chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial ait de meilleures chances d'être sélectionnée pour le futur poste.

83. Les irrégularités dont ont été entachées les procédures de suppression du poste de représentant résident assistant (opérations) et de création d'un poste de remplacement, qui seront examinées dans la section suivante, montrent qu'au lieu de suivre les règles applicables, le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont essayé de les manipuler pour parvenir à leurs fins. De surcroît, plusieurs éléments, notamment leurs déclarations, dans lesquelles ils ont passé sous silence des faits importants, et les courriels qui ont fini par être communiqués au Tribunal, montrent clairement que ces décideurs ont essayé de soustraire la procédure au contrôle dont elle était censée faire l'objet.

Irrégularités dans la procédure

Décision de supprimer le poste du requérant et de créer un autre poste de représentant résident assistant (opérations)

84. Le requérant allègue que la décision de supprimer son poste et de créer un autre poste de représentant résident assistant (opérations) a été prise de mauvaise foi et au mépris des règles applicables en ce que :

- a. L'Organisation a prétendu qu'elle supprimait les postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial alors qu'en réalité, elle a reclassé le poste de représentant résident assistant (opérations) qu'il occupait ;
- b. Cette procédure irrégulière a permis d'éviter que la définition du poste nouvellement créé ne soit comparée à celle du poste supprimé et l'a ainsi privé des garanties dont il aurait dû bénéficier en tant que titulaire du poste ;
- c. La publication d'un avis de vacance était contraire aux dispositions de l'article 74 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, le nouveau poste ne supposant pas l'exercice de fonctions différentes ni la maîtrise de compétences techniques supplémentaires ;
- d. La proposition de classement du poste n'a pas été dûment examinée par le Groupe de la structuration organisationnelle et la procédure de contrôle a été contraire aux règles applicables en ce que rien n'a été fait pour constituer une commission de contrôle locale.

85. Le défendeur soutient que la création du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) se justifiait par le fait que les fonctions relevant de deux postes différents avaient été fusionnées dans le cadre d'une rationalisation et qu'il aurait été injuste de reclasser le poste existant et d'abolir le poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial. Il avance que la proposition de classement du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) a été dûment examinée par le Groupe de la structuration organisationnelle et que la publication d'un avis de vacance à des fins de recrutement était légitime étant donné que le titulaire se verrait confier des fonctions supplémentaires importantes.

- a. Caractérisation de la procédure

86. Le Tribunal est conscient du fait que l'Organisation dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'organisation de son personnel. Cela étant, ce pouvoir n'est pas absolu et doit être exercé dans le respect des règles. Or, si celles-ci ne régissent pas expressément la suppression et la fusion de postes, elles

définissent la procédure de reclassement et protègent les titulaires de postes en passe d'être reclassés. Le respect des règles et des règlements dépend de la bonne foi de ceux qui les appliquent et, bien qu'il existe des mécanismes de contrôle, l'efficacité de ces mécanismes dépend à son tour de la bonne foi de ceux qui en ont la charge, qui doivent s'assurer que toutes les informations pertinentes leur ont été communiquées et que l'administration n'a pas manipulé le système.

87. On retiendra en particulier que les articles 73 et 74 du cadre de sélection et de recrutement du PNUD disposent [traduction non officielle] :

73. La politique de promotion automatique et les directives d'évaluation des postes précisent les circonstances dans lesquelles un poste pourvu doit être reclassé et les conditions à remplir en ce qui concerne la publication d'un avis de vacance et le recrutement par voie de concours.

74. La politique de promotion automatique prévoit que tout poste reclassé ou déclassé doit faire l'objet d'un avis de vacance et être pourvu par voie de concours. Les postes qui restent à la même classe, mais sont redéfinis et exigent du titulaire qu'il exerce de nouvelles fonctions supposant des qualifications différentes ou la maîtrise de compétences fonctionnelles ou techniques supplémentaires, doivent eux aussi faire l'objet d'un avis de vacance et être pourvus par voie de concours. Pour plus de détails sur le classement des postes, prière de se référer à la politique d'évaluation des postes.

88. En outre, l'article 2.5 de la politique de promotion automatique dispose [traduction non officielle] :

Si le ou la titulaire du poste à reclasser bénéficie d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement pour une période de stage, il ou elle est invité(e) à postuler, sa candidature est examinée en priorité et, s'il ou elle est jugé(e) compétent(e), il ou elle peut être recruté(e) indépendamment de son classement parmi les candidat(s) recommandé(s) à l'issue de la procédure de sélection.

Si le ou la titulaire n'est pas recruté(e), le décideur doit motiver sa décision auprès de la commission de contrôle et c'est la procédure applicable en cas de suppression de poste qui est suivie.

89. La question qui se pose en l'espèce est de savoir si le requérant a été illégitimement privé des garanties susmentionnées parce que le poste de

représentant résident assistant (opérations) dont il était titulaire a été supprimé au lieu d'être reclassé au prétexte que de nouvelles responsabilités lui avaient été attachées.

90. Tout d'abord, on ne saurait passer outre au fait que la procédure a été motivée par la volonté clairement exprimée par la direction du bureau de pays de se séparer du requérant et de faire en sorte que la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial puisse postuler, voire être sélectionnée, pour le poste nouvellement créé. Les courriels reproduits plus haut montrent que des considérations personnelles ont primé les intérêts de l'Organisation, au mépris des règles applicables. De fait, rien n'indique que les fonctions à exercer soient entrées en ligne de compte dans la décision de supprimer les postes de représentant résident assistant (opérations) et de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial.

91. Lors de leur déposition, le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont insisté sur le fait que la suppression des deux postes et leur remplacement par un poste unique était le seul moyen de garantir un traitement équitable des deux titulaires et qu'aucune autre solution, y compris un reclassement du poste occupé par le requérant, n'avait jamais été envisagée. Ces témoignages sont en contradiction flagrante avec les preuves documentaires, qui montrent clairement que la direction du bureau de pays avait initialement l'intention d'intégrer les fonctions de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial dans la définition du poste de représentant résident assistant (opérations) et de publier un avis de vacance pour ce dernier. Dans un courriel du 26 octobre 2014 adressé au Sous-Secrétaire général, Administrateur assistant et Directeur du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et à l'Administrateur assistant adjoint et Directeur adjoint du Bureau régional, dans lequel il expliquait ce qu'il comptait faire au bureau de pays de l'Iran, le Représentant résident a écrit [traduction non officielle] :

L'intégration commencera par la redéfinition des postes de chef des opérations. À l'heure actuelle, il y a 2 chefs des opérations au bureau de pays (un NO-C qui s'occupe des projets imputés sur le budget du bureau de pays et un NO-B qui s'occupe des projets financés par le Fonds mondial) alors qu'un seul est nécessaire, d'autant que les

fonctions Finances (au bureau de pays et au groupe qui gère les projets financés par le Fonds mondial) et Achats (au bureau de pays) sont assumées par des NO-A. En ce qui concerne les fonctions Ressources humaines, étant donné que les projets financés par le Fonds mondial nécessitent très peu de travail (21 contrats de services à gérer seulement), elles vont être fusionnées avec celles du bureau de pays, et les dépenses liées au poste seront imputées pour moitié sur le budget du Fonds mondial. Nous allons donc modifier la définition du poste de chef des opérations du bureau de pays pour qu'elle recouvre les fonctions des deux postes de chef des opérations, publier un avis de vacance et supprimer le poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial. Cela permettra au bureau de pays d'économiser près de 35 000 dollars par an, les frais afférents au nouveau poste NO-C devant être imputés pour moitié sur le budget alloué par le Fonds mondial aux dépenses de personnel. D'autres changements du même type interviendront dans les mois à venir, soit grâce à l'érosion naturelle des effectifs, soit du fait de la suppression de postes.

92. C'est ce scénario que le Représentant résident adjoint et la spécialiste des ressources humaines du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique ont initialement suivi, ainsi que l'indiquent les courriels des 25 et 26 septembre, 22 octobre et 20 novembre 2014 reproduits plus haut, dans lesquels il est clairement fait référence à un « reclassement » du poste occupé par le requérant après modification des fonctions afférentes.

93. Le plan ne semble avoir été modifié qu'au début de décembre 2014, après que la spécialiste des ressources humaines a suggéré, dans son courriel du 3 décembre 2014, que la solution la moins problématique serait, si les fonctions avaient changé, de supprimer le poste et d'en créer un autre recouvrant les nouvelles fonctions. À la lumière des courriels échangés, il ne fait aucun doute que la spécialiste des ressources humaines n'était pas motivée par le souci de respecter scrupuleusement les règles applicables, mais par la volonté de parvenir au but recherché avec le moins de problèmes possible.

94. La comparaison des trois définitions d'emploi montre que le poste de représentant résident assistant (opérations) a continué d'exister et a absorbé les fonctions liées à la direction des projets financés par le Fonds mondial, comme on le verra plus bas.

95. Pour commencer, le Tribunal constate que les deux postes que l'Organisation dit avoir voulu fusionner, à savoir le poste de représentant résident assistant (opérations) occupé par le requérant et le poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, étaient fondamentalement différents. Le titulaire du premier dirigeait les opérations du bureau de pays ; à ce titre, il exerçait un éventail de fonctions permanentes essentielles et était notamment responsable de l'exécution des projets. La définition d'emploi définissait les attributions opérationnelles du titulaire comme suit [traduction non officielle] :

Sous la supervision du Représentant résident adjoint, le représentant résident assistant (opérations) conseille la direction sur tous les aspects de la gestion et des opérations du bureau de pays. Notamment, il veille à la gestion stratégique des ressources humaines et financières, à l'efficacité des services d'achat et de logistique et au respect des règles et règlements du PNUD concernant l'utilisation des services communs et des technologies de l'information et de la communication. Il est principalement chargé de diriger les opérations, de garantir le bon fonctionnement du bureau de pays et des services communs et la bonne exécution des programmes et des projets, d'assurer la fourniture de services rationnels et de recentrer les opérations en tant que de besoin compte tenu de l'évolution de l'environnement de travail. En outre, il fait office de coordonnateur du PNUD pour les questions de sécurité.

Le représentant résident assistant (opérations) dirige et supervise l'équipe des opérations du bureau de pays et favorise la collaboration au sein de l'équipe, ainsi qu'entre celle-ci et le personnel chargé de l'exécution des programmes et le personnel d'autres organismes des Nations Unies, dans une démarche axée sur le client. Afin de garantir l'efficacité des opérations, il travaille en étroite collaboration avec les équipes du bureau de pays chargées des programmes et des projets, le personnel chargé des opérations dans les autres organismes des Nations Unies et les membres du PNUD basés au Siège, ainsi qu'avec les représentants des États.

Le poste de représentant résident assistant (opérations) était donc un poste permanent essentiel dans les bureaux hors Siège du PNUD ; il faisait d'ailleurs l'objet d'un profil d'emploi type. C'était un poste NO-C dont le titulaire relevait directement du Représentant résident adjoint.

96. À la différence du représentant résident assistant (opérations), le chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial gérait uniquement certains types de projets du PNUD, à savoir ceux visant à combattre le HIV, la tuberculose

et le paludisme, financés par le Fonds mondial. Dans la définition d'emploi, les attributions opérationnelles du titulaire étaient décrites comme suit [traduction non officielle] :

Sous la supervision générale du Représentant résident adjoint du PNUD et la supervision directe du chef du groupe des projets financés par le Fonds mondial, le chef des opérations veille à la bonne exécution des activités opérationnelles menées dans le cadre des projets financés par le Fonds mondial dans la région Asie-Pacifique dans le respect du règlement financier du PNUD, gère les ressources humaines dans la sous-région et supervise les activités d'achat. Il analyse et interprète les règles et règlements financiers et propose des solutions pour régler les problèmes opérationnels. Le chef des opérations encourage la coopération, le souci du client, la recherche de la qualité et l'adoption d'une démarche axée sur les résultats parmi ses collaborateurs.

Ce poste était un NO-B et son titulaire relevait du spécialiste de programme et chef de groupe de projets financés par le Fonds mondial. Ce n'était pas un poste permanent et son maintien dépendait de l'existence continue du Fonds mondial, qui le finançait. Il a été établi à l'audience que certaines composantes du Fonds mondial avaient été fermées en 2016 et que le financement des projets cesserait probablement au début de 2018.

97. Une comparaison entre l'ancienne et la nouvelle définition du poste de représentant résident assistant (opérations) montre que mis à part le fait qu'elles s'étendent à présent aux projets financés par le Fonds mondial, les fonctions du titulaire n'ont pas changé. La description des attributions opérationnelles du titulaire est restée exactement la même, à ceci près que le paragraphe suivant a été ajouté [traduction non officielle] :

Outre les tâches susmentionnées, le représentant résident assistant (opérations) dirige et supervise le groupe de la gestion des projets financés par le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme. À ce titre, il veille à l'exécution rationnelle et efficace des activités opérationnelles liées aux projets financés par les donateurs, en particulier le Fonds mondial, dont le PNUD est un partenaire clé. En Iran, en tant que principal bénéficiaire du Fonds, le PNUD est responsable de la gestion et de l'allocation des dons. Le représentant résident assistant (opérations) est notamment chargé de veiller à ce que les projets financés par le Fonds mondial soient exécutés avec diligence et efficacité et de définir la marche à suivre

pour réaliser les objectifs des projets dans le respect des règles et règlements du PNUD et conformément aux prescriptions des donateurs. Pour diriger les opérations liées à ces projets de manière stratégique, il suit une démarche axée sur le partenariat et travaille en étroite collaboration avec les groupes de la gestion des programmes et en consultation avec les bureaux compétents au Siège, les donateurs et les partenaires gouvernementaux, selon que de besoin.

La description des fonctions a été modifiée en conséquence, comme il est exposé plus bas.

98. Manifestement, le poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial est devenu redondant et a cessé d'exister parce que les responsabilités afférentes ont été incluses dans la définition du poste de représentant résident assistant (opérations).

99. Le Tribunal estime que, étant donné que le poste du requérant a continué d'exister avec une définition d'emploi modifiée, il aurait dû être reclassé, conformément à l'article 74 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, et non être supprimé. De fait, c'était ce que la direction du bureau de pays avait initialement l'intention de faire, et la seule solution possible compte tenu des circonstances. Dans le contexte de l'espèce, il est évident que la suppression du poste du requérant avait pour but de faire en sorte que le nouveau poste soit pourvu par voie de concours. En recourant à une prétendue suppression, l'administration s'est assurée que la candidature du requérant au poste nouvellement créé ne serait pas examinée en priorité, privant ainsi l'intéressé de la protection que le règlement accorde aux titulaires de postes reclassés.

100. En ce qui concerne l'argument selon lequel il fallait traiter équitablement les titulaires des deux postes supprimés, le Tribunal souligne que les situations de l'un et de l'autre n'ont jamais été comparables. Les intéressés n'avaient pas les mêmes niveaux de responsabilité ni les mêmes fonctions et attributions et occupaient des postes financés par des sources différentes. Surtout, ils n'avaient pas le même grade. Loin d'assurer l'équité, le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont porté préjudice au requérant et favorisé la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, poursuivant objectif

qu'ils s'étaient fixé de se séparer du premier et de permettre à la deuxième de se porter candidate au poste nouvellement créé.

101. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le poste du requérant a été supprimé pour des motifs inavoués, en violation de l'article 7.4 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD.

102. La prochaine question à examiner est celle de savoir si la publication d'un avis de vacance pour le poste de représentant résident assistant (opérations) a porté atteinte aux droits garantis au requérant en sa qualité de titulaire du poste.

- b. Publication d'un avis de vacance pour le « nouveau » poste de représentant résident assistant (opérations)

103. L'article 7.4 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD dispose que la modification d'une définition d'emploi ne peut conduire à la publication d'un avis de vacance que si le titulaire doit exercer de nouvelles fonctions nécessitant des compétences et des connaissances fonctionnelles ou techniques dans un domaine différent.

104. Le défendeur soutient que le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) diffère sensiblement de l'ancien car le titulaire exerce trois grandes fonctions supplémentaires : 1) il dirige l'équipe chargée des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, ce qui représente une responsabilité supplémentaire de plus de 10 millions de dollars par an et suppose la gestion de projets très complexes ; 2) il contribue à la rédaction de documents juridiques ; 3) il coordonne les audits. Ces fonctions seront examinées l'une après l'autre.

105. Il ressort de l'ancienne définition d'emploi que le représentant résident assistant (opérations) était déjà chargé de superviser divers projets menés par le bureau de pays, de sorte qu'assumer la responsabilité des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial ajoutait certes du travail au titulaire du poste, mais ne changeait pas fondamentalement ses fonctions. Les témoins cités par le défendeur ont insisté sur le fait que les projets financés par le Fonds mondial étaient exécutés selon une modalité de réalisation directe et que leur gestion était donc fondamentalement différente et plus complexe que celle des autres projets du

bureau de pays, exécutés selon une modalité de réalisation nationale. À la question de savoir ce que cela changeait au rôle de chef des opérations, les témoins se sont contentés de répondre que la modalité de réalisation directe entraînait davantage de contacts avec les gouvernements et les donateurs. Le requérant a à juste titre fait observer qu'entretenir ce type de contacts faisait déjà partie de ses attributions opérationnelles, ainsi que l'indiquait la définition de son poste.

106. La partenaire ressources humaines a déclaré dans son témoignage que les fonctions d'achat de fournitures médicales pour les projets financés par le Fonds mondial étaient très différentes des fonctions d'achat normales. Elle n'a toutefois pas pu expliquer en quoi cette particularité présumée changeait quoi que ce soit au travail du représentant résident assistant (opérations). Le Tribunal estime que le témoignage de la partenaire ressources humaines procédait davantage de la volonté de justifier la publication d'un avis de vacance pour le poste occupé par le requérant que d'une véritable comparaison entre l'ancienne définition d'emploi et la nouvelle, dans laquelle rien n'indique que la nature du travail a changé.

107. La contribution à la rédaction de documents juridiques fait partie de la définition du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations), mais pas de celle de l'ancien poste. Toutefois, le requérant a déclaré qu'il assumait déjà cette responsabilité car il était chargé de seconder l'équipe de gestion et de s'assurer que les opérations étaient menées dans le respect des règles et règlements du PNUD, ce qui a été confirmé par le témoignage d'un ancien chef des opérations au bureau de pays de l'Iran. Le Tribunal constate en outre que cette fonction ne relevait pas précédemment du chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial. De fait, le Représentant résident adjoint a déclaré, lors de son audition, que c'était auparavant l'unité de gestion des programmes qui rédigeait la documentation juridique relative aux projets, à l'aide de modèles, et qu'il se chargeait lui-même de la coordination avec le Bureau d'appui juridique. Le chef des opérations n'ayant pas été personnellement chargé de rédiger les documents juridiques, le Représentant résident adjoint n'a pas pu dire en quoi cette nouvelle fonction changeait le travail du représentant résident assistant (opérations), ni expliquer de manière crédible pourquoi les responsabilités de ce dernier se seraient soudainement accrues. Le Tribunal estime que l'ajout de la fonction « rédaction de

documents juridiques » à la définition d'emploi est un changement purement cosmétique que le Représentant résident adjoint a introduit pour justifier la publication d'un avis de vacance et parvenir à ses fins.

108. Le requérant a déclaré que, si aucun audit n'avait été effectué pendant son contrat, coordonner les audits du bureau de pays faisait néanmoins déjà partie de ses fonctions. Cette tâche relevait normalement de la responsabilité du représentant résident assistant (opérations), et son prédécesseur avait du reste été amené à s'en acquitter. Ses propos ont été confirmés par les témoignages d'un ancien chef des opérations au bureau de pays (en poste en 2006 et 2007), d'un ancien spécialiste de la gestion de programmes au bureau de pays et Président du Comité de l'Association du personnel pour l'Iran de 2013 à 2015, de la partenaire ressources humaines et du Représentant résident. Cela étant, il semble que le représentant résident assistant (opérations) se soit vu confier la responsabilité supplémentaire de diriger les audits des projets financés par le Fonds mondial (exécutés selon la modalité de réalisation directe) et de coordonner ceux des autres projets (exécutés selon la modalité de réalisation nationale), responsabilité qui relevait auparavant du chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial et du Groupe d'appui au Programme, respectivement. Il est clairement établi que le représentant résident assistant (opérations) n'effectue pas les audits lui-même et est uniquement chargé de recueillir la documentation pertinente et d'assurer le suivi nécessaire. Le Tribunal estime que, même si les responsabilités du représentant résident assistant (opérations) couvrent à présent plusieurs types d'audit, les tâches ou fonctions supplémentaires que le titulaire doit accomplir relèvent toujours du même domaine technique.

109. Surtout, les qualifications requises – compétences de base, compétences fonctionnelles, responsabilités et expérience professionnelle – sont restées exactement les mêmes. Seul le niveau d'études exigé a légèrement changé, un diplôme universitaire de deuxième cycle (master ou équivalent) en administration des affaires, en administration publique, en finance, en économie ou dans une discipline apparentée étant à présent exigé alors qu'auparavant, un diplôme universitaire de premier cycle assorti de deux années supplémentaires d'expérience pertinente était acceptable. La partenaire ressources humaines a expliqué que ce

changement était dû à la nécessité de mettre la description d'emploi en conformité avec le document type. Cela étant, rien n'indique qu'il y ait un lien entre cette modification mineure et l'exercice de fonctions supplémentaires.

110. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que, s'il ressort de la définition du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) que le titulaire exerce des responsabilités supplémentaires en ce qui concerne les audits et la gestion des projets financés par le Fonds mondial, ces responsabilités n'entraînent pas l'exercice de fonctions nouvelles relevant d'un domaine technique différent car le chef des opérations était déjà chargé de diriger les programmes et de coordonner les audits. Comme le montre le fait que les rubriques pertinentes de la définition d'emploi n'ont pas été modifiées, les tâches supplémentaires à présent confiées au représentant résident assistant (opérations) n'exigent absolument pas d'autres qualifications ou compétences techniques.

111. Par conséquent, le Tribunal estime que la publication d'un avis de vacance pour le poste occupé par le requérant était contraire aux dispositions de l'article 7.4 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD.

112. En tout état de cause, même si la publication d'un avis de vacance de poste avait été nécessaire, la candidature du requérant aurait dû être examinée en priorité, comme le prévoit l'article 2.5 de la politique de promotion automatique du PNUD. Le requérant aurait été maintenu en poste après simple constatation du fait qu'il était dûment qualifié, indépendamment de son rang à l'issue de la procédure de sélection, et la décision de ne pas retenir sa candidature aurait dû être justifiée auprès de la commission de contrôle.

c. Contrôle de la procédure

113. Le département des ressources humaines compétent n'a exercé aucun contrôle sur la procédure et n'a pas été consulté concernant la suppression des deux postes et la création d'un autre poste. La seule démarche entreprise pour faire valider la procédure a été d'adresser une demande de classement du nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) au Groupe de la structuration organisationnelle. Le 27 décembre 2014, le Représentant résident adjoint a

demandé le classement du poste en signalant qu'il s'agissait d'un poste nouvellement créé et joignant à son message l'autorisation d'ouverture de crédits, le futur organigramme du bureau de pays et la définition d'emploi correspondant au nouveau poste. Signe révélateur, la définition d'emploi correspondant à l'ancien poste n'a pas été fournie, non plus que l'ancien organigramme du bureau de pays. Le Groupe de la structuration organisationnelle n'a donc pas pu examiner la proposition de restructuration comme il se devait, ni déterminer si, selon les règles applicables, les modifications apportées à la définition d'emploi exigeaient la publication d'un avis de vacance de poste. Le Tribunal constate que le formulaire utilisé à la fois pour les demandes de classement de postes nouvellement créés et pour les demandes de reclassement de postes existants prévoit que ces dernières doivent expressément être accompagnées d'une justification et de l'organigramme de l'entité concernée. En ne présentant pas sa demande comme une demande de reclassement, le Représentant résident adjoint a évité d'avoir à fournir ces informations pour examen. Le classement du nouveau poste a donc été décidé sur la base d'informations incomplètes et spécieuses, ce qui le rend nul et non avenu et a mis un des mécanismes de contrôle en échec.

114. De surcroît, rien ne permet de conclure que le Groupe de la structuration organisationnelle était habilité à autoriser le classement étant donné que c'est normalement la commission de contrôle locale qui examine les demandes de classement et adresse une recommandation au Représentant résident et que rien n'a été fait pour constituer pareille commission.

115. L'article 1^{er} du règlement relatif aux commissions de contrôle (en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2009) dispose [traduction non officielle] :

Au Siège, à New York, ainsi que dans les bureaux de pays, les centres régionaux et les villes sièges autres que New York où le quorum défini ci-dessous peut être atteint, l'Administrateur, ou, à défaut, le chef de bureau, agissant en son nom, institue conformément à la disposition 4.15 du Règlement du personnel une commission de contrôle chargée de formuler des recommandations concernant la sélection du personnel recruté localement par le PNUD et, notamment :

[...]

d) D'examiner les demandes de classement et de reclassement de postes avant leur approbation par le Représentant résident (pour plus de détail concernant la procédure, voir les règles concernant le classement des postes).

116. L'article 2 du règlement relatif aux commissions de contrôle prévoit que d'autres dispositions peuvent être prises lorsque le quorum ne peut pas être atteint. Il est libellé comme suit [traduction non officielle] :

Dans les villes sièges autres que New York où le quorum ne peut pas être atteint, le chef de bureau est tenu de s'adresser à la commission centrale de contrôle de New York. Les bureaux de pays où le quorum ne peut pas être atteint peuvent recourir soit à cette commission, soit à la commission de contrôle d'un centre régional, pour autant que les membres de celle-ci soient au fait des politiques applicables, que le centre se soit vu déléguer les pouvoirs nécessaires et que ses ressources logistiques et humaines le permettent et sous réserve de l'approbation du directeur du Bureau des ressources humaines, à New York.

117. Les articles 5, 6, 8, 9, 11, 12 et 13 du règlement relatif aux commissions de contrôle définissent comme suit la composition de ces commissions et le quorum nécessaire aux délibérations (non souligné dans l'original) [traduction non officielle] :

5. Pour pouvoir délibérer, une commission de contrôle doit atteindre un quorum de *quatre membres*. *À titre exceptionnel, trois membres peuvent constituer un quorum dès lors que le Président est disponible et que le secrétaire s'est assuré que les autres membres étaient absents*. Une charge de travail élevée n'est pas une raison suffisante pour réduire le quorum à trois personnes, même dans les périodes particulièrement chargées. Étant donné qu'il n'y a plus de suppléants, il conviendrait d'élargir la composition des commissions de contrôle à au moins huit membres.

6. Les commissions de contrôle sont composées de fonctionnaires des catégories des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents des services généraux.

[...]

8. Chaque commission de contrôle est composée de fonctionnaires dont la classe est au moins équivalente à celle du poste objet de la sélection envisagée. En d'autres termes, nul ne peut participer à des délibérations concernant un classement ou une nomination à une classe supérieure au poste qu'il occupe.

9. *Lorsqu'il est difficile d'atteindre le quorum nécessaire pour délibérer sur la sélection d'un administrateur recruté sur le plan national, le Représentant résident peut, après consultation de l'association du personnel locale, prendre les mesures suivantes :*

a) Faire participer des fonctionnaires d'autres organismes des Nations Unies qui remplissent les conditions requises et occupent un poste à une classe suffisamment élevée ;

b) Recourir provisoirement à des fonctionnaires recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement au titre d'un projet.

11. Pour faciliter l'obtention du quorum, il peut être dérogé à la règle selon laquelle le secrétaire de droit du jury ne vote pas.

12. Au Siège et dans les bureaux de pays, *lorsque la moitié au moins des membres de la commission de contrôle sont absents* (en mission, en congé de maladie, en congé annuel, en congé dans les foyers, etc.) *ou ne peuvent pas pour une raison autre exercer leurs fonctions au sein de la commission, trois membres peuvent constituer un quorum, à titre spécial d'urgence, pour autant qu'il y ait un président et deux membres votants*, le membre de droit ne pouvant en aucun cas voter ou servir à constituer le quorum. Cette mesure spéciale doit être autorisée par le secrétaire de la commission de contrôle et le chef de bureau ou le directeur du Bureau des ressources humaines, à New York.

13. *S'il n'est malgré tout pas possible d'atteindre le quorum*, le Représentant résident peut prendre d'autres dispositions, en consultation avec l'association du personnel locale, notamment faire appel à la commission de contrôle du centre régional du PNUD (non souligné dans l'original).

118. L'article 29 du règlement relatif aux commissions de contrôle prévoit ce qui suit en ce qui concerne les conflits d'intérêts [traduction non officielle] :

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, réel ou perçu, sera exclue des délibérations relatives à une sélection ou à un recrutement toute personne qui a participé à la procédure de quelque manière que ce soit, qui fait elle-même l'objet de la procédure ou qui est le conjoint ou le parent (notamment, mais non exclusivement, la mère, le père, la sœur, le frère, la nièce, le neveu, la tante ou l'oncle) du candidat.

119. En l'espèce, il est établi que la commission de contrôle du bureau de pays de l'Iran était composée de 7 membres et de 5 suppléants. Le défendeur soutient que seuls trois des membres de la commission occupaient un poste de la classe NO-C,

parmi lesquels le requérant lui-même et le superviseur de sa concurrente, qui devaient tous deux être exclus des délibérations pour cause de conflit d'intérêts. Il est également établi que le quorum ne pouvait pas être atteint autrement qu'en recourant à des dispositions particulières. Le requérant conteste le fait que l'administration n'a pas essayé de constituer une commission de contrôle au niveau local et n'a pas consulté l'association du personnel avant de s'adresser au Groupe de la structuration organisationnelle.

120. Les témoins du défendeur ont confirmé que rien n'avait été fait pour constituer un quorum en recourant à l'une des solutions de rechange prévues aux paragraphes 5, 9, 11 et 12 du règlement applicable aux commissions de contrôle, et notamment pour que des administrateurs ou des administrateurs recrutés sur le plan national travaillant dans d'autres organismes des Nations Unies établis à Téhéran puissent faire partie de la commission de contrôle locale en tant que membres ad hoc. La possibilité de constituer un quorum de trois personnes et d'autoriser le secrétaire de droit à voter n'a pas non plus été envisagée. De surcroît, il est établi que, en violation de l'article 13, l'association du personnel n'a pas été consultée avant que la recommandation ne soit envoyée au Groupe de la structuration organisationnelle.

121. Il est établi que la décision de soumettre la demande de classement au Groupe de la structuration organisationnelle a été prise par l'équipe des ressources humaines. La partenaire ressources humaines a déclaré que l'objectif était de rendre la procédure plus transparente. Elle a reconnu que le règlement n'avait pas été suivi, mais a insisté sur le fait que la décision était justifiée. Le Tribunal souligne que le règlement régit expressément la procédure de demande de classement de postes et doit être respecté. Le Bureau des ressources humaines n'a pas à décider de ce qui est juste ou transparent ; il est simplement tenu d'appliquer ce texte. C'est en respectant les règles, et non en les contournant, que la transparence est assurée. Si on considère que l'application du règlement est facultative, alors celui-ci ne fait plus autorité et le principe de la sécurité juridique est foulé aux pieds. En tout état de cause, le Tribunal ne voit pas exactement en quoi, en l'espèce, envoyer la demande de classement au Groupe de la structuration organisationnelle aurait pu permettre d'améliorer la transparence étant donné que ce groupe ne savait rien du

contexte dans lequel la demande s'inscrivait ni de l'existence de l'ancien poste de représentant résident assistant (opérations). Il semble plutôt que cette démarche n'ait été qu'une tentative supplémentaire pour soustraire la procédure à l'examen de la commission de contrôle locale, qui aurait certainement été informée de tous les faits pertinents.

122. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la décision de supprimer le poste du requérant et de publier un avis de vacance pour pourvoir un nouveau poste identique est manifestement irrégulière.

Procédure de sélection pour le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations)

123. Le requérant soutient que la procédure de sélection pour le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) a été entachée de partialité et d'irrégularités de procédure en ce que :

- a. Toutes les décisions relatives à la sélection, à l'exception de l'évaluation des entretiens des candidats, ont été prises par le Représentant résident adjoint, qui n'était pourtant pas habilité à les prendre ;
- b. L'administration n'a pas respecté l'obligation d'évaluer les candidats autrement que sur la seule base d'un entretien établie à l'article 68 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, ce qui a ôté toute objectivité à la procédure. De surcroît, les compétences techniques des candidats n'ont pas été dûment évaluées au cours de l'entretien ;
- c. Deux des membres du jury n'étaient pas impartiaux, ayant précédemment exprimé le souhait de se séparer du requérant. Parmi eux, le Représentant résident adjoint, qui a influencé la procédure alors qu'il était censé ne pas avoir le droit de vote ;
- d. L'Organisation n'a pas cherché à atteindre un quorum localement avant de faire appel à une commission de contrôle externe, contrairement à ce qu'exigent les articles 9, 11 et 12 du règlement relatif aux commissions de contrôle.

124. Le défendeur soutient que la procédure a été conforme aux règles applicables et que rien ne vient démontrer une quelconque partialité. Selon lui, l'organisation d'une épreuve écrite ne s'imposait pas, il était opportun de faire appel à la commission de contrôle régionale, à Bangkok, et le Représentant résident adjoint, qui était habilité à diriger la procédure de recrutement dans l'exercice des pouvoirs qui lui étaient délégués, n'a pas participé à l'évaluation des candidats.

125. Il ressort des éléments de preuve que la plupart des décisions relatives au recrutement ont été prises par le Représentant résident adjoint, qui a rédigé l'avis de vacance de poste, présélectionné les candidats, choisi de pas organiser d'épreuve écrite, contribué à la rédaction des questions posées au cours des entretiens et communiqué avec les spécialistes des ressources humaines. De toute évidence, c'est le Représentant résident adjoint qui a agi en tant que responsable de facto du poste à pourvoir pendant une grande partie de la procédure, même si le véritable responsable était le Représentant résident, qui a pris la décision finale, a été tenu informé des mesures mentionnées plus haut et a présidé le jury d'entretien.

126. Tout d'abord, le Tribunal souligne que, étant donné que les deux principaux décideurs, à savoir le Représentant résident adjoint et le Représentant résident, avaient exprimé le souhait de se séparer du requérant et de maintenir en fonctions la titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial, on ne saurait accorder le moindre crédit à la procédure de recrutement, qui a manifestement et dès le départ été entachée de partialité. Ainsi qu'il est exposé plus bas, cette procédure a de surcroît été entachée de plusieurs autres irrégularités qui ont toutes contribué à faire en sorte que le requérant ne soit pas évalué de manière objective et que les décisions prises ne soient pas dûment contrôlées.

a. Pouvoirs du Représentant résident adjoint

127. Premièrement, le Représentant résident adjoint n'était pas habilité à prendre des décisions concernant la méthode d'évaluation des candidats. Cette autorité appartenait au Représentant résident en sa qualité de responsable du poste à pourvoir.

128. Selon l'article 122 du cadre de sélection et de recrutement du PNUD, le Secrétaire général délègue à l'Administrateur le pouvoir de nommer les fonctionnaires du PNUD. Conformément au paragraphe d) de l'article 124, l'Administrateur délègue à son tour le pouvoir de nommer les fonctionnaires recrutés par les bureaux de pays au représentant résident concerné. À cet égard, le Représentant résident a effectivement joué son rôle de responsable du poste à pourvoir.

129. En tant que responsable du poste à pourvoir, le Représentant résident était chargé de superviser la procédure de recrutement, et il ne pouvait pas déléguer cette responsabilité. L'article 11 du cadre de sélection et de recrutement du PNUD dispose [traduction non officielle] :

11. Les gestionnaires qui ont des postes à pourvoir assument la responsabilité de leurs propositions de sélection et des procédures de recrutement et de sélection. En approuvant le document à envoyer à la commission de contrôle, ils certifient que la procédure s'est déroulée dans les règles.

130. Selon le cadre de sélection et de recrutement du PNUD, le responsable du poste à pourvoir est tenu de prendre un certain nombre de mesures, et notamment de définir les stratégies, méthodes et techniques à utiliser pour évaluer les candidats (art. 67) et de soumettre des propositions à la commission de contrôle compétente (art. 97). S'il peut juger opportun de déléguer une partie des pouvoirs qui lui sont dévolus en matière de recrutement, certains, comme la définition de la stratégie de recrutement, restent sous sa responsabilité exclusive.

131. En l'espèce, il appert des éléments de preuve que c'est le Représentant résident adjoint qui a établi la stratégie de recrutement. Bien que le Représentant résident ait été mis en copie des courriels échangés entre son adjoint et les spécialistes des ressources humaines, rien ne prouve qu'il ait pris la moindre décision concernant cette stratégie, y compris l'évaluation des candidats sur la seule base d'un entretien, ni même qu'il l'ait officiellement approuvée. La décision de se limiter à un entretien et de ne pas organiser d'épreuve écrite n'a donc pas été prise par la personne qui avait autorité pour la prendre.

b. Décision de ne pas évaluer les compétences techniques des candidats

132. Deuxièmement, le Représentant résident adjoint a décidé de ne pas organiser d'épreuve écrite parce que les deux candidats étaient des candidats internes qui exerçaient des fonctions similaires à celles relevant du nouveau poste et une épreuve écrite risquait de retarder le recrutement, qui était urgent.

133. À cet égard, les articles 67 et 68 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD disposent [traduction non officielle] :

67. Avant de lancer la procédure de recrutement et de sélection, en consultation avec le spécialiste des ressources humaines et compte tenu de la nécessité de respecter le principe de la diversité et les exigences du poste, le responsable du poste à pourvoir décidera des stratégies, méthodes et techniques à utiliser pour évaluer les candidats, y compris du coefficient à accorder à la note obtenue à l'issue de chacune des épreuves aux fins de l'évaluation globale des candidats. Des coefficients doivent impérativement être définis, la sélection ne dépendant pas nécessairement des résultats d'une seule épreuve (entretien ou épreuve technique).

68. L'évaluation ne devrait jamais être limitée à un entretien avec un jury et devrait reposer sur plusieurs éléments (évaluation des compétences techniques, épreuve écrite, échantillons de travail, tests d'aptitude linguistique et examen approfondi des rapports de performance). Les décisions de sélection sont fondées sur différentes considérations, notamment les résultats obtenus par les différentes méthodes d'évaluation, la nécessité de respecter les principes de l'égalité femmes-hommes et de la diversité, et les compétences dont l'unité administrative intéressée a besoin. Lors de la conception des épreuves techniques et des épreuves écrites, il faut s'assurer dans toute la mesure possible que les aptitudes et compétences évaluées sont pertinentes pour le poste et correspondent à celles requises dans l'avis de vacance. Les dossiers soumis aux commissions de contrôle doivent contenir toutes les informations utiles en ce qui concerne la notation des épreuves techniques, y compris les critères de notation et d'évaluation.

134. Selon l'article 67 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, la méthode d'évaluation des candidats doit être décidée avant l'ouverture de la procédure de recrutement, ce qui permet de garantir qu'elle n'est pas fonction des candidatures reçues. Or, en l'espèce, la méthode d'évaluation a été décidée une fois que les candidats avaient déjà été présélectionnés et même principalement compte

tenu de l'identité des intéressés, ce qui a nui à l'objectivité et à la transparence de la procédure.

135. En ce qui concerne l'obligation de procéder à une épreuve écrite, le Tribunal souligne que l'emploi du conditionnel « should » (« devrait ») à l'article 68 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD est malheureux en ce qu'il risque d'être source de confusion. En effet, cette forme verbale peut exprimer aussi bien une obligation qu'une suggestion, contrairement aux indicatifs « shall » (« doit ») et « may » (« peut »), qui expriment clairement l'un une obligation, l'autre une possibilité. L'article 68 dispose néanmoins expressément que les décisions de sélection sont fondées sur différentes méthodes d'évaluation, ce qui signifie qu'elles ne peuvent reposer uniquement sur un entretien. À tout le moins, il indique clairement que les gestionnaires doivent s'appuyer sur plusieurs épreuves et que le non-respect de cette règle exige une justification légitime. Il est regrettable que les formes verbales employées dans bon nombre de textes administratifs de l'Organisation ne soient pas suffisamment directives pour être claires, d'autant que pour une grande partie des destinataires, l'anglais n'est qu'une deuxième ou troisième langue.

136. En l'espèce, l'évaluation a uniquement consisté en un entretien avec un jury. Plusieurs questions techniques ont été posées lors des entretiens, mais elles n'ont pas en soi constitué une épreuve distincte au sens de l'article 68 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD. Les candidats ont quand même été notés en fonction de leur capacité de réussir un entretien et de la subjectivité des membres du jury. L'évaluation technique sert justement à éliminer cette part de subjectivité propre aux entretiens et à donner aux candidats un autre moyen de démontrer leurs compétences.

137. En outre, le Tribunal estime que les raisons avancées pour ne pas organiser d'épreuve écrite n'étaient pas légitimes. La titulaire du poste de chef des opérations pour les projets financés par le Fonds mondial n'ayant jamais occupé de poste à la classe NO-C, ses compétences ne pouvaient pas être présumées suffisantes pour le poste de représentant résident assistant (opérations) et auraient dû être dûment évaluées, d'autant qu'il a été établi qu'une ou deux semaines auraient suffi pour

faire passer une épreuve technique à deux candidats. Étant donné que les contrats des deux intéressés avaient été prolongés pour toute la durée du recrutement et que la création du poste découlait d'une « réorganisation » et non d'une situation soudaine nécessitant des mesures d'urgence, l'argument selon lequel l'organisation d'une épreuve écrite aurait retardé l'issue de la procédure ne saurait légitimement justifier le non-respect de l'obligation de soumettre les candidats à plusieurs formes d'évaluation et semble au contraire avoir été un prétexte pour éviter toute évaluation objective des intéressés.

c. Conflit d'intérêts

138. Troisièmement, le Représentant résident adjoint a participé aux entretiens avec les candidats malgré le conflit d'intérêts dû à sa qualité de superviseur du requérant. S'il a déclaré qu'il voulait simplement se faire une idée des compétences des intéressés parce qu'il serait amené à travailler avec l'un deux, et soutenu qu'il était membre non votant du jury d'entretien, les éléments de preuve indiquent qu'il a contribué à la procédure d'évaluation en ce qu'il a rédigé les questions destinées aux candidats, notamment les questions techniques, qu'il a posées lui-même, et a donné son avis aux autres membres du jury sur les réponses obtenues.

139. L'article 86 du cadre de recrutement et sélection du PNUD dispose que toute personne amenée à faire passer un entretien à un candidat qui a été placé sous sa supervision directe devrait se récuser en cas de conflit d'intérêts réel ou perçu. En outre, l'article 87 prévoit que tout membre du jury devrait se récuser en cas de conflit d'intérêts concernant un ou plusieurs des candidats. Une fois de plus, l'emploi du conditionnel « should » dans la version anglaise est malheureux ; il aurait fallu utiliser la forme indicative « shall » (« doit »), tolérer un conflit d'intérêts dans une procédure d'évaluation étant contraire aux principes de rigueur, d'équité, de transparence et de déontologie auxquels l'article 64 soumet la sélection des candidats.

140. Conformément à l'article 87 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD, une fois le conflit d'intérêts établi, le Représentant résident adjoint aurait dû s'exclure du jury. Outre qu'elle était tout à fait inappropriée, sa participation à ce jury en tant que « membre non votant » n'était pas prévue par les règles

applicables. La composition des jurys d'entretien, qui est régie par l'article 86 du cadre de recrutement et de sélection, dispose que tous les jurys sont en principe composés du responsable du poste à pourvoir ou de son représentant désigné, d'un spécialiste des ressources humaines (membre à part entière) ou d'un spécialiste adjoint (facilitateur et rapporteur), et d'une personne extérieure à l'unité administrative concernée.

141. L'argument avancé par le Représentant résident adjoint pour justifier sa participation aux entretiens ne résiste pas à l'analyse car il est établi que l'intéressé connaissait déjà très bien les deux candidats. Compte tenu des circonstances de l'espèce, force est de conclure que le Représentant résident adjoint a assisté aux entretiens dans le but d'influencer leur évaluation.

142. De surcroît, le Représentant résident a agi en tant que responsable du poste à pourvoir en s'abstenant de révéler qu'il se trouvait face à un conflit d'intérêts parce qu'il s'était employé à faire en sorte que le requérant ne soit pas reconduit dans ses fonctions. Le Représentant résident n'a rien fait pour empêcher le dévoiement de la procédure en déclarant le conflit d'intérêts et les démarches qu'il avait entreprises. Le Tribunal note que cela l'aurait bien entendu empêché d'atteindre le but recherché.

d. Contrôle de la procédure de recrutement

143. Quatrièmement, la procédure a été soumise à la commission de contrôle de Bangkok sans qu'aucune tentative n'ait été faite pour constituer une commission locale. Comme lorsqu'il s'était agi de classer le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations), le service des ressources humaines a estimé que ce serait « plus transparent » de s'adresser à la commission de contrôle régionale.

144. L'article 96 du cadre de recrutement et de sélection du PNUD prévoit qu'aucun engagement de durée déterminée ne peut être offert avant que la commission de contrôle compétente n'ait examiné la procédure de recrutement. L'article 97 dispose qu'il incombe au responsable du poste à pourvoir de faire en sorte que les candidatures proposées remplissent les conditions fixées dans les règles et règlements applicables.

145. Selon le paragraphe 1 de l'article 1^{er} du règlement relatif aux commissions de contrôle du PNUD, c'est à la commission de contrôle locale qu'il appartient d'examiner les recommandations concernant les engagements de durée déterminée et les engagements continus du personnel recruté sur le plan local aux classes G (échelons 1 à 7) à NO-D. Les conditions à remplir pour saisir une autre commission de contrôle ou le Conseil central de contrôle, au Siège, sont les mêmes pour un recrutement que pour un classement de poste, et sont exposées dans le détail aux paragraphes 116 et 117 plus haut.

146. Il est établi que rien n'a été fait pour soumettre la procédure de sélection à l'examen de la commission de contrôle locale, ce qui signifie que le renvoi à la commission de contrôle de Bangkok a constitué une violation des articles 96 et 97 du cadre de sélection et de recrutement du PNUD et de l'article 1^{er} du règlement applicable aux commissions de contrôle du PNUD. De surcroît, la partenaire ressources humaines n'a pas pu expliquer en quoi le fait de s'adresser à la commission régionale, à Bangkok, aurait favorisé la transparence, ce qui amène le Tribunal à conclure que ce n'était qu'un prétexte pour que la procédure ne soit pas examinée par la commission de contrôle locale, certainement plus compétente pour en apprécier la régularité.

147. Enfin, outre les problèmes que le requérant a portés à l'attention du Tribunal, un autre point est préoccupant, à savoir que la commission centrale de contrôle a déclaré que certains documents primordiaux qu'elle était censée examiner, notamment le compte rendu des entretiens et la notice personnelle des candidats, n'étaient pas dûment signés, voire ne figuraient pas dans le dossier. La commission a néanmoins approuvé la recommandation, sous réserve qu'elle puisse examiner toutes les pièces pour s'assurer qu'elles étaient complètes et dûment signées. Or, rien ne permet de penser que d'autres documents lui ont été soumis pour examen. Les écritures présentées en l'espèce sont le seul document fourni par le défendeur pour étayer l'argument selon lequel la procédure de sélection a été dûment contrôlée par la commission et doit être considérée comme régulière.

148. Le Tribunal est vivement préoccupé par le fait qu'une commission de contrôle chargée de vérifier la régularité d'une procédure de recrutement ait pu approuver

une recommandation sans avoir examiné les documents que le règlement lui imposait d'examiner et qu'elle estimait elle-même devoir contrôler. Il se demande comment cela a été possible. Le mémorandum que la commission a établi montre que celle-ci n'a pas véritablement contrôlé la procédure et a estimé que son rôle n'était qu'une simple formalité. On ne peut donc accorder aucun crédit à son approbation.

149. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la décision de ne pas sélectionner le requérant pour le nouveau poste de représentant résident assistant (opérations) a manifestement été viciée par la partialité du responsable du poste à pourvoir, à savoir le Représentant résident, et du Représentant résident adjoint, qui ont tous deux exercé une influence sur la procédure. Cette décision est de surcroît entachée de plusieurs irrégularités de procédure qui, outre qu'elles rendent en soi le recrutement irrégulier, viennent confirmer que les décideurs ont contourné les mécanismes existants pour éviter que les candidats ne soient soumis à une évaluation objective et que la commission de contrôle compétente ne se penche sur leurs actions.

150. Ayant conclu à l'irrégularité des décisions de supprimer le poste du requérant, de créer un autre poste de représentant résident assistant (opérations), de publier un avis de vacance, de ne pas examiner la candidature du requérant en priorité et de ne pas sélectionner le requérant pour le nouveau poste, le Tribunal estime que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant est elle aussi irrégulière.

Mesures de réparation

151. Le paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, modifié par la résolution 69/203 de l'Assemblée générale, adoptée le 18 décembre 2014, définit comme suit les pouvoirs du Tribunal en ce qui concerne l'octroi de réparations :

5. Dans son jugement, le Tribunal ne peut ordonner que l'une des deux mesures suivantes, ou les deux dites mesures :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de

l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe ;

b) Le versement d'une indemnité pour préjudice avéré qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

Annulation de la décision contestée ou octroi d'une indemnité

152. Ayant conclu qu'elle était irrégulière, le Tribunal annule la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. En outre, afin d'offrir une réparation effective à l'intéressé, pour qui l'annulation de cette décision devrait en principe se traduire par la réintégration dans l'Organisation, le Tribunal estime qu'il convient d'annuler également la décision de supprimer le poste de représentant résident assistant (opérations), qui était elle aussi irrégulière et a provoqué le non-renouvellement du contrat du requérant.

153. Étant donné que la décision contestée concerne un non-renouvellement de contrat, le Tribunal doit, en application du paragraphe 5 a) de l'article 10 de son Statut, fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision. Cela étant, il tient à souligner que compte tenu de l'énormité des violations des droits du requérant, du caractère répréhensible des motivations qui ont animé les décideurs, qui ont de surcroît bénéficié de la complicité des représentants des ressources humaines, de l'absence de véritable contrôle sur le recrutement et des nombreuses autres irrégularités qui ont coûté son poste à l'intéressé, l'Organisation n'a pas d'autre choix que d'annuler la décision, faute de quoi elle cautionnera une procédure tout à fait injuste et ouvrira la voie à d'autres irrégularités du type de celles qui ont conduit à la nomination de la titulaire du nouveau poste de représentant résident adjoint.

154. Le Tribunal doit néanmoins fixer le montant de l'indemnité pouvant être versée « en lieu et place » de l'annulation. À cet égard, il estime que les circonstances exceptionnelles et extraordinaires de l'espèce justifient l'octroi d'une indemnité supérieure à l'équivalent de deux ans de traitement de base net prévu au

paragraphe 5 b) de l'article 10 du Statut. La direction s'est comportée de manière tout à fait impensable dans le but exprès de priver le requérant de droits qui lui étaient garantis par les règles et règlements de l'Organisation et s'est de surcroît employée à contourner les mécanismes de contrôle qui auraient justement dû protéger l'intéressé contre ses actions. Enfin, autre circonstance extraordinaire, une spécialiste des ressources humaines a dès le départ eu partie liée avec la direction, et la partenaire ressources humaines n'a rien fait pour mettre un terme à son comportement, dont elle savait pertinemment, comme elle l'a du reste admis, qu'il était contraire aux règles déontologiques et administratives. En conséquence, l'administration ne s'est absolument pas acquittée de son devoir de protection envers le requérant. Dans l'arrêt *Hersh* (2014-UNAT-433), le Tribunal d'appel a rappelé les conclusions formulées dans l'arrêt *Mmata* (2010-UNAT -092), à savoir que, pour recourir au paragraphe 5 b) de l'article 10 de son statut, le Tribunal du contentieux administratif n'est pas tenu de faire un exposé circonstancié des circonstances aggravantes de l'affaire ; il lui suffit d'avoir établi l'existence de circonstances justifiant le versement d'une indemnité supérieure à la normale.

155. Le Tribunal constate que le préjudice causé est d'autant plus grave que le requérant aurait pu avoir un avenir long et prospère au sein de l'Organisation. En tant qu'administrateur recruté sur le plan national au bureau de pays de l'Iran du PNUD, le requérant percevait une rémunération comparable à celle des fonctionnaires les mieux payés du pays et avait des perspectives de carrière. Après son départ, il n'a pas pu trouver d'autre emploi à l'Organisation des Nations Unies. Afin d'atténuer le préjudice subi et de gagner sa vie, le 18 octobre 2015, il a commencé à travailler au bureau de l'Iran du Conseil norvégien pour les réfugiés, qui le rémunère 2 000 dollars par mois, soit moins de la moitié de ce qu'il gagnait à l'Organisation. Cela fait deux ans qu'il occupe le même poste et touche le même salaire. Bien qu'il se soit efforcé d'atténuer le préjudice subi, sa carrière a donc beaucoup souffert de la décision de ne pas le garder au service de l'Organisation et son niveau de vie a chuté.

156. À la lumière de ce qui précède et compte tenu de la gravité des violations des droits du requérant telles qu'elles sont exposées plus haut, le Tribunal estime qu'il convient de fixer le montant de l'indemnité prévue au paragraphe 5 a) de l'article 10

à trois ans de traitement de base net, plus une somme égale à la contribution (cotisations du fonctionnaire et subventions de l'Organisation) qui aurait été versée à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pendant trois ans. Étant donné que l'Organisation a le choix entre verser cette indemnité au requérant et annuler la décision de se séparer de celui-ci, le Tribunal ne juge pas opportun de déduire du montant dû à l'intéressé celui des salaires perçus dans le cadre de l'emploi qu'il a accepté pour atténuer le préjudice subi et continuer de gagner sa vie.

157. Si l'Organisation décide d'annuler la décision de se séparer du requérant, la somme des salaires perçus par celui-ci entre le 18 octobre 2015 et la date de l'annulation (2 000 dollars par mois) sera déduite des traitements qui lui seront versés à titre rétroactif, ce qui aura pour effet de placer l'intéressé dans la même situation que si l'Organisation ne s'était pas séparée de lui.

158. Le requérant demande par ailleurs des dommages-intérêts pour préjudice moral. La modification du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif a entraîné une modification des règles de preuve en ce qui concerne l'octroi de ce type d'indemnité, qui peut uniquement être accordé lorsque le préjudice subi est avéré par des rapports médicaux ou d'autres éléments de preuve, y compris des dépositions orales [voir arrêt *Featherstone* (2016-UNAT-683)].

159. Le Tribunal estime qu'il est établi que le requérant a souffert de stress et d'anxiété à cause de l'injustice subie dans le cadre de la procédure qui a conduit à son départ de l'Organisation puis à son action en réparation. Ainsi que le requérant l'a relaté dans ses déclarations, qui ont été versées au dossier sans que le défendeur ne les conteste, le non-renouvellement de son engagement, décidé en toute irrégularité six mois après son mariage, a ruiné son projet de vie et lui a causé douleurs thoraciques, insomnies et maux d'estomac. Le requérant a expliqué qu'il avait vécu sous pression pendant un an et que la procédure qu'il avait dû engager avait exacerbé son stress. Partant, le Tribunal estime qu'il convient de fixer le montant des dommages-intérêts pour préjudice moral à 20 000 dollars.

Action récursoire

160. Conformément au paragraphe 8 de l'article 10 de son statut, « [l]e Tribunal peut déférer toute affaire au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies [...] aux fins d'action récursoire éventuelle ».

161. Le Tribunal est d'avis que les faits décrits plus haut (voir par. 47 à 62, 74 à 83, 90 à 93, 99, 100, 113, 121, 126, 137 à 141 et 146), qui montrent que la décision de se séparer du requérant était fondée sur des motifs illégitimes, que les spécialistes des ressources humaines ont agi de connivence avec les décideurs pour la faire passer pour le résultat d'une suppression de poste, et que la direction du bureau de pays a manipulé le système pour parvenir à ses fins et éviter que les compétences des candidats au « nouveau » poste de représentant résident assistant (opérations) soient évalués objectivement, que la procédure soit dûment contrôlée et que le requérant puisse bénéficier des mécanismes de protection existants, font naître des préoccupations légitimes quant aux qualités professionnelles et déontologiques des personnes impliquées. Le comportement inacceptable de ces personnes a non seulement porté atteinte aux droits contractuels d'un membre du personnel, mais aussi jeté le discrédit sur l'Organisation dans son ensemble. En manipulant le système comme ils l'ont fait pour parvenir à leurs fins, les intéressés ont agi d'une manière qui peut être considérée comme frauduleuse et ont fait preuve d'un manque flagrant d'intégrité, en violation de l'obligation mise à leur charge à l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui précise que par intégrité, on entend surtout, mais non exclusivement, « la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à [l']activité et [au] statut [du fonctionnaire] ».

162. L'intégrité du Représentant résident adjoint, du Représentant résident et de la partenaire ressources humaines est également mise en doute par le fait que, à l'audience, ces fonctionnaires de rang supérieur ont tous essayé de tromper le Tribunal et de justifier la décision contestée à tout prix, et ce, jusqu'à ce que leurs déclarations soient confrontées à des documents qu'ils avaient eux-mêmes écrits ou reçus et qui prouvaient incontestablement la véritable raison du non-renouvellement du contrat du requérant (voir par. 65 à 73). Ce comportement pourrait être en soi constitutif de faute. Le Tribunal examinera donc plus avant la question de savoir si les intéressés doivent être amenés à répondre séparément des faux témoignages

qu'ils ont faits dans l'intention de le tromper. Il a semble-t-il été décidé de ne pas divulguer tous les documents pertinents dont le Tribunal avait ordonné la production à l'audience, et il conviendra d'enquêter sur ce qui a motivé cette décision. Outre que cette omission a fait perdre beaucoup de temps et d'argent à l'Organisation, elle a privé le défendeur de la possibilité d'octroyer rapidement réparation pour les agissements inacceptables de la direction et donc de limiter les montants à payer au titre des dommages-intérêts et autres indemnités.

Conclusion

163. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- a. Que la décision de supprimer le poste du requérant et de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de celui-ci est annulée ;
- b. Que le défendeur réattribuera au requérant le poste de représentant résident assistant (opérations) au bureau de pays de l'Iran et lui versera son traitement à titre rétroactif, déduction faite de 2 000 dollars mensuels ;
- c. Que, conformément au paragraphe 5 a) de l'article 10 du Statut du Tribunal, à défaut de pouvoir réattribuer le poste au requérant, le défendeur pourra verser à celui-ci une indemnité d'un montant correspondant à trois années de traitement de base net, calculé sur la base de son dernier traitement, plus un montant égal à la contribution (cotisations du défendeur et subventions de l'Organisation) qui aurait été versée à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pendant trois ans ;
- d. Que le défendeur versera au requérant la somme de 20 000 dollars au titre du préjudice moral ;
- e. Que le taux d'intérêt préférentiel en vigueur aux États-Unis s'appliquera au montant dû à compter de la date à laquelle le présent jugement passera en force de chose jugée et jusqu'au versement des indemnités. Ce taux sera majoré de 5 % 60 jours à compter de la date à laquelle le présent jugement sera passé en force de chose jugée.

Affaire n° UNDT/GVA/2015/171

Jugement n° UNDT/2017/087

(Signé)

Rowan Downing, juge

Ainsi jugé le 17 novembre 2017

Enregistré au Greffe le 17 novembre 2017

(Signé)

René M. Vargas M., Greffier, Genève