



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/067/  
JAB/2009/015  
Jugement n° : UNDT/2010/115  
Date : 25 juin 2010  
Original : anglais

---

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

REQUÉRANT

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

JUGEMENT

---

**Conseil pour le requérant :**  
George Irving

**Conseil pour le défendeur :**  
Kong Leong Toh, UNOPS

## **Introduction**

1. Le requérant affirme avoir été victime d'un harcèlement et d'un abus d'autorité systématiques en représailles de sa divulgation de manquements présumés, lesquelles représailles ont abouti à sa cessation de service. Au titre de quoi le requérant a demandé un réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 30 novembre 2008. À l'époque de la divulgation, le requérant était un Gestionnaire de portefeuille (P-4) pour l'Argentine au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) à New York.

## **Note**

2. L'espèce renvoyant à de multiples procédures de recrutement, chaque poste mentionné dans les arguments des parties a été numéroté pour la commodité du lecteur :

Poste 1 – Directeur régional (D-1)

Poste 2 – Fonctionnaire chargé des achats (hors classe) (P-5)

Poste 3 – Administrateur hors classe chargé des partenariats (P-5)

Poste 4 – Responsable du Centre des opérations en Argentine (L-5)

Poste 5 – Directeur adjoint du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (L-5)

Poste 6 – Spécialiste en passation des marchés – Groupe des achats du catalogue des transactions (TCPU) (P-4)

Poste 7 – Spécialiste des procédures internes (P-4)

Poste 8 – Chef d'équipe de la rationalisation des procédures internes (P-4)

Poste 9 – Spécialiste des procédures internes (L-4)

Poste 10 – Spécialiste en passation des marchés (P-4)

Poste 11 – Spécialiste en passation des marchés (L-4)

**Faits**

3. À l'automne 2005, le requérant a divulgué le manquement présumé d'un autre fonctionnaire de l'ONU à l'attention de son superviseur, le Directeur du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Directeur régional). Le requérant a déclaré qu'un Spécialiste en gestion de projets de l'UNOPS favorisait la mise en place d'un plan « gnocchi » permettant à des consultants de percevoir des salaires mensuels sans exécuter aucune prestation. (Le terme « gnocchi » fait référence à un plat traditionnellement consommé tous les vingt-neuvième jours du mois.)

4. Le 8 décembre 2005, le Spécialiste en gestion de projets en question a rédigé un courriel à une connaissance (dont le rôle n'est pas précisé) déclarant :

La situation, dans mon bureau, devient presque intenable et mon contrat expire à la fin de l'année ...

Connaissez-vous un Chilien nommé [nom du Directeur exécutif par intérim (DE par intérim)] venant de l'ONU??? Il a été nommé par le DE de l'UNOPS (mon bureau) à New York et maintenant ... Je mise tout sur sa prochaine visite à Buenos Aires le 16 [décembre 2005].

5. Le 24 janvier 2006, le Gestionnaire principal de portefeuille a écrit au Spécialiste en gestion de projets :

Je souhaiterais saisir l'occasion pour vous dire que [le DE par intérim] a confirmé ce dont nous avons discuté à Buenos Aires concernant votre situation « contraignante », qu'il traitera sûrement au moment d'aborder d'autres points majeurs dont elle s'occupe actuellement.

Pour le moment, je souhaiterais réaffirmer la volonté du Bureau de Lima de vous appuyer en toutes circonstances. Je n'ai pas encore informé [le Directeur régional] de notre réunion et je n'ai pas l'intention de le faire à moins qu'il n'aborde le sujet, et ce, afin de rester à l'écart.

...

6. À la suite d'un voyage en Argentine en décembre 2005, le DE par intérim de l'UNOPS nouvellement nommé a décidé de destituer le requérant de son poste, comme le confirme son témoignage oral.

7. Le 1<sup>er</sup> mars 2006, le DE par intérim a annoncé la décision de remplacer le Directeur régional par un nouveau Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (l'ancien Gestionnaire principal de portefeuille) à compter du 15 mars 2006.

8. Le 3 mars 2006, le Directeur régional a informé le Spécialiste en gestion de projets que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 31 mars 2006 et en a informé le bureau du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en Argentine. Le Directeur régional a également demandé la révocation de la délégation de pouvoir au Spécialiste en gestion de projets pour ce qui touche l'approbation des décisions financières.

9. Le 8 mars 2006, le requérant a signalé le manquement présumé du Spécialiste en gestion de projets au DE adjoint. Le 10 mars 2010, le DE adjoint a approuvé la décision du Directeur régional de ne pas renouveler le contrat du Spécialiste en gestion de projets à son expiration.

10. En mars 2006, le requérant a signalé le manquement présumé du Spécialiste en gestion de projets au Bureau de l'audit et des études de performance (OAPR) du PNUD.

11. Le 17 mars 2006, le nouveau Responsable du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes a informé le requérant de sa décision de prolonger le contrat du Spécialiste en gestion de projets et lui a demandé d'officialiser le contrat. Lorsque le requérant a demandé pourquoi la précédente décision avait été annulée, le DE adjoint lui a répondu de « bien vouloir rester en dehors ». Étant donné sa connaissance du cas et déclarant estimer que cette prolongation n'était pas dans le

meilleur intérêt de l'Organisation, le requérant a expliqué qu'il ne souhaitait pas y être associé.

12. Le 24 mars 2006, le DE adjoint a proposé la tenue d'une réunion avec le requérant. Celui-ci a soulevé la question de savoir pourquoi, comme il avait été amené à le comprendre, son portefeuille risquait de lui être retiré. Le jour même, le DE adjoint a envoyé au requérant un courriel libellé comme suit :

La plupart des fonctionnaires réinstallés à Copenhague ont déjà reçu des lettres à cet effet. Si vous devez partir le 1<sup>er</sup> juillet, vous devrez prendre votre décision la semaine prochaine, ou au plus tard avant le 31 mars, au moins 3 mois avant la date de réinstallation. Cette information a déjà été transmise à tous les membres du personnel il y a un certain temps.

Je vais m'enquérir de l'avis de [le DE par intérim] concernant le portefeuille Argentine/Uruguay la semaine prochaine. La continuité des activités pourrait bien entendu nécessiter de gérer le portefeuille initialement hors de Copenhague. Toutefois, je ne pense pas que telle sera la conclusion du réexamen.

13. Le 29 mars 2006, le Directeur régional a conseillé à titre officieux au requérant de rechercher des conseils juridiques urgents étant donné sa réinstallation sans son poste à Copenhague.

14. Le 30 mars 2006, le DE adjoint a proposé au requérant une affectation au poste de gestionnaire principal de portefeuille de la classe P-5 à Lima au Pérou sans limite de durée. Le requérant, entre autres, s'est étonné de ce que l'offre correspondait seulement à une affectation temporaire de six mois (prenant fin en décembre 2006) car il avait cru comprendre qu'une date limite fixée à décembre 2007 s'appliquerait à tout le personnel réinstallé. Un courriel d'avril 2006 de la Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel indique aussi qu'elle également a demandé pourquoi la date finale de l'affectation péruvienne n'était pas la même que celle des lieux d'affectation à Copenhague.

15. Le 5 avril 2006, le requérant a été informé qu'il devait céder son portefeuille.

16. Le 6 avril 2006, le Directeur régional, précédent superviseur du requérant, a recommandé au DE par intérim la réinstallation du requérant en Uruguay.

17. Par lettre du 6 avril 2006, le DE par intérim a informé le requérant que celui-ci devait accepter sa réinstallation à Copenhague sans son portefeuille à un poste de fonctionnaire chargé des achats de la classe L-4 avant midi le jour suivant ou bien être licencié. La lettre a été libellée comme suit :

Conformément à la résolution 2005/36 du Conseil d'administration ainsi qu'à l'actuelle transition de l'UNOPS, celui-ci installera son nouveau siège à Copenhague au Danemark au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Suite aux récentes discussions que vous avez eues avec le DE adjoint, vous êtes affecté au poste de fonctionnaire chargé des achats de la classe L-4 avec comme lieu d'affectation Copenhague au Danemark.

Conformément à votre statut d'administrateur international, vous êtes par la présente prié de procéder à votre réinstallation à Copenhague à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Je vous saurais ainsi gré de bien vouloir faire savoir à la Division de la gestion des ressources humaines si vous avez l'intention d'être transféré à Copenhague en signant la Déclaration d'intention ci-dessous. Veuillez signer la Déclaration d'intention ci-dessous et l'envoyer par courrier électronique à hrtransition@unops.org au plus tard à midi le 7 avril 2006.

Si vous acceptez votre réinstallation à Copenhague, veuillez prendre note que votre engagement sera prolongé jusqu'au 31 décembre 2007.

Si vous n'acceptez pas par écrit avant midi le 7 avril 2006 d'être transféré à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, vous ne pourrez bénéficier d'aucune offre de renouvellement de contrat et vous quitterez l'UNOPS à compter du 30 juin 2006.

...

18. Par courrier électronique du 6 avril 2006, le requérant a sollicité un délai plus long pour prendre une décision en déclarant :

Vous m'avez dit oralement hier que je disposerais d'un délai raisonnable pour examiner la proposition de transfert à Copenhague. De fait, je dispose de moins de 24 heures pour prendre une décision, délai que j'estime extrêmement serré, en particulier compte tenu,

comme vous le savez, du manque de clarté de la proposition pour Lima m'empêchant de prendre une décision en connaissance de cause et d'informations semble-t-il confuses quant aux conditions de mutation et d'affectation.

J'ai très souvent réexprimé mon désir de coopérer avec vous malgré mes nombreuses préoccupations soulevées par la procédure suivie. À savoir, je pouvais, me semble-t-il, légitimement m'attendre à un renouvellement de mon contrat sur la base du portefeuille en cours. Cette attente pouvait se heurter à un refus seulement si le portefeuille cessait d'exister, envisageable uniquement si le client annulait les projets, ce qu'il n'a pas fait. Qu'est-il ainsi advenu du portefeuille? Celui-ci doit, semble-t-il, m'être retiré. Cette situation, le cas échéant, doit donner lieu à une solide justification, laquelle n'a jamais été portée à ma connaissance, car elle a pour effet de mettre un terme à cette attente légitime. C'est comme si l'organisation glissait une lettre dans votre dossier déclarant « nous allons renouveler votre contrat », puis supprimait votre dossier en prétendant que votre attente d'un renouvellement n'est alors plus fondée.

Je pouvais alors à tout le moins solliciter un calendrier plus raisonnable pour procéder à l'évaluation voulue des circonstances.

...

19. Le 6 avril 2006, la Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel a signalé que :

... le problème est que la lettre [du requérant] précise que [la date d'expiration de son contrat au Pérou] est fixée au 31 décembre 2006. De plus, son portefeuille est transféré au Pérou mais il n'est pas muté avec son portefeuille. (On prévoit, semble-t-il, d'y affecter quelqu'un d'autre). Il est muté à un autre poste dont il s'est enquis du mandat sans obtenir de réponse à ce jour. [Le DE par intérim] n'a-t-il pas déclaré que tous les professionnels « dont les portefeuilles sont transférés obtiendront le poste correspondant »? Aussi pourquoi [le requérant] ne se voit-il pas offrir la possibilité d'être muté avec son portefeuille? Cette situation me semble réellement suspecte.

20. Le 21 avril 2006, le requérant a écrit au Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes demandant la raison de ce qu'il nomme le « licenciement implicite » de son poste.

21. Le 15 mai 2006, le requérant a soumis son accusation de représailles à l'examen de la Déontologie par intérim.

22. Le 19 mai 2006, le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes a signalé par courrier électronique que, bien qu'il ait demandé au requérant de lui communiquer des informations concernant toutes les questions en suspens relatives à son portefeuille, aucune de ces informations ne lui avait été alors transmise par le requérant et que celles-ci devraient lui parvenir « immédiatement ». Ce courriel précisait :

La décision du [Spécialiste en gestion de projets] a été prise sur mes instructions. Il y a plus d'un mois, je vous ai demandé de me communiquer toutes les questions en suspens relatives à votre portefeuille. Je n'ai rien reçu à ce jour.

D'autre part, mettre en copie un interlocuteur gouvernemental dans des messages opérationnels internes de l'UNOPS est pour le moins non professionnel. Votre attitude ne contribue certainement pas au bon déroulement des activités.

...

Le même jour, le DE par intérim a adressé un courriel au requérant comme suit :

Il vous est par la présente enjoint de transférer immédiatement vos responsabilités liées à la région LAC au [Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes]. Tous les fichiers devront être envoyés à Lima d'ici à lundi 22 mai (heure de fermeture des bureaux). Tout retard fera l'objet de mesures d'ordre disciplinaire. Vous êtes également prié de ne plus entrer en contact avec aucun des clients.

Selon le requérant, le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et le Spécialiste en gestion de projets l'avaient alors empêché de mener des activités normales supposant de répondre aux demandes des clients. Selon le défendeur et la déposition du DE par intérim, le requérant avait, à mauvais escient, mis en copie un responsable de l'ANSES (Administration argentine de la sécurité sociale) dans des messages internes critiquant un fonctionnaire de l'UNOPS.

23. Le 24 mai 2006, un représentant du Ministère argentin de l'éducation a écrit au Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, se disant surpris que le requérant ne serait plus leur interlocuteur.

24. Le 13 juin 2006, la Déontologue par intérim a envoyé un courriel au Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes :

[Le requérant] m'a signalé que vous étiez à Buenos Aires la semaine dernière et que, lors d'une réunion tenue avec des membres du personnel de l'UNOPS, vous aviez mentionné que je menais une enquête sur une affaire dont j'avais été saisie par [le requérant]. J'ai appelé le bureau à Buenos Aires et l'information m'a été confirmée – des membres du personnel ont indiqué que vous leur aviez signalé le cas, que l'affaire en question a été soumise par [le requérant] et que j'enquêtais dessus.

Lors de notre conversation de la semaine dernière, j'ai souligné plusieurs fois l'importance de la confidentialité de cette enquête. Je me rappelle que vous m'aviez assurée que vous ne discuteriez pas de cette affaire. Malheureusement, vous ne vous êtes pas conformé à cet engagement, portant ainsi atteinte à toutes les parties concernées par l'enquête, y compris vous-même. Je vous demande, une fois encore, en ma qualité de Déontologue par intérim, de bien vouloir vous plier à tous les besoins de l'enquête, notamment la nécessité absolue d'en respecter la confidentialité.

25. Le 15 juin 2006, la Déontologue par intérim a soumis son rapport préliminaire concluant à l'absence de lien entre la destitution du requérant comme gestionnaire de portefeuille et son signalement de manquements. Le rapport a fourni l'explication suivante au requérant, notamment :

Mon principal axe d'enquête privilégiait la question de savoir quand la décision a été prise de transférer le portefeuille Argentin et pourquoi. Les quatre entretiens distincts que j'ai conduits ont révélé que votre signalement d'un manquement présumé n'avait aucune incidence sur le transfert du portefeuille Argentin ni sur la décision de vous offrir en définitive un poste à Copenhague. En effet, la décision de transférer le portefeuille Argentin a été antérieure à votre plainte et s'appuyait sur l'avis de la direction selon lequel les clients n'étaient pas satisfaits de vous. Tous mes entretiens, chacun de leur côté, ont confirmé que la

