



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/050
Jugement n° : UNDT/2022/052
Date : 27 mai 2022
Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya
Greffe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

MWIZERWA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Jacqueline Lule, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU
Maureen Munyolo, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction et rappel de la procédure

1. Le 8 juillet 2021, la requérante, assistante administrative de classe FS-4 au sein de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), a déposé une requête dans laquelle elle contestait la décision de la MINUAD de mettre fin à son engagement continu sans aucune tentative par l'Administration de lui obtenir d'autres postes¹.

2. Le 9 août 2021, le défendeur a déposé une réponse, dans laquelle il faisait valoir que la décision contestée était régulière.

3. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») a tenu une conférence de mise en état le 13 avril 2022. Au cours de la conférence, les parties se sont déclarées prêtes à résoudre le différend de manière informelle.

4. Le 25 avril 2022, les parties ont conjointement informé le Tribunal que leurs efforts pour régler le différend *inter partes* n'avaient pas abouti. Les parties ont prié le Tribunal de statuer sur le différend au fond.

5. Le 20 mai 2022, la requérante a déposé ses conclusions finales. Le défendeur a déposé ses conclusions finales, ainsi qu'un document final intitulé « conclusions finales supplémentaires », le même jour.

Faits

6. La requérante était assistante administrative de classe FS-4 à la MINUAD, jusqu'à ce qu'il soit mis fin à son engagement continu le 30 juin 2021. Son engagement continu devait expirer le 31 janvier 2033.

7. La requérante est inscrite sur liste de réserve pour des postes d'assistant administratif de classes FS-4 et FS-5.

¹ Requête, sect. V.

8. Le 12 janvier 2021, la requérante a été informée qu'elle serait concernée par la réduction des effectifs de la mission, qui était imminent, comme suit [traduction non officielle] :

Conformément au retrait des effectifs et des moyens civils de la MINUAD qui a été élaboré en concertation avec les chefs de section et les hauts responsables, la réduction des effectifs aura lieu de manière progressive, les fonctionnaires quittant la mission avec effet au 1^{er} février 2021, sur la base des fonctions requises dans chaque groupe/section ainsi que des besoins opérationnels réduits à chaque phase du retrait. [...]

J'ai le regret de vous informer que vos fonctions figurent parmi celles qui ne sont plus requises à la suite de l'achèvement du mandat de la MINUAD... Le Représentant spécial conjoint a par conséquent validé la cessation de votre engagement continu pour compression d'effectifs, conformément à l'alinéa a) i) de l'article 9.3 du Statut du personnel et à l'alinéa c) i) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel. [...]

Nous vous invitons à faire acte de candidature à des postes vacants correspondant à vos aptitudes dans Inspira et, si vous ne l'avez pas déjà fait, à vous assurer que votre profil est bien déposé dans la plateforme Horizon.

9. Il s'agit de la décision attaquée. La cessation de service devait avoir lieu à la date du 11 avril 2021.

10. Le 10 mars 2021, le responsable de la requérante a officiellement demandé une prolongation du contrat de l'intéressée jusqu'au 30 juin 2021.

11. Le 12 mars 2021, la requérante a demandé un contrôle hiérarchique de la décision attaquée.

12. Le 2 avril 2021, la requérante a fait acte de candidature à un poste de classe FS-5 à Nairobi.

13. Le 9 avril 2021, la requérante a reçu une réponse du Groupe du contrôle hiérarchique, qui se lisait en partie comme suit [traduction non officielle] :

Le Groupe du contrôle hiérarchique a tout d'abord noté que, d'après les conclusions de la mission, votre candidature a été signalée dans Horizon comme celle d'une fonctionnaire touchée par une réduction des effectifs. Le Groupe du contrôle hiérarchique a également noté que vous vous êtes uniquement portée candidate à des postes de classe FS-5, c'est-à-dire des postes supérieurs d'un grade à votre classe actuelle (FS-4). Or, comme noté plus haut, l'Administration a l'obligation de faire des efforts suffisants, raisonnables et de bonne foi pour vous aider à trouver un autre poste de classe FS-4, voire de classe inférieure, auquel vous vous seriez portée candidate. Compte tenu du fait que votre candidature a bien été signalée comme devant être examinée en priorité pour des postes vacants correspondant à vos aptitudes et de l'absence d'une quelconque violation par l'Administration de son obligation d'examiner votre candidature à des postes vacants correspondant à vos aptitudes à votre classe (FS-4), le Groupe du contrôle hiérarchique a recommandé la confirmation de la décision de mettre fin à votre engagement continu.

14. Le 31 mai 2021, la requérante s'est portée candidate à un autre poste de classe FS-5, basé cette fois à Khartoum.

15. Les 3 et 7 juillet 2021, la requérante s'est portée candidate à deux postes de classe FS-4.

16. La requérante a finalement continué de travailler au sein de la mission jusqu'à la fin du mois de juin 2021.

Moyens des parties

17. La requérante avance que la décision attaquée lui faisait porter la responsabilité de trouver un autre poste. Une telle démarche constituait une erreur d'approche et une violation par le défendeur de ses obligations.

18. Le défendeur n'a fait aucun effort raisonnable ou de bonne foi pour aider la requérante à trouver un autre poste. En outre, aucune preuve ne porte à croire que la candidature de la requérante a bénéficié d'une quelconque priorité, en dépit du fait qu'elle était titulaire d'un engagement continu.

19. Le défendeur a agi en violation de l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

20. Le défendeur fait valoir que la décision attaquée était régulière. Il a été mis fin à l'engagement de la requérante au motif que le Conseil de sécurité avait mis fin au mandat de la mission avec effet au 31 décembre 2020. La requérante était l'une des 1 026 fonctionnaires de la MINUAD à avoir reçu un préavis de licenciement.

21. Le défendeur fait par ailleurs valoir qu'entre janvier et juin 2021, l'Organisation a recensé la publication de quatre postes vacants d'assistant administratif (FS-4). La requérante ne s'est portée candidate à aucun d'entre eux.

22. En mai 2021, la requérante n'avait fait acte de candidature qu'à des postes de classe FS-5. La sélection à un de ces postes aurait été une promotion pour elle. Quand bien même la requérante était inscrite sur liste de réserve pour des postes de classe FS-5, l'Organisation n'a aucune obligation d'aider un fonctionnaire concerné par une réduction des effectifs à obtenir une promotion sans passer par la voie d'un concours.

23. Si la requérante avait exprimé son intérêt pour l'un quelconque des postes de classe FS-4 et s'y était portée candidate, les responsables des postes à pourvoir auraient été informés qu'elle était concernée par une réduction d'effectifs et que sa candidature devait être examinée en priorité. Au lieu de cela, elle a fait acte de candidature à un poste de classe FS-4 deux jours avant sa cessation de service, puis à deux autres postes de classe FS-4 après cette date.

Délibéré

24. Le fait que le défendeur ait agi dans le cadre des obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa a) i) de l'article 9.3 du Statut du personnel et de l'alinéa c) i) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel lorsqu'il a mis fin à l'engagement de la requérante n'est pas contesté.

25. En effet, la requérante ne conteste pas la non-reconduction du poste qu'elle occupait, mais avance plutôt que l'Administration a mis fin à son engagement continu sans faire d'efforts raisonnables et de bonne foi pour l'aider à trouver d'autres postes correspondant à ses aptitudes, ainsi qu'elle y était obligée.

26. La seule question dont le Tribunal est saisi est celle de savoir le défendeur s'est acquitté de ses obligations en vertu des alinéas e) et f) de la disposition 9.6 et de l'alinéa d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel.

Cadre juridique

27. L'alinéa e) de la disposition 9.6 et l'alinéa d) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel énoncent l'ordre de priorité à suivre pour le maintien en poste des fonctionnaires licenciés en raison d'une suppression de poste ou d'une réduction des effectifs, comme suit :

- i) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement à titre permanent ;
- ii) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu ;
- iii) Le fonctionnaire qui a été recruté par voie de concours en vue d'un engagement de carrière et est titulaire d'un engagement de durée déterminée de deux ans ;
- iv) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée.

28. L'alinéa f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel dispose que, en ce qui concerne le fonctionnaire de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, les dispositions du paragraphe e) ci-dessus sont réputées être respectées si la possibilité d'affecter l'intéressé à un poste vacant dans son organisation d'origine, à son lieu d'affectation, a été examinée.

29. Citant les termes du préavis de licenciement qui lui a été adressé², la requérante affirme que, dès le départ, l'Administration n'a pas fait d'efforts suffisants, raisonnables et de bonne foi pour lui trouver un autre emploi, préférant faire porter la responsabilité à l'intéressée, en lui imposant de faire acte de candidature à des postes dans Inspira et de déposer son profil dans Horizon. La requérante affirme que cette démarche constituait une erreur d'approche et une violation des obligations énoncées dans les arrêts *De Aguirre*³ et *Timothy*⁴. Elle affirme qu'aucune preuve ne porte à croire que l'Administration ait fait la moindre demande dans le système et tenté de lui attribuer un poste par ce biais.

30. D'autre part, le défendeur soutient que la plateforme Horizon permet aux responsables de postes à pourvoir d'accéder plus facilement aux notices personnelles de fonctionnaires qui se sont vu notifier une cessation de service à venir afin que leurs candidatures puissent être examinées à des postes vacants correspondant à leurs aptitudes au sein du Secrétariat. Il fait valoir en outre que, par anticipation de l'achèvement de son mandat, la MINUAD a déposé la notice personnelle de la requérante dans Horizon.

31. Le Tribunal est d'avis que l'obligation pour la requérante de déposer son profil dans Horizon (ce qui faisait partie du processus de candidature) et de se porter candidate à des postes dans Inspira ne revenait pas à lui faire porter la responsabilité de trouver un autre emploi. Il est de jurisprudence constante que l'obligation visée à l'alinéa f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel est réciproque ; ainsi, si l'Organisation a l'obligation de faire des efforts raisonnables et de bonne foi pour aider le fonctionnaire touché par une réduction des effectifs à trouver un autre poste, le fonctionnaire a une obligation positive de faire acte de candidature à d'autres postes correspondant à ses aptitudes⁵. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que ce que le défendeur a prié la requérante de faire en vertu du préavis, loin d'être considéré

² Annexe B présentée par la requérante.

³ 2016-UNAT-705.

⁴ 2018-UNAT-847.

⁵ Ibid., par. 38, 39 et 42.

comme faisant porter à l'intéressée la responsabilité de se trouver un autre poste, n'était qu'un simple rappel des obligations qui lui incombait en vertu de la disposition 9.6 du Règlement du personnel⁶.

32. La requérante affirme par ailleurs qu'étant donné qu'elle était inscrite sur liste de réserve pour des postes d'assistant administratif de classes FS-4 et FS-5, elle satisfaisait aux critères exigés pour des postes de classe FS-5 et possédait les compétences requises. Ce faisant, elle soutient qu'elle n'aurait dû être reçue en entretien que pour confirmer que les postes correspondaient à ses aptitudes, uniquement face à d'autres fonctionnaires titulaires d'engagements continus ou à titre permanent. Elle fait en outre valoir qu'une telle approche serait compatible avec l'arrêt *Timothy*, dans lequel le Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel ») a conclu que l'Administration était tenue d'examiner l'aptitude de la requérante dans des conditions préférentielles non concurrentielles en tenant compte de sa compétence, de son intégrité et de son ancienneté, ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe.

33. Or, de l'avis du Tribunal, l'affirmation selon laquelle la requérante satisfaisait aux critères exigés pour des postes de classe FS-5 et possédait les compétences requises étant donné qu'elle était inscrite sur liste de réserve pour des postes d'assistant administratif de classes FS-4 et FS-5 est fallacieuse. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal d'appel que l'inscription sur liste de réserve ne signifie pas nécessairement qu'un fonctionnaire remplit les conditions ou possède les qualifications nécessaires pour une vacance de poste donnée⁷. Un candidat inscrit sur liste de réserve doit tout de même être apte à occuper le poste considéré⁸. L'explication du défendeur, à savoir que les listes de réserve ont trait à des vacances de poste relevant de la même famille d'emplois et que l'aptitude d'un candidat inscrit sur liste de réserve est évaluée au

⁶ Annexe B présentée par la requérante.

⁷ Arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 29 ; arrêt *Krioutchkov* (2016-UNAT-807), par. 29 ; arrêt *Charles* (2014-UNAT-416), par. 28 ; instruction administrative ST/AI/2010/3, sect. 7.

⁸ Arrêt *Timothy*, voir *supra*, par. 38 ; arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 31.

regard des conditions spécifiques d'une vacance de poste, lesquelles peuvent varier en fonction du poste à pourvoir, constitue la bonne position.

34. Il s'ensuit dès lors (ainsi que le conseil de la requérante le concède en effet et conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel dans l'arrêt *Krioutchkov*⁹) que l'inscription de la requérante sur liste de réserve ne lui donnait pas le droit à être nommée à des postes de classe FS-5 ni d'être affectée à des postes disponibles à titre prioritaire et sans mise en concurrence.

35. La requérante se plaint qu'une personne titulaire d'un engagement de durée déterminée de classe FS-4 possédant moins d'années d'expérience et ne parlant même pas français a pu obtenir un poste d'assistant administratif au Bureau du Chef de cabinet au Gabon, et que le poste de classe FS-4 n'a pas été publié. Étant donné que la requérante a reconnu par la suite n'avoir pas vu l'annonce de ce poste de classe FS-4, et donc ne pas y avoir fait acte de candidature, pareille plainte est sans objet. Le Tribunal estime que la requérante a manqué à la seule obligation lui incombant qui lui permettait d'être réintégrée dans l'Organisation.

36. L'affirmation selon laquelle l'intéressée avait plus particulièrement pris contact avec le responsable du poste à pourvoir au Gabon et l'avait informé de son intérêt pour un poste similaire à celui qu'elle occupait à l'époque est dénuée de pertinence. L'obligation de la requérante consistait à faire acte de candidature à des postes vacants déclarés et non à rappeler aux fonctionnaires responsables de se souvenir d'elle lorsque des postes deviendraient vacants.

37. La requérante soutient que, le 2 avril 2021, elle a fait acte de candidature à un poste d'assistant administratif (n° 145509) de classe FS-5 à Nairobi et que, le 31 mai 2021, elle a fait acte de candidature à un poste d'assistant administratif (n° 156256) de classe FS-5 à Khartoum, mais qu'aucun des deux postes ne lui a été proposé. Elle ne conteste pas les éléments de preuve attestant qu'à mai 2021, elle n'avait fait acte de candidature qu'à des postes de classe supérieure (FS-5) avant

⁹ 2016-UNAT-807.

son licenciement. Une sélection à ces postes aurait constitué pour elle une promotion ; or, la promotion est un processus concurrentiel en vertu de l'article 4.3 du Statut du personnel et de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel). Il ressort de la jurisprudence du Tribunal que l'Organisation n'a aucune obligation d'aider un fonctionnaire concerné par une réduction des effets à obtenir une promotion sans passer par la voie d'un concours¹⁰.

38. Il convient de souligner que l'obligation de l'Administration est de faire des efforts suffisants, raisonnables et de bonne foi pour aider la requérante à trouver un autre poste de classe FS-4 ou de classe inférieure, et non de classe FS-5.

39. La requérante cite des candidatures qu'elle a déposées par le passé à l'appui de son argument selon lequel le défendeur a manqué à faire tous les efforts suffisants, raisonnables et de bonne foi pour lui trouver un autre emploi correspondant à ses aptitudes.

40. Le Tribunal note cependant que les 19 candidatures en question ont été déposées avant que les obligations visées à l'alinéa f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel n'entrent en jeu. Et sur ces 19 postes, seul sept relevaient de la classe occupée par la requérante, les autres étant de classe FS-5.

41. La requérante invoque en outre l'annexe K à sa requête pour laisser entendre qu'elle s'est portée candidate avec diligence à des postes disponibles, mais que le défendeur a manqué à son obligation à son égard. Le Tribunal note cependant que l'intéressée ne s'est portée candidate qu'à trois des postes cités dans l'annexe K au cours de la période considérée, et que les trois postes étaient de classe FS-5 et G-5, pour lesquels elle devait être mise en concurrence.

42. Il a été démontré que la requérante a fait acte de candidature à un poste d'assistant administratif de classe FS-4 le 28 juin 2021, deux jours avant son licenciement. La clôture de cette vacance de poste est intervenue après la cessation

¹⁰ Arrêt *Timothy*, voir *supra*, par. 57 et 58 ; arrêt *Hassanin* (2017-UNAT-759), par. 52.

de service de la requérante. Celle-ci a ensuite fait acte de candidature à deux autres postes de cette nature après avoir quitté l'Organisation.

43. S'agissant des postes susmentionnés, le Tribunal souscrit à l'argument du défendeur, à savoir que l'obligation visée aux alinéas e) et f) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel n'est pas indéfinie et qu'elle s'éteint à la cessation de service du fonctionnaire. Le Tribunal d'appel a estimé que l'obligation se limitait à aider le fonctionnaire concerné à trouver d'autres postes correspondant à ses aptitudes au moment des faits¹¹.

44. La requérante a soulevé d'autres arguments, à savoir qu'aucune preuve ne porte à croire que l'Administration a pris en compte ou appliqué la section 11 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3, qui autorise spécifiquement l'affectation de fonctionnaires touchés par une suppression de poste sans les soumettre à la procédure habituelle de sélection.

45. Si l'on en croit la jurisprudence du Tribunal telle qu'exposée plus haut, les dispositions de la section 11 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 ne dispensent pas le fonctionnaire concerné de l'obligation de faire acte de candidature à des postes vacants. Ces dispositions n'interviendraient que dès lors que la requérante identifierait un poste vacant correspondant à ses aptitudes et pour lequel elle possède les qualifications requises et y ferait acte de candidature.

46. Il est par ailleurs avancé qu'aucune preuve ne porte à croire que l'Administration a envisagé de réaffecter la requérante de manière latérale conformément à l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, et qu'il n'y a pas eu de discussion avec la requérante quant au fait d'accepter un poste de classe inférieure.

¹¹ Arrêt *El-Kholy* (2017-UNAT-730), par. 31.

47. L'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui a trait à l'autorité du Secrétaire général d'affecter les fonctionnaires, est au surplus dénué de pertinence dans le cas d'espèce. En outre, les obligations incombant au défendeur en vertu de la disposition 9.6 du Règlement du personnel ne prévoient pas de discussion avec les fonctionnaires concernés quant au fait d'accepter des postes de classe inférieure.

48. L'argument selon lequel le statut de la requérante en tant que titulaire d'un engagement continu n'a pas été pris en compte à titre prioritaire par rapport à d'autres fonctionnaires de la MINUAD touchés par la réduction des effectifs est dénué de fondement, étant donné que leurs profils avaient tous été signalés comme tels dans Horizon. La prise en compte à titre prioritaire auquel la requérante pouvait prétendre concernait des postes correspondant à ses aptitudes auxquels elle s'était portée candidate à la date de la décision de licenciement, et non le fait que son profil soit déposé dans Horizon¹².

49. Le Tribunal est convaincu que l'Organisation a signalé par Inspira à la requérante tous les postes vacants pertinents auxquels elle aurait pu se porter candidate. La mission a pris contact avec d'autres entités du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies pour leur rappeler le droit de la requérante à voir sa candidature examinée en priorité en vertu de l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel¹³. La requérante n'a fait acte de candidature dans les délais à aucune des quatre vacances de poste d'assistant administratif (FS-4) ayant été publiées. Sur ce fondement, le Tribunal estime que l'Administration s'est acquittée de la charge qui lui incombait de prouver qu'elle avait fait un effort de bonne foi pour satisfaire aux obligations faites par la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

¹² Arrêt *El-Kholy*, voir *supra*, par. 31.

¹³ Annexe 6 présentée par le défendeur.

Dispositif

50. La requête est rejetée.

(Signé)

M^{me} Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 27 mai 2022

Enregistré au Greffe le 27 mai 2022

(Signé)

Eric Muli, juriste, au nom de

M^{me} Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi