



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/022/
JAB/2008/037
Jugement n° : UNDT/2010/091
Date : 11 mai 2010
Original : Anglais

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

ISLAM

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS
UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Bart Willemsen, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Introduction

1. Le requérant, un ancien fonctionnaire de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (MANUI), conteste la décision de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée. Il a été informé que suite au plan de restructuration amorcé au sein de la MANUI, son poste ne serait plus nécessaire et qu'il serait supprimé. Le requérant a déclaré au départ que cette décision et la suppression de son poste qui en découle visaient à le faire quitter l'Organisation. Par la suite, il a admis la légitimité de cette procédure et fait valoir qu'en fait, son contrat n'avait pas été renouvelé en raison de la prétendue insuffisance des résultats de l'évaluation de son comportement professionnel et du désaccord avec ses supérieurs hiérarchiques concernant la formulation d'un programme de travail (nécessaire aux fins de l'évaluation et la notation de fonctionnaires), dont les résultats ne reflètent pas la véritable situation et qui a conduit à une évaluation inéquitable de ses prestations. Il fait valoir que, dans tous les cas, la fausse explication à l'époque selon laquelle le non-renouvellement de son contrat était dû à la suppression de son poste altère la légitimité de la décision de ne pas prolonger son contrat. À titre de preuve de la mauvaise volonté des hauts fonctionnaires, il a expliqué qu'il n'avait pas été informé du fait qu'il pouvait postuler au nouveau poste créé alors que le sien était supprimé.

Remarque sur la procédure

2. Dans les ordonnances 42 et 43 (NY/2010), j'ai fait part de ma décision de ne pas permettre au défendeur de témoigner ni de formuler des observations, en raison de son refus de se conformer aux ordonnances de production des documents rendues dans l'affaire *Bertucci* (UNDT/NY/2009/039/JAB/2008/080). J'ai ensuite appris que le défendeur avait formé un appel contre mes ordonnances à cet égard dans l'affaire *Bertucci* et la présente affaire. Bien que pour les raisons expliquées en détail dans les ordonnances 59 et 63 (NY/2010), je considère qu'un appel judiciaire n'est pas judicieux, j'accepte d'examiner la requête formulée par

le défendeur dans cette affaire de prendre part à la procédure, en suspendant mon ordonnance d'exclusion. Par conséquent, je suspends mon ordonnance d'exclusion au seul motif que cette affaire n'est pas celle dans le cadre de laquelle les ordonnances n'ont pas été respectées et que, comme cette question est portée devant le Tribunal d'appel (d'une manière ou d'une autre), il semble juste d'autoriser sa participation. Par conséquent, le défendeur est finalement autorisé à prendre part à la présente procédure.

3. Toutefois, je tiens à préciser que je n'entends pas revenir sur mon opinion ni la nuancer, opinion selon laquelle le défendeur ne doit pas être autorisé à participer à une quelconque procédure alors qu'il refuse de respecter une ordonnance du Tribunal, puisqu'il est évident que le fait d'adopter une approche fragmentaire de l'affaire ne ferait qu'encourager le défendeur à faire le tri et choisir les ordonnances qu'il entend respecter. Il est d'usage au sein du Tribunal administratif des Nations Unies d'autoriser le défendeur à se prévaloir de cette faculté et cette pratique n'a évidemment pas permis d'assurer le respect d'une ordonnance dès lors que les intérêts de la direction s'opposent à ceux de l'administration de la justice. Le Tribunal ne peut pas admettre qu'un tel conflit soit possible, encore moins qu'il justifie le non-respect de ses ordonnances. Dans tous les cas, il est essentiel que tout conflit de ce type soit résolu par le Tribunal et non de manière unilatérale par le défendeur. Pour l'heure, toutefois, dans la présente affaire (et d'autres affaires), j'ai accordé une suspension de l'ordonnance d'exclusion.

Contexte

4. Le requérant, qui avait déjà travaillé par le passé pour différentes entités des Nations Unies dans le domaine de l'appui informatique, a rejoint la MANUI en septembre 2004 en la qualité d'informaticien de classe P-3, au titre d'une nomination pour une durée déterminée relevant de la Série 100 du Règlement du personnel, fixée au départ à six mois (jusqu'au 23 mars 2005). Le 28 septembre

2004, le requérant a été nommé au poste de Chef des communications et de l'informatique, faisant rapport au Chef du service de l'informatique et des communications jusqu'en janvier 2005. Son comportement professionnel a été jugé « très bon » à l'époque. Le 11 janvier 2005, un nouveau Chef du service de l'informatique et des communications a rejoint la MANUI et a occupé ce poste jusqu'au départ du requérant de l'Organisation.

5. Le 9 mars 2005, le requérant a reçu un document intitulé « Demande de prolongation de la durée de l'engagement, de l'affectation ou du détachement du personnel international ». Cette demande a été signée le 6 mars 2005 par le Chef du personnel civil et le supérieur hiérarchique du requérant (Chef du service de l'informatique et des communications) et stipulait que le comportement professionnel du requérant avait été jugé comme répondant partiellement aux attentes. Le document comportait ces annotations manuscrites du Chef du personnel civil et du Chef du service de l'informatique et des communications :

Une prolongation d'un mois uniquement [jusqu'au 30 avril 2005] en raison de la suppression prévue de la fonction de Chef des communications et de l'informatique, afin de se conformer au budget fixé pour la période mai/décembre 2005.

Le poste de Chef des communications et de l'informatique (P-3) a été remanié afin de couvrir les fonctions de budget, de planification et de soutien logistique [renommé Administrateur du budget, de la planification et de la logistique].

6. Ce poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique a été créé dans le cadre du remaniement de la MANUI (notamment le Service de l'informatique et des communications) et vise à couvrir les fonctions administratives, budgétaires, logistiques et informatiques. Le requérant a déclaré qu'avant de recevoir ledit formulaire en mars 2005, il n'avait pas été informé qu'une restructuration était sur le point d'être mise en œuvre ou que son poste serait supprimé du fait de la création du poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique. Il n'a jamais été informé non plus qu'il pouvait postuler à ce nouveau poste. Il a affirmé que s'il l'avait su, il aurait posé sa

candidature. Le Chef du personnel civil et le Chef du service de l'informatique et des communications affirment le contraire. Ils déclarent que non seulement le requérant était au courant de la restructuration du service mais qu'ils l'avaient eux-mêmes invité à postuler le nouveau poste. Le Chef du personnel civil a ajouté que le requérant lui avait dit qu'il était inutile de poser sa candidature car il était persuadé que la direction voulait se séparer de lui. Le Chef du personnel civil et le Chef du service de l'informatique et des communications ont tous deux admis qu'ils pensaient que sa candidature serait évaluée de façon équitable. Le Chef du personnel civil a alors affirmé avoir exposé ce point de vue au requérant. Ni l'un ni l'autre n'ont fait partie du jury de sélection des candidats ou n'ont pris la décision finale.

7. Le 3 avril 2005, le requérant a contesté les résultats de l'évaluation de son comportement professionnel réalisée par son supérieur hiérarchique en mars 2005, en expliquant que ces résultats étaient liés à la « volonté malveillante de son supérieur hiérarchique de se séparer [du requérant] ». Il a alors demandé l'ouverture d'une enquête relative à la restructuration du Service de l'informatique et des communications et de la suppression planifiée de son poste et a affirmé que la raison qui sous-tendait cette restructuration était la volonté de son supérieur hiérarchique de se séparer de lui. La demande d'ouverture d'enquête du requérant a ensuite été examinée par le Chef du Groupe Déontologie et discipline, MANUI, qui a estimé, à mon sens, à juste titre, que les allégations du requérant d'abus d'autorité ne pouvaient pas être formulées à l'encontre du supérieur hiérarchique du requérant mais plutôt contre la décision de restructuration du bureau et de suppression du poste du requérant.

8. L'affectation du requérant a été prolongée au-delà du mois d'avril 2005, jusqu'au terme de l'examen de la situation du requérant par un Comité de contrôle des évaluations du comportement professionnel. Ce comité de contrôle a rédigé un rapport préliminaire le 21 août 2005, recommandant notamment, la

prolongation de l'affectation du requérant afin de lui permettre d'être évalué conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/3.

9. Vers la fin de l'année 2005, la procédure de sélection du nouveau poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique, s'est terminée. En octobre 2005, le Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) a transmis à la MANUI une liste des candidats présélectionnés pour ce poste. Il ressort clairement de l'audience, et il semble que les deux parties sont désormais d'accord sur ce point, que ce poste n'a pas fait l'objet d'un avis de vacance officiel sur le site Galaxy (site Web sur lequel sont publiés les postes à pourvoir au sein des Nations Unies) et la liste des candidats présélectionnés se fonde sur le fichier des candidats qui avaient déjà posé leur candidature à des postes similaires. Le candidat retenu pour le poste a déclaré sous serment qu'il n'avait pas posé sa candidature au poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique mais qu'il avait été invité à un entretien car son nom avait été retenu suite à sa participation à une procédure de sélection précédente pour un autre poste. Le directeur de programme a examiné les candidatures et sélectionné quatre candidats afin de les convier à un entretien. Comme trois candidats n'étaient pas intéressés par ce poste, seul le candidat retenu a été convié à un entretien. Le jury d'entretien a conclu que le candidat satisfaisait aux exigences et a donc décidé de le nommer.

10. À son arrivée à la MANUI en janvier 2006, le nouvel Administrateur du budget, de la planification et de la logistique est devenu le supérieur hiérarchique du requérant. Le requérant s'est retrouvé sous sa supervision directe jusqu'au 30 avril 2006. Il est clair que le requérant était contrarié par cette situation et qu'il n'entendait pas participer à l'élaboration de son programme de travail, censé être utilisé par la suite aux fins de l'évaluation de son comportement professionnel.

11. Le 15 janvier 2007, le Chef de l'administration de la MANUI a adressé un courrier au Président du comité de contrôle afin de lui demander les résultats de l'examen de la situation du requérant. La procédure d'examen a été achevée le

21 février 2007. Par mémorandum daté du 22 février 2007, le Chef de l'administration a transmis au requérant les informations ci-dessous, en reprenant les recommandations du Comité de contrôle (mise en gras conforme à l'original).

1. Le Jury de révision [c'est-à-dire le comité de contrôle] qui a examiné votre situation a conclu ses délibérations et a formulé les recommandations suivantes :

« au terme de l'enquête, le Jury formule les recommandations suivantes :

Il doit être mis fin à l'ambiguïté entourant la situation contractuelle du fonctionnaire et son évaluation s'étant avérée pleinement satisfaisante, le prolongement de son contrat doit lui être accordé. La durée de celui-ci doit être conforme aux instructions permanentes de la mission.

Le fonctionnaire doit être réintégré dans la section du service de l'informatique et des communications, en la qualité d'informaticien.

- Le fonctionnaire et le(s) supérieur(s) hiérarchique(s) utilisent le système E-PAS [système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires] depuis avril 2007 [»].

2. J'ai accepté la recommandation du Jury visé au par. 1 ci-dessus et décidé que votre contrat serait prolongé de six mois, à compter du 1^{er} mars 2007. Dès lors, vous réintègrerez le service de l'informatique et des communications en la qualité d'informaticien.

3. Au travers de ce mémo, je demande au Chef du service de l'informatique et des communications d'exécuter cette décision, de définir le mandat [du requérant] en la qualité d'informaticien, au plus tard le 1^{er} mars 2007 et de recourir au système e-PAS, à compter du 1^{er} avril 2007.

12. Le requérant a reçu ensuite un projet de programme de travail et a demandé à ses supérieurs hiérarchiques de le finaliser de sorte que l'évaluation de son comportement professionnel puisse être réalisée en temps opportun. Mais le programme de travail n'a pas été finalisé et les rapports d'évaluation n'ont jamais été produits pour des raisons qui divergent selon les parties. Le requérant déclare que ses supérieurs hiérarchiques ne lui ont pas précisé quel était son mandat et ne lui ont pas remis un programme de travail susceptible de constituer une base adéquate pour amorcer la procédure d'évaluation. Or, le défendeur allègue que le

projet de programme de travail et la définition de ses fonctions suffisent pour mener à bien la procédure d'évaluation.

13. Par la suite, le requérant a été affecté à plusieurs postes successifs de courte durée dans le cadre de différents projets. Par mémorandum daté du 29 octobre 2007, le requérant est informé par le nouveau Chef du personnel civil que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 30 novembre 2007. Le mémorandum dispose de ce qui suit :

1. Sachez qu'en vertu des Instructions et en consultation avec le Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, le service de l'informatique et des communications a mis en œuvre une réorganisation de la section. Son évolution implique le reclassement de deux postes P-3, anciennement celui de chef des communications et de chef de l'informatique et des communications, qui correspondent désormais aux postes de responsable des opérations et de spécialiste de la planification et du budget. La mission ne nécessite plus de poste d'informaticien.

[2]. Conformément aux dispositions de la télécopie 2006-UNHQ-080774 datée du 20 décembre 2006 du ... Directeur du Département de l'appui aux missions relatif au prolongement de l'engagement du personnel des missions concerné par l'externalisation, la suppression ou le remplacement des fonctions d'un fonctionnaire, votre engagement sera prolongé d'un mois, jusqu'au 30 novembre 2007. Cela vous donnera le temps de poser votre candidature aux postes publiés, correspondant à vos compétences et à votre expérience dans d'autres missions.

[3]. Veuillez noter que votre engagement ne pourra pas être prolongé au-delà du 30 novembre 2007 et que la Division du personnel des missions en sera informée.

14. Par la suite, le requérant a fourni un certificat de maladie pour la période du 29 novembre 2007 au 7 mars 2008, date à laquelle son contrat n'a pas été renouvelé.

Argumentation du requérant

15. Dans ses observations initiales, le requérant a déclaré que la restructuration servait de prétexte au non-renouvellement de son engagement et

que son poste avait été supprimé afin de se séparer de lui. Le requérant a ensuite admis, à juste titre, que les éléments avancés lors du procès eu égard à la restructuration démontrent que celle-ci, ainsi que la création du poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique, a été décidée en bonne foi. Il a alors informé le Tribunal qu'il « n'entendait plus soutenir l'idée selon laquelle cette décision avait servi de prétexte pour se débarrasser de lui ». Le requérant affirme désormais que les raisons invoquées pour le non-renouvellement de son engagement, c'est-à-dire la restructuration du service de l'informatique et des communications et la création du poste, n'étaient pas pertinentes et la décision contestée était fondée sur de fausses allégations portant sur la défaillance du requérant et l'absence de tout comportement constructif eu égard à l'évaluation de son comportement professionnel. Par conséquent, le Tribunal doit en conclure que la décision contestée était viciée par la non-divulgaration de la vraie raison (principale) et donc, illégale.

16. Le requérant fait valoir qu'aucun concours soumis à la concurrence n'a été organisé pour le poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique puisqu'aucun avis concernant ce poste n'a été publié sur le site Galaxy et qu'au final seul un candidat a été convié à un entretien. L'Administration n'a pas respecté les règles régissant le recrutement des fonctionnaires, visées à l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (en vigueur alors) et, par conséquent, la candidature du requérant n'a pas été pleinement prise en considération pour ce poste. La section 4 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 stipule que les vacances de poste approuvées intéressant un engagement d'un an ou plus doivent être annoncées dans le répertoire des postes vacants. L'Administration était tenue d'inclure ce nouveau poste dans le répertoire. Si les procédures de recrutement normalisées avaient été respectées, le requérant aurait pu poser sa candidature au poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique puisqu'il maîtrise parfaitement la rédaction de projet de budget et les questions de logistique. Nul doute qu'il aurait postulé à ce poste.

17. Le requérant n'a pas été invité à postuler ce poste et les éléments tendant à prouver le contraire dans le cadre du procès sont dépourvus de toute crédibilité. S'il avait été informé de cette vacance, il aurait posé sa candidature. Sa candidature n'a d'ailleurs pas été prise en compte dans le cadre d'autres vacances à l'époque au sein de la MANUI ou d'autres missions en dépit de ses compétences et de son expérience notables.

18. Les supérieurs hiérarchiques du requérant n'ont pas mis en œuvre la recommandation du comité de contrôle visant à réintégrer le requérant au sein du service de l'informatique et des communications et de recourir au système e-PAS dès avril 2007. Le requérant n'a pas pu remplir ses rapports d'évaluation puisqu'il n'a pas reçu de programme de travail basé sur des faits consensuels, que ses fonctions n'ont pas été définies et qu'il n'a pas disposé des ressources nécessaires.

Argumentation du défendeur

19. Les allégations de discrimination du requérant, d'abus de pouvoir et de harcèlement ont été réfutées. Le requérant a perdu son emploi en raison des besoins opérationnels dictés par la restructuration de la section à laquelle il était affecté. La réorganisation du service de l'informatique et des communications s'inscrivait dans le projet de budget révisé de la MANUI et a été mise en œuvre pour des raisons opérationnelles. Le requérant était au courant de cette éventuelle réorganisation. Le poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique n'a pas fait l'objet d'un avis de vacance sur le site Galaxy mais un concours a été organisé sur la base de la liste de candidats présélectionnés, conformément au règlement de l'Organisation. Le requérant a eu tout loisir de poser sa candidature mais s'est refusé à le faire. Les droits du requérant eu égard aux rapports d'évaluation de son comportement professionnel ont parfaitement été respectés et le requérant est seul responsable du fait que la procédure prévue n'a pas été engagée.

Débat

Non-renouvellement

20. La concession du requérant concernant la mise en œuvre adéquate de la restructuration a été faite de façon correcte. Il est donc inutile de revenir sur cette question. Le requérant fait valoir en revanche que la véritable raison de son départ est le soi-disant mécontentement provoqué par son comportement professionnel et son prétendu manque de collaboration aux fins de sa notation. Cet argument se fonde essentiellement sur le témoignage du Chef du service de l'informatique et des communications selon lequel, les raisons du non-prolongement de l'engagement du requérant incluaient aussi et à juste titre, le mécontentement eu égard à son comportement professionnel et sa non-participation dans le cadre de sa notation. Bien que le Chef du service de l'informatique et des communications fût apparemment mécontent du comportement professionnel du requérant et de son niveau de collaboration dans le cadre de sa notation, on ne peut conclure sur la base de cet argument que la raison du non-prolongement de son engagement, avancée par le Chef du personnel civil dans le courrier daté du 29 octobre 2007 doit être rejetée. Ce courrier émane du Chef du personnel civil, non du Chef du service de l'informatique et des communications et, dans tous les cas ce n'est pas ce dernier qui a pris la décision contestée. Il n'a pas participé à la rédaction de ce courrier et ne figure même pas parmi les destinataires en copie. Je considère que ce courrier constitue un élément de preuve pertinent et fiable attestant du fait que la suppression du poste du requérant et le non-renouvellement de son contrat résultent uniquement de la réorganisation en cours. Le fait selon lequel le Chef du service de l'informatique et des communications était mécontent du comportement professionnel du requérant et estimait que ses manquements justifiaient le non-renouvellement de son contrat est sans importance puisque sur la base des éléments dont je dispose, j'aurais été prêt à conclure que l'absence de coopération du requérant dans le cadre de l'élaboration de son programme de travail eût justifié le non-renouvellement de son engagement.

21. Bien que cela ne soit pas directement pertinent dans la présente affaire pour les raisons mentionnées ci-dessus, je dois ajouter qu'en principe, si un décideur a davantage de raisons valables de ne pas renouveler le contrat d'un fonctionnaire, dans la mesure où chacune d'elles permet de justifier cette décision et est conforme aux exigences nécessaires (affaire *Beaudry* UNDT/2010/039, par. 40), le décideur peut choisir de fonder sa décision sur l'une desdites raisons, à sa discrétion. Par conséquent, si dans la présente affaire, la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant se fonde sur deux raisons (la restructuration et le mécontentement eu égard au comportement professionnel du requérant), et si l'Administration n'avait pas identifié la deuxième raison, il ne s'en suivrait pas nécessairement que cette décision fût inéquitable. Pour prouver son caractère illégal, les éléments devraient démontrer que la raison non avancée est erronée ou non pertinente *et* qu'elle a influé sensiblement sur la décision. Or, ici ce n'est pas le cas. Au contraire, les éléments attestent que la restructuration et la suppression du poste du requérant n'étaient pas liées à l'évaluation de son comportement professionnel et constituaient, en fait, le seul motif de non-renouvellement de son contrat.

22. Les parties ne contestent pas vraiment le fait qu'à l'époque du départ du requérant, trois postes d'administrateur étaient vacants au sein de la MANUI; par conséquent, les moyens destinés à ces derniers auraient pu être utilisés pour permettre la continuité des activités du requérant. Théoriquement, il était possible qu'il fût affecté à ces postes mais cela ne signifie pas que l'Organisation était tenue de respecter ce scénario, en l'absence de tout droit juridique en ce sens reconnu au requérant.

Sélection de l'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique

23. Je suis convaincu que le requérant était au courant de la création d'un poste et qu'il a été non seulement informé du fait qu'il pouvait poser sa candidature mais aussi qu'il a été encouragé à le faire. En l'espèce, les raisons qui

l'ont incité à ne pas postuler audit poste restent incertaines. Je suis convaincu qu'elles ne sont aucunement liées à un quelconque comportement inapproprié de la part du Chef du personnel civil ni du Chef du service de l'informatique et des communications. Si je reste dubitatif quant à la véritable pertinence que revêt cette question pour statuer sur la présente affaire, il me faut, pour être juste à l'endroit des parties, faire part de mon avis sur les éléments produits.

24. L'enquête initiale des candidats au poste a été réalisée au départ par le Département des opérations de maintien de la paix de New York, qui après avoir consulté son fichier de candidats, a identifié des postulants potentiels dotés d'une expérience pertinente. Il a ensuite soumis une liste de candidats présélectionnés à la MANUI, conformément aux pratiques d'usage. Le Chef du service de l'informatique et des communications a déclaré sous serment que bien qu'il connût le candidat retenu, son intégration dans le fichier des candidats présélectionnés faisait suite à une recommandation émanant de New York. Bien que quatre candidats fussent sélectionnés par la mission et conviés à un entretien, trois d'entre eux ont décliné l'invitation. Dès lors, seul un candidat (celui finalement retenu) a participé à l'entretien. Le jury chargé de l'entretien de sélection comptait des membres de la MANUI mais pas le Chef du service de l'informatique et des communications. Le candidat retenu était « vivement recommandé » par ce jury. Le Chef du service de l'informatique et des communications n'est intervenu à aucun moment dans sa sélection.

25. Bien que je sois convaincu au vu des éléments produits au procès que le requérant a été invité à faire part à l'Administration de son intérêt pour ledit poste et qu'il ne l'a pas fait, le fait que le requérant ait été *encouragé* à poser sa candidature n'a, en réalité, que peu d'importance. En revanche, les questions qu'il convient de se poser sont les suivantes : « à quel moment a-t-il eu connaissance de l'éventuelle restructuration? » et « a-t-il eu l'opportunité raisonnable de poser sa candidature au nouveau poste? » Même si l'on accorde aux arguments du requérant une valeur maximale, force est néanmoins de constater qu'il a été

informé de la création dudit poste au plus tard en mars 2005, puisqu'elle est mentionnée dans son évaluation datée de cette période. La présélection aux fins de pourvoir la nouveau poste a été réalisée en octobre 2005. Par conséquent, le requérant disposait de suffisamment de temps pour poser sa candidature ou (selon ses propres termes) du moins demander ce qu'il devait faire pour postuler. Or, il n'a pas saisi cette opportunité. En fait, j'admets pour vraies les déclarations à la fois du Chef du personnel civil et du Chef du service de l'informatique et des communications selon lesquelles ils ont informé le requérant à plusieurs reprises qu'une restructuration était envisagée et ils l'ont invité à poser sa candidature au poste d'Administrateur du budget, de la planification et de la logistique et, en fait, si le requérant avait fait part de son intérêt pour ledit poste, sa candidature aurait alors été examinée. Sur la base de ce témoignage, je conclus que même si le poste avait fait l'objet d'un avis de vacance sur le site Galaxy, le requérant, contrairement à ce qu'il a affirmé, n'aurait pas posé sa candidature. Par conséquent, que le poste ait fait ou non l'objet d'un avis de vacance n'a aucune importance.

Évaluation du comportement professionnel du requérant

26. Le requérant fait valoir que, en dépit de demandes réitérées, ses supérieurs hiérarchiques ne lui ont communiqué ni un descriptif de ses fonctions ni un programme de travail adéquat qui lui auraient permis de lancer la procédure d'évaluation de son comportement professionnel. Comme expliqué ci-dessous, j'estime que cet argument n'est pas valable et dans tous les cas, cette question n'est pas pertinente car je suis convaincu que la seule raison qui put motiver le non-renouvellement du contrat du requérant était le fait que son poste n'était plus nécessaire, rien d'autre.

27. Le requérant a reçu en mars 2007 plusieurs projets détaillés de son programme de travail et des objectifs e-PAS ont été fixés. Les éléments de preuve fournis démontrent que les superviseurs du requérant ont fourni de réels efforts

pour se conformer aux recommandations du comité de contrôle. Le requérant s'est plaint, d'une façon générale, du fait que les formations qui lui avaient été fournies étaient insuffisantes pour finaliser ses objectifs e-PAS et son programme de travail. En fait, les projets de document visant à définir ses fonctions, ses objectifs et son programme de travail pour 2007 et 2008 qui lui ont été remis étaient plus que suffisamment détaillés. La seule conclusion possible est que, pour une raison ou une autre, il s'est retrouvé dans l'impossibilité de les finaliser. Il est possible que le requérant ait éprouvé sincèrement le sentiment que le programme de travail ou le descriptif des fonctions qui lui avaient été remis ne suffisaient pas (bien qu'objectivement, je pense qu'ils l'étaient) mais, dans ce cas, il aurait dû engager un dialogue constructif avec ses supérieurs hiérarchiques. À la place, le requérant semble s'être obstiné à se convaincre que les informations qui lui étaient transmises étaient insuffisantes, sans rien entreprendre pour tenter de résoudre le problème qu'il avait, en définitive, identifié. En résumé, je pense que ses supérieurs hiérarchiques ont agi raisonnablement, contrairement au requérant.

Conclusion

28. La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 11 mai 2010

Enregistré au greffe le 11 mai 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York