direction avait été préoccupée depuis un certain temps par votre aptitude à gérer les clients en Argentine et s'était dite désireuse de changer le gestionnaire du portefeuille Argentine. Tandis qu'il constituait une activité protégée, votre signalement de manquements n'a pas, selon mes conclusions, entraîné de représailles ou une menace de représailles dans la mesure où les décisions relatives au portefeuille avaient été proposées bien avant que vous ne soumettiez vos allégations de manquements du [Spécialiste en gestion de projets]. Je crois comprendre que la décision de transférer le portefeuille Argentine est, semble-t-il, intervenue peu de temps après le dépôt de votre plainte contre [le Spécialiste en gestion de projets] mais les informations que j'ai pu recueillir à partir des entretiens ne me permettent pas d'établir un lien crédible entre la divulgation du manquement et les représailles présumées.

Le requérant a soulevé un certain nombre de défaillances et a sollicité des précisions sur divers éléments du rapport, puis a pointé plusieurs insuffisances dans l'analyse qui y est contenue et a demandé de plus amples précisions.

26. Le 7 juillet 2006, le requérant a transmis sa plainte au Bureau des services de contrôle interne (BSCI).

27. En juillet-août 2006, le requérant a porté l'affaire à l'attention de l'OAPR.

28. Le 5 septembre 2006, dès son arrivée à Copenhague pour prendre sa nouvelle affectation, le requérant a constaté l'absence de poste de fonctionnaire chargé des achats tel que proposé dans son accord en vue du transfert. Le défendeur conteste l'absence de poste. Le requérant a été affecté aux fonctions de spécialiste des procédures internes au Pôle Efficacité de l'entreprise (OEC).

29. En septembre 2006, une restructuration du siège de l'UNOPS a débuté.

30. En septembre 2006, le requérant, en sa qualité de membre du Comité consultatif d'examen des achats (PRAC), dit avoir signalé des irrégularités dans une présentation effectuée par le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes. L'affaire a été rejetée. (Le 30 octobre 2006, le requérant a signalé avoir reçu un appel d'un haut responsable du gouvernement lui

informant que le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes avait appelé pour l'informer que sa demande soumise au PRAC avait été rejetée et que le requérant en était personnellement responsable. Le DE a dit craindre que le requérant ainsi que le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes avaient « fait preuve de peu de jugement dans leurs observations faites sur la réunion du PRAC » aux autorités publiques. Le requérant affirme que cet événement et la participation du requérant à l'audit des achats de Lima ont motivé sa séparation d'avec le PRAC. Ce que le défendeur conteste.)

31. Par courrier électronique du 22 novembre 2006 au président du PRAC, le requérant a déclaré :

Le caractère très sélectif des invitations faites aux membres de participer à une réunion du PRAC est à présent manifeste. Cette approche peut demeurer efficace mais elle n'est pas très transparente. Je souhaite déclarer pour mémoire que, après la controverse soulevée par le point 4 de la réunion 37 du PRAC, et pour des raisons qui ne m'ont pas été bien expliquées, je suis exclu de toute participation au PRAC comme membre.

32. Le 27 novembre 2006, le requérant, ainsi que d'autres membres de l'équipe d'aide intégrée aux entreprises (IBS), ont été informés que leur poste avait pour titre « spécialiste des procédures internes » mais que la définition d'emploi n'avait toujours pas été rédigée.

33. Le 8 janvier 2007, le requérant avait déposé une candidature au poste de la classe D-1 de Directeur régional (LAC) (Poste 1). Le requérant n'a pas été retenu sur la liste restreinte. Le requérant affirme qu'aucun examen n'a été effectué par le Comité de nomination et de sélection (ASB). Participant au jury de sélection, le DE a approuvé la nomination finale. Selon ses explications, il a estimé irréaliste de la part du requérant de déposer sa candidature à un poste de deux classes supérieures au poste qu'il occupait. Le 6 février 2007, le requérant a demandé des précisions à la

Directrice du Pôle Efficacité de l'entreprise et des ressources humaines (OEC&HR) sur les raisons du rejet de sa candidature audit poste. Elle n'a jamais répondu par écrit mais le requérant affirme qu'elle l'avait verbalement informé que le DE adjoint d'alors ne pensait pas qu'il avait l'esprit d'équipe.

34. Le 2 avril 2007, le rapport du BSCI sur les accusations de manquements portées par le requérant a été transmis au DE. Le rapport déclarait :

3. Le BSCI prend note que l'accusation concernant des consultants « invisibles » travaillant pour le compte de l'ANSES a été portée à l'attention de l'OAPR du PNUD. Après une évaluation de l'accusation, le Directeur de l'OAPR a conclu qu'il s'agissait d'une affaire présentant un risque/rang de priorité faible ne justifiant aucune enquête, et que l'affaire devait être close malgré des informations susceptibles d'étayer l'accusation.

...

13. Le BSCI conclut que, malgré les indices de possibles irrégularités de gestion des contrats de consultant de l'ANSES, aucun élément n'a pu être constaté attestant que [le spécialiste de projet] a participé à la sélection des consultants lorsqu'il était au service de l'UNOP; ou qu'il a reçu des pots-de-vin de la part des consultants comme le prétend [le requérant].

14. Le BSCI conclut que [le spécialiste de projet] est en infraction à l'article 1.2 [alinéa m)] du Règlement du personnel dans la mesure où il a été associé activement à la direction de [nom de l'entreprise], entreprise appartenant à lui et à sa femme, comme il l'a admis durant son entretien avec le BSCI.

La note d'accompagnement du Secrétaire général adjoint du BSCI adressée au DE récapitule les conclusions de l'enquête comme suit :

L'enquête n'a constaté aucun élément attestant que [le Spécialiste en gestion de projets] a reçu des pots-de-vin de la part des consultants de l'ANSES. Toutefois, le BSCI a constaté que [le Spécialiste en gestion de projets] avait un intérêt financier dans une entreprise à but lucratif. En outre, le BSCI n'a constaté aucune preuve de représailles contre le [requérant].

Le requérant a signalé des éléments, qu'il n'est pas nécessaire de détailler, indiquant que des membres du personnel local ont signalé des incidences négatives de leur assistance à la BSCI. L'information n'est pas convaincante et ne justifie pas cet argument.

35. Le 7 mai 2007, le requérant a été informé que ses résultats devaient être évalués par le DE par intérim. La Directrice de l'OEC&HR a déclaré dans sa déposition qu'elle l'avait proposé comme évaluateur car elle pensait qu'il était le superviseur du requérant. Le requérant affirme n'avoir jamais eu un seul entretien avec le DE par intérim.

36. Le 23 mai 2007, le requérant a été informé que sa participation à la Réunion du Comité des nominations et des promotions n'était pas nécessaire ce jour-là.

37. En mai 2007, le DE s'est rendu en Argentine avec le DE par intérim, le Responsable du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et le Spécialiste en gestion de projets.

38. Le 6 juin 2007, le Responsable du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes a écrit au DE en mentionnant l'enquête précédente du projet de la Banque mondiale concernant des consultants de l'ANSES dirigés par l'UNOPS en Argentine et a proposé d'administrer 600 consultants pour cinq ans à la demande de PNUD Argentine. En guise de réponse, dans un courrier électronique daté du 11 juin 2007, le Chef d'équipe de la Stratégie organisationnelle s'est dit surpris par la proposition étant donné leur « expérience problématique » avec l'ANSES.

39. En juillet 2007, le DE adjoint s'est dit préoccupé de ce que le requérant allait en mission en Chine (à la demande de l'ancien Responsable régional) dans la mesure notamment où il avait accumulé un grave retard sur certains dossiers. Cette situation est mentionnée dans un courrier électronique de cette époque et semble être imputable à des retards de certains bureaux communiquant des données. Le requérant a précisé en outre que les données manquantes sont demeurées la principale cause du

retard avec la Directrice de l'OEC&HR dans ses communications datées du 18 et 19 juillet 2007. (Une situation similaire s'est produite en septembre 2007 où le DE adjoint a refusé la mise à disposition du requérant en raison de retards qu'il lui attribuait mais qui étaient principalement dus à un manque de données sur les actifs communiquées par les bureaux extérieurs. Le requérant a produit des preuves pour démontrer que ces retards ont persisté sur toute la période concernée jusque durant l'année 2008.)

40. Selon le requérant, le 28 septembre 2007, suite à l'annonce de la restructuration, la Directrice de l'OEC&HR l'a informé verbalement, avant le début du processus, que la mise en équivalence ne lui attribuerait aucun poste, ce que le défendeur conteste. Les éléments de preuve fournis par le requérant sur ce point ne sont pas convaincants et très improbables. Je ne les accepte pas.

41. Le 10 octobre 2007, ou aux alentours, le requérant a rencontré le DE. Le DE avait été un collègue du DE par intérim lorsqu'ils étaient au PNUD bien qu'il ne pouvait se rappeler s'ils s'étaient personnellement rencontrés. Ils ont bien eu des échanges personnels. Lors de sa prise de fonction, il a informé le DE sur diverses questions de ressources humaines, y compris concernant le requérant, lui disant que celui-ci avait des problèmes interpersonnels avec ses collègues entraînant de mauvaises relations avec le personnel en Amérique du Sud, quoique pas tant avec le DE par intérim. Le DE a dit estimer toutefois devoir se forger sa propre opinion sur le requérant, élément que j'accepte. Cela constituait après tout la seule manière sensée de procéder à un moment où il n'avait aucune connaissance personnelle de la question et même le DE par intérim en parlait sans connaître directement le problème. Le requérant affirme que, lors de cette réunion, le DE lui avait dit qu'il était allé à l'encontre des intérêts de l'Organisation. Par ailleurs, le DE dit avoir proposé au requérant une aide à l'orientation de sa carrière, en particulier :

Bien que je ne me souvienne assurément pas du détail de nos conversations, je me rappelle que le requérant tenait à exprimer son

souci et sa loyauté envers l'organisation, ce qu'il a fait de manière convaincante. Je suis certain de n'avoir jamais dit qu'il était allé à l'encontre de l'intérêt de l'UNOPS. Je me rappelle bien que, déjà lors de notre première réunion en octobre 2006 selon le requérant, nous avons discuté de ses problèmes relationnels avec les membres de l'équipe d'Amérique latine et de son sentiment qu'il ne devait pas être transféré au nouveau siège de l'UNOPS au Danemark. Cela est en effet devenu un thème récurrent de ses discussions avec moi. Ces affaires étant apparues plusieurs années avant que je n'entre en contact avec l'organisation, je ne pouvais livrer mon avis. Je me rappelle surtout avoir cherché à conseiller le requérant sur la manière de dépasser le passé, ainsi que sur la meilleure approche à adopter pour progresser dans sa carrière à l'ONU et avant tout être un membre efficace de son équipe d'alors. Nous avons bien eu une occasion de discuter des conclusions de l'étude du BSCI et je pensais alors qu'il les avait acceptées, quoiqu'à contrecœur.

Même si le DE nourrissait à l'égard du requérant les idées que l'on a dit qu'il a exprimées, il est selon moi au plus haut point improbable qu'il les ait signalées au requérant. Cela n'aurait été d'aucune utilité et aurait pu seulement aggraver la situation. Toutefois, j'accepte les éléments communiqués par le DE selon lesquels celui-ci n'était pas d'avis que le requérant avait de fait agi contre les intérêts de l'Organisation. Il a cru au contraire le requérant lorsque celui-ci a dit avoir agