



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/016/
JAB/2008/018
Jugement n° : UNDT/2010/004
Date : 13 janvier 2010
Original : Anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

DUMORNAY

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS
UNIES

**JUGEMENT RELATIF A UNE
SUPPRESSION DE POSTE**

Conseil de la requérante :

Jofred Grinblat, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Jorge Ballester, UNICEF

Introduction

1. La requérante conteste la décision de mettre fin à ses services suite à la suppression de son poste. Elle prétend que le défendeur a créé un poste qui bien qu'arborant un titre différent, présente sensiblement les mêmes fonctions et responsabilités que le sien, afin d'employer un autre fonctionnaire à durée déterminée que l'Administration souhaitait conserver. Elle déclare aussi que le défendeur a alors supprimé le poste de la requérante dans le but de l'éloigner injustement de l'Organisation. Au départ, le défendeur a soutenu, alors que la Commission paritaire de recours était saisie de cette affaire, que cette demande était frappée de forclusion. Toutefois, cette affaire n'est pas répertoriée parmi les questions soulevées lors de l'audience préliminaire, n'est pas mentionnée dans le mémoire et n'a pas été soulevée lors de l'audience. Je suis d'avis que ce point ne revêt aucun caractère urgent et que par conséquent, il ne sera pas traité ici. En substance, le défendeur prétend que le nouveau poste était sensiblement différent de celui de la requérante et que le défendeur s'est pleinement acquitté de ses obligations eu égard à cette dernière, qui revêt la qualité de fonctionnaire permanent, dans le cadre d'une suppression de poste.

2. Par souci d'exhaustivité, je constate qu'il a été mis fin à l'engagement de la requérante moyennant le versement d'une indemnité de préavis complète correspondant à un an de salaire, soit un montant d'environ 80 000 dollars des États-Unis, en date du 1^{er} juin 2008.

3. Le 1er juillet 2009, l'affaire a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Le 6 août 2009, les deux parties admettent lors de l'audience préliminaire que l'affaire était en état d'être jugée. Le 13 août 2009, les deux parties demandent conjointement que l'affaire soit instruite sur la base des mémoires présentés, sans qu'aucune autre audience ne soit organisée, au motif que les parties ont conclu qu'aucun autre document ou témoignage n'était nécessaire et que les synthèses des arguments seraient communiquées au Tribunal.

4. Le principe de la justice ouverte constitue une composante essentielle de l'exercice par le Tribunal de ses compétences. L'Assemblée générale a octroyé au Tribunal les caractéristiques d'une autorité judiciaire et prévu, dès lors, me semble-t-il, l'éventualité que les procédures qu'il traite soient ouvertes au public, à moins qu'il n'y ait une raison valable de procéder autrement. Dans ce contexte, la règle selon laquelle la justice doit être rendue aussi bien qu'il doit être manifeste qu'elle a été rendue, est particulièrement opportune. Bien qu'une grande partie du travail puisse être réalisée sur la base des documents sans déroger à ce principe, à un moment ou l'autre de la procédure, une audience publique doit être organisée afin, pour le moins, d'éclairer les coulisses du tribunal et l'approche adoptée pour traiter les problèmes de droit dans le cadre d'une affaire donnée (cf. article 16.6 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies). En appliquant ce principe à cette affaire, j'ai décidé d'organiser une audience publique sur le fond et, par conséquent, d'inviter les parties à déposer leurs mémoires le 27 août 2009.

Faits

5. La requérante a rejoint l'Organisation en 1986 en la qualité de secrétaire bilingue de classe G-3, pour un engagement de courte durée. Le 19 décembre 1986, elle a été promue à un poste de secrétaire de direction (G-4) et en 1989, son engagement est devenu permanent. En 1990, elle a été promue au poste de secrétaire principale (G-5).

6. Conformément à un accord conclu par la requérante, son directeur et un spécialiste des ressources humaines, en mars 1997, la requérante change de structure hiérarchique et relève désormais du Directeur adjoint, comme dans le cadre de ses précédentes fonctions en tant que secrétaire de direction.

7. Le 15 août 2007, la requérante a été informée que son poste (c'est-à-dire le poste qu'elle occupait alors) allait être supprimé. Le 15 novembre 2007, la requérante a répondu que le poste sur le point d'être supprimé n'était pas son poste permanent

mais celui qu'elle occupait uniquement à titre provisoire et sollicitait l'aide du destinataire de son courrier pour retrouver son poste.

8. La requérante a été informée, par courrier daté du 10 décembre 2007, adressé par le service des ressources humaines, des procédures de cessation de service et des prestations susceptibles d'être versées après la suppression de son poste le 29 février 2008. Le 11 janvier 2008, la requérante a déposé une requête en révision et une requête en suspension d'exécution de la décision de mettre fin à son engagement à titre permanent. Par courrier daté du 29 février 2008, le Secrétaire général a prolongé de trois mois la durée de l'engagement à titre permanent de la requérante afin de permettre à l'Administration de poursuivre ses efforts en vue de trouver un poste approprié pour la requérante. Suite à la suppression de son poste, la requérante a travaillé en tant qu'assistante exécutive dans le cadre d'un contrat de courte durée (du 1^{er} mars au 31 mai 2009) au sein du Bureau de la communication pour le développement du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF).

Problèmes de droit

9. Principaux problèmes :
- a. définir la nature de l'arrangement, c'est-à-dire, si la requérante a le droit de retrouver son poste d'origine;
 - b. vérifier si la suppression de poste est conforme au principe de « bonne foi »; et
 - c. si le défendeur s'est acquitté pleinement des obligations qui lui incombent à l'égard de la requérante en tant que fonctionnaire permanent dans le cadre d'une suppression de poste, et notamment si le défendeur s'est efforcé de bonne foi de rechercher un autre poste pour la requérante.

Instruments juridiques

10. L'ancien article 109 1 c) i) du Règlement du personnel prévoit que :

« lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de manière préférentielle par rapport aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type de nominations... . . . toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. . . »

11. Le règlement de l'UNICEF intitulé « Fonctionnaires affectés à des postes supprimés » (CF/AI/2007-007 du 27 juin 2007) dispose que :

Pendant le préavis

Actions du fonctionnaire

2.8 Les fonctionnaires dont le poste a été ou doit être supprimé sont censés postuler à tous les postes disponibles au sein de l'UNICEF pour lesquels ils pensent disposer des compétences requises.

Actions de l'Organisation

2.9 L'UNICEF (contact RH) est susceptible de prendre les mesures suivantes :

- a) aider le fonctionnaire à identifier les postes disponibles pertinents et à déposer sa candidature;
- b) ajouter le nom du fonctionnaire sur une liste des candidats ou une liste restreinte associée à un poste disponible, et ce, même si le fonctionnaire n'a pas posé sa candidature pour ledit poste.

...

Mesures spéciales destinées aux fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent

2.14 Si deux ou plusieurs fonctionnaires UNICEF dont le poste a été supprimé posent leur candidature ou sont répertoriés dans la liste/liste

restreinte associée à un même poste et que l'un d'eux est titulaire d'un engagement permanent, ce dernier sera prioritaire dans la mesure où ses qualifications sont supérieures ou égales à celles des autres fonctionnaires.

12. Le chapitre 16, section 1, alinéa 16.3.1 du Manuel des ressources humaines de l'UNICEF relatif aux politiques et aux procédures dispose que :

Tout fonctionnaire qui décide de faire appel d'une décision administrative doit, en premier lieu dans le cadre de la procédure d'appel, présenter une demande de réexamen administratif au Directeur général, conformément à la disposition 111.2 du Règlement du personnel.

Argumentation du requérant

13. Dans son exposé de recours du 20 mars 2008, les principaux arguments de la requérante sont les suivants : Le poste qui a été supprimé n'était pas le sien; la suppression du poste était un subterfuge pour mettre fin à l'engagement de la requérante et la remplacer par un autre fonctionnaire et le défendeur ne s'est pas efforcé de bonne foi de rechercher un autre poste pour la requérante.

14. Le Conseil de la requérante affirme que le poste qui a été supprimé n'était pas celui de la requérante. Le Conseil a mis en exergue l'absence de preuves du défendeur étayant le fait que la requérante avait été transférée de son poste de secrétaire principale (secrétaire du Directeur) vers celui de secrétaire de direction (secrétaire du Directeur adjoint) et l'impossibilité pour le défendeur de produire le courrier mentionné et daté de 1998 auquel se réfère le fonctionnaire responsable dans sa lettre du 27 novembre 2008.

15. La requérante allègue que, comme la description des deux postes est quasiment identique, on peut déduire facilement que la suppression dudit poste est un subterfuge visant à démettre la requérante de son emploi permanent et d'attribuer les fonctions de la requérante à un autre candidat titulaire d'un contrat à durée déterminée. La requérante s'appuie sur le Jugement n° 879 du Tribunal administratif

des Nations Unies (*Karmel*), rendu dans une affaire dans le cadre de laquelle le défendeur avait supprimé un poste et créé un autre dont le contenu était très semblable au premier. Le tribunal administratif avait alors ordonné que la requérante obtienne un poste permanent équivalant à celui qu'elle occupait avant l'élimination factice dudit poste.

16. Le défendeur ne s'est pas efforcé de bonne foi de rechercher un autre poste pour la requérante, conformément à la disposition 2.14 du règlement CF/AI/2007-007, qui stipule que la requérante était prioritaire sur les candidats ne revêtant pas la qualité de fonctionnaire permanent. Afin de prouver le fait que son droit de priorité n'avait pas été respecté, la requérante a produit une liste des postes pour lesquels elle avait posé sa candidature en vain.

Argumentation du défendeur

17. Le poste supprimé est celui occupé par la requérante. L'ensemble des notifications administratives relatives à la requérante prouve qu'elle était opposée à cette décision depuis 1990; avant cette date, c'est un autre système de numération qui était en place. Elle n'a pas changé de poste. Seule la filière hiérarchique a été modifiée et cette décision relève du pouvoir discrétionnaire de la direction en accord avec les parties prenantes, dont la requérante. Elle sera confirmée par un courrier du spécialiste des ressources humaines daté de 1999 (reproduit ci-dessous). Dans ces conditions, la requérante est forclosée de revenir sur son consentement : Jugement n° 193 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. De plus, le temps qui s'est écoulé (environ onze ans) entre la date de changement initial de la filière hiérarchique et celle de la plainte de la requérante impose d'admettre par inférence que ce changement revêtait un caractère permanent et que la requérante avait renoncé à tout droit de prétendre le contraire.

18. S'agissant du subterfuge que constituerait ladite suppression de poste, le nouveau poste est très distinctement différent de celui occupé par la requérante, créé

pour répondre à des besoins spécifiques du bureau, en vertu de la décision du Directeur. Les différences apparaissent clairement si l'on compare la description de l'ancien poste et celle du nouveau.

19. Le jury a estimé que la requérante ne disposait pas des compétences de base nécessaires pour le nouveau poste.

20. Tous les règlements, règles et politiques régissant les obligations à l'égard des fonctionnaires permanents dont le poste a été supprimé ont été respectés. La requérante a même bénéficié d'un préavis de six mois au lieu des trois prévus en vertu de la disposition 109.3 (a) du Règlement du personnel. Par ailleurs, la requérante n'a pas posé sa candidature à tous les avis de vacance de poste disponibles, contrairement à ce que lui impose de faire la disposition 2.8 du règlement de l'UNICEF. La requérante a été affectée à tous les postes pour lesquels elle répondait aux exigences minimales et a été présélectionnée pour vingt-neuf postes par la Division des ressources humaines. Pour autant, des candidats davantage qualifiés ont été retenus. Au cours des vingt dernières années, la requérante n'a pas perfectionné suffisamment ses qualifications pour satisfaire aux exigences professionnelles actuelles.

Droit de la requérante à retrouver son poste d'origine

21. Il n'existe pas de preuve littérale susceptible de fournir des indications sur le type d'accord conclu sur la base duquel la requérante aurait accepté ledit poste en 1997, bien qu'il semble que personne ne conteste le fait qu'un arrangement ait été trouvé, en vertu duquel le rôle de la requérante au sein du département a été modifié ni que ledit arrangement soit en place depuis environ dix ans. La conservation du compte rendu des décisions relatives à un fonctionnaire, comme dans ce cas, relève d'abord de l'obligation de la direction bien que ledit fonctionnaire soit lui aussi tenu de conserver tout document le concernant. Dans certains cas, le fait que des archives pertinentes n'aient pas été conservées et donc qu'elles ne puissent pas être présentées,

justifie de tirer des conclusions à l'encontre de l'Administration, si les éléments de preuve à l'appui des arguments d'un requérant laissent penser que la requête de ce dernier pourrait être acceptée mais qu'ils ne suffisent pas en soi pour attester de la prépondérance de la preuve. En effet, la requérante soutient que le Tribunal doit appliquer cette disposition dans le cadre de la présente affaire. Cependant, il me semble que, comme le montre ce qui suit, les éléments disponibles permettent de déterminer clairement que cette solution n'est pas appropriée.

22. Bien qu'il soit possible que la requérante fût persuadée que l'accord était temporaire et que donc elle pourrait récupérer son poste d'origine si elle le souhaitait, la question qu'il convient de se poser est de savoir s'il existe des éléments susceptibles d'étayer la pertinence d'une telle croyance. La requérante s'appuie sur un courrier daté du 26 février 1999 qu'elle a adressé au Directeur adjoint de la Division des ressources humaines de l'époque, qui précise ce qui suit :

J'occupe actuellement les fonctions de secrétaire principale au sein du Bureau de financement des programmes. Depuis janvier 1997, au terme d'une série de discussions entre [le Directeur de l'époque, le spécialiste des ressources humaines] et moi-même, une décision verbale a été rendue en mars 1997 en vertu de laquelle je ferais rapport temporairement au Directeur adjoint du Bureau du financement des programmes. Or, comme [le Directeur] prendra sa retraite le 30 avril 1999, je demande à retrouver mon poste légitime, en la qualité de secrétaire principale et de faire directement rapport au Directeur, à compter du mois de mai 1999.

Le 12 avril 1999, le spécialiste des ressources humaines adressait la réponse suivante à la requérante :

Comme vous le savez, votre affectation actuelle découle d'un accord interne qui a été examiné et approuvé par l'ensemble des parties concernées en mars 1997. Nous ne sommes pas opposés à ce que vous retrouviez votre poste d'origine, dans la mesure où cette décision remporte cette fois aussi l'adhésion de tous les fonctionnaires concernés...

La demande de la requérante a essuyé le refus du nouveau Directeur le 29 avril 1999 :

Je vous écris en réponse au courrier que m'a adressé en copie [nom d'une autre personne]... concernant votre demande au DRH visant à retrouver votre poste de secrétaire auprès du Directeur du Bureau du financement des programmes.

Comme vous le savez, je vais assumer les responsabilités de Directeur du Bureau du financement des programmes dès le mois de juillet. Au vu de la multitude des défis que doit relever le Bureau afin d'atteindre nos objectifs en matière de mobilisation des ressources, je dois pouvoir me reposer sur un appui administratif indéfectible dès mon arrivée. Je ne pense pas qu'il soit de l'intérêt du Bureau de changer l'organisation actuelle du secrétariat, étant donné que vous ne travaillez plus directement pour le Directeur depuis quelque temps. Aux fins de la continuité et de l'efficacité, je devrai compter sur l'aide de [nom d'une autre personne] au moment de prendre mes fonctions.

J'espère que vous comprenez ma décision et je compte sur vous pour apporter l'aide la plus efficace possible au Directeur adjoint dans le cadre de ses responsabilités.

23. Bien que le courrier de la requérante ait été rédigé près de deux ans après cet événement, il comporte plusieurs éléments attestant du fait que les parties avaient admis le caractère temporaire du changement de filière. Toutefois, même si cet arrangement était « temporaire », la réponse au courrier de la requérante indique clairement que toute modification dudit arrangement nécessitait l'autorisation préalable de toutes les parties concernées et ne pouvait résulter d'une décision du propre chef de la requérante. À la lumière des termes de ce courrier, il n'est guère surprenant que la réponse du nouveau Directeur soit perçue comme un refus d'accepter la demande de la requérante. La simple absence de toute contradiction directe de l'argument de la requérante selon laquelle ledit arrangement revêtait un caractère temporaire n'implique pas l'acceptation de cette description. En réalité, il convient de déduire de ce courrier que, si le poste revêtait un caractère temporaire, toute modification de cette condition nécessitait également un accord entre les parties concernées. Vu sous un autre angle, on peut dire que cet arrangement revêtait un caractère permanent tant qu'il n'était pas modifié par ledit accord. Il me semble en effet qu'il s'agit d'une description plus appropriée, notamment parce que le retour de

la requérante à son ancien poste aurait nécessité le déplacement de la personne occupant celui-ci et il était clairement prévu que cette personne ne pouvait pas être déplacée par ledit arrangement sans son consentement. Comme la requérante n'a pas répondu aux courriers qui lui ont été adressés en réponse, il convient d'en déduire qu'elle a admis que leur contenu décrivait correctement la situation.

24. Les preuves révèlent que la requérante n'a plus soulevé cette question jusqu'à ce qu'elle soit informée le 15 août 2007 que son poste de secrétaire du Directeur adjoint était supprimé. La requérante affirme qu'elle occupait ce poste uniquement « à titre provisoire » et que son poste permanent était celui de secrétaire principale (assistante exécutive) du Directeur, en dépit d'une absence à ce poste pendant plus de dix ans. La direction avait le droit d'agir de la sorte à condition qu'elle acceptât que le poste fût pourvu de manière permanente et non temporaire.

25. Par conséquent, cet arrangement était permanent parce que, d'une part, le retour de la requérante à son ancien poste nécessitait l'accord de toutes les parties concernées et d'autre part, la requérante était d'accord avec la déclaration implicite de la direction selon laquelle elle ne pouvait pas retrouver son ancien poste de son propre chef. Il s'ensuit que la requérante était, selon l'option pertinente, l'occupant du poste sur le point d'être supprimé.

La suppression du poste revêtait-elle un caractère de « bonne foi » ?

26. Suite à un examen du budget et de l'organisation, deux postes de classe GS-5 de la même section, dont celui occupé par la requérante, ont été supprimés. Le Directeur adjoint n'avait plus besoin d'appui administratif puisqu'il se chargeait lui-même de sa correspondance. Selon la requérante, le « nouveau » poste a été créé afin de renforcer une nouvelle « Unité stratégique » au sein de la division. La principale différence de ce poste était que son titulaire devait aider plusieurs fonctionnaires et non se limiter à assurer ses services de secrétaire, auprès d'un seul directeur. Le titulaire du nouveau poste fait rapport à un conseiller hors classe dont le cadre

hiérarchique est le Directeur adjoint. Dès lors, bien que les deux postes soient similaires, l'ancien poste nécessitait de disposer d'une expérience significative dans le domaine du secrétariat tandis que le nouveau poste exigeait une expérience professionnelle dans le domaine administratif. J'ai examiné soigneusement la description des deux postes et en fin de compte, il ressort de manière frappante que l'ancien poste de la requérante nécessitait une responsabilité personnelle supérieure à celle requise dans le cadre du nouveau poste et que le contexte de l'exercice et des caractéristiques de cette responsabilité sont sensiblement différents.

27. Les deux postes nécessitent d'effectuer des tâches administratives, telles que l'organisation de déplacements, la gestion des courriers, la participation au traitement des affaires courantes, la planification et l'organisation de réunions, la tenue et l'archivage de procès-verbaux et les relations extérieures. Toutefois, dans le cadre de son ancien emploi, le titulaire devait organiser les déplacements d'un directeur, s'agissant de l'une des neuf tâches administratives répertoriées qui, dans leur ensemble, constituaient 30 % du travail du titulaire, tandis que le nouvel emploi impliquait l'organisation de déplacements de neuf fonctionnaires; une tâche qui à elle seule représente 20 % du travail du titulaire. Cette différence au niveau des responsabilités, tant par le volume de travail lié aux déplacements que par sa complexité me semble importante. S'agissant des compétences informatiques requises pour le nouvel emploi, l'une des principales exigences de formation porte sur la bonne connaissance de Microsoft Office, Lotus Notes et deux autres progiciels pour bases de données électroniques. Cette compétence n'était pas requise de manière spécifique pour le premier poste bien que je ne doute pas que la requérante dispose d'une bonne connaissance des deux premiers programmes. Elle n'a pas fait état d'une bonne connaissance des autres systèmes, utilisés pour le budget et les finances. Bien que la description du nouveau poste ne précise pas la part de temps (%) dédiée à cette tâche et que, par conséquent, on ne peut la considérer comme une caractéristique clé du poste, le fait que l'ancien emploi ne prévoit pas précisément cette compétence et ne fait pas référence auxdits progiciels n'est pas sans importance et révèle un

changement réel, c'est-à-dire non factice, des exigences liées au poste. Bien qu'il soit vrai que ces exigences détaillées n'illustrent pas le fait que les responsabilités professionnelles requises revêtent un caractère profondément différent, elles viennent conforter mon idée générale de l'existence d'une différence substantielle. Bien sûr, il convient d'examiner la description des postes en détail mais selon moi, il était important d'analyser les différents éléments dans leur ensemble. Au terme de cet exercice, il m'est apparu évident que les deux postes étaient très différents. Je répète qu'il semble raisonnable de penser que les responsabilités assumées dans le cadre du poste occupé par la requérante étaient plus importantes mais le nouveau poste ne diffère pas seulement en termes de degré. Il diffère aussi en substance, ainsi que par la manière dont les caractéristiques spécifiques sont décrites et par la structure dans laquelle il s'inscrit.

28. Quant à savoir si un nouveau poste présente des différences suffisantes par rapport à un autre poste au sein d'une même section pour justifier la suppression de l'un d'eux et la publication d'un avis pour le second, cela s'apparente de toute évidence à une question de fait et de degré, nécessitant de la part de la direction de faire preuve d'un jugement empreint de prudence. Les rapports entre un poste et d'autres postes connexes sont souvent complexes et les avis relatifs aux ajustements qui s'imposent en cas de réorganisation peuvent raisonnablement différer et traduire plusieurs issues raisonnables. Compte tenu notamment de la durée pendant laquelle la requérante a occupé son poste, je ne pense pas que la décision non pas d'assurer sa reconversion mais plutôt de lui permettre d'entrer en concurrence avec d'autres candidats dans le cadre du nouveau poste soit déraisonnable et ce, même si un autre responsable avait peut-être pris une autre décision.

29. Dans l'ensemble, il ressort que la prépondérance de la preuve appuie la conclusion selon laquelle les changements contestés étaient motivés par des réajustements réels d'ordre organisationnel et n'étaient pas influencés par de quelconques considérations abusives.

Le défendeur s'est-il acquitté des obligations qui lui incombaient à l'égard de la requérante en tant que fonctionnaire permanent faisant face à une suppression de poste ?

30. Les documents relatifs au processus de recrutement du nouveau poste qui ont été communiqués indiquent que le jury en question a estimé que la requérante ne disposait pas des mêmes compétences que le candidat retenu. Un mémorandum daté du 9 décembre 2007 portant sur une recommandation formulée dans le cadre du poste comporte une description détaillée des compétences et de l'expérience avérée de la requérante et justifie parfaitement, à mon sens, les conclusions dudit jury selon lesquelles le candidat recommandé était manifestement le meilleur parmi les quatre candidats présélectionnés. Le 11 décembre 2007, un spécialiste des ressources humaines a demandé pourquoi deux des trois candidats en fonction dont le poste avait été supprimé n'avaient pas été retenus pour le nouveau poste, en mentionnant notamment le fait que la requérante et le spécialiste reconnaissaient que la requérante assurait alors des tâches administratives de nature identique à celles requises par le poste en cours de recrutement. Les explications du Directeur adjoint, fournies le lendemain, me sont apparues complètes, justes et suffisantes. Aux fins du respect de la vie privée de la requérante, il est inutile de donner plus de détails.

31. Si l'on s'appuie de nouveau sur l'ex article 109.1 c) i) relatif à la préférence accordée à la rétention du personnel permanent sur tout autre type de nomination, j'observe qu'il existe un avertissement en vertu duquel une attention doit être portée aux « compétences relatives ». Une nouvelle fois, les documents dont je dispose me confortent dans l'idée que l'évaluation de la requérante par le jury d'entretien était bien équitable et il apparaît clairement qu'elle n'était pas dotée des compétences requises.

32. Enfin, s'agissant des alinéas 2.9 et 2.14 du règlement de l'UNICEF mentionné ci-dessus, je suis convaincu, au terme de l'examen des éléments présentés par la requérante, que tous les efforts raisonnables ont été déployés de la part du défendeur

afin de rechercher un autre poste pour la requérante. Par souci d'exhaustivité des faits, j'observe aussi que suite à la requête initiale en suspension d'exécution de la requérante et de la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle « l'Administration de l'UNICEF ne s'était pas efforcée de bonne foi à vous trouver un autre poste au sein de l'UNICEF ou ailleurs », l'administration consentait, dans un courrier daté du 29 février 2008, à suspendre la décision de mettre un terme à l'engagement permanent de la requérante pendant une période de trois mois afin de permettre à l'UNICEF de déployer de nouveaux ses efforts en bonne foi afin de rechercher un poste adéquat pour cette dernière.

33. J'ai examiné les vacances de poste pour lesquelles la requérante a déposé sa candidature. Le défendeur a fourni une liste de vingt-neuf postes pour lesquels la requérante a été présélectionnée, incluant plusieurs postes pour lesquels la requérante n'avait même pas posé sa candidature mais pour lesquels elle avait été néanmoins présélectionnée. Cette liste comprend dix-sept postes d'Assistant administratif, trois postes d'assistant chargé des ressources humaines, sept postes d'assistant exécutif, un poste d'assistant d'édition et un poste d'assistant programmes. Le fait que la requérante n'ait pas décroché un poste en dépit de ses évaluations positives ne permet pas d'établir que l'Organisation n'a pas rempli les obligations qui lui incombent à l'égard de cette dernière. Même si une telle situation peut éveiller la suspicion, il n'existe aucune preuve selon laquelle l'Organisation n'a pas rempli ses obligations. Par ailleurs, plusieurs jurys ont été amenés à examiner la pertinence de la candidature de la requérante par rapport aux autres candidats et ont été tenus de prendre en compte sa situation. Au vu des éléments, il semble que les procédures ont été respectées. Le Conseil de la requérante a même évoqué la mauvaise foi de la part de l'Administration. Toutefois, les preuves dans leur ensemble ne permettent pas de justifier cette argumentation

34. Bien qu'il soit clairement regrettable pour un fonctionnaire qui a servi l'Organisation pendant autant d'années de voir son poste supprimé et de ne pas

retrouver un autre poste, les éléments de preuve ne permettent pas d'étayer ses allégations.

Conclusion

35. La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 13 janvier 2010

Enregistré au greffe le 13 janvier 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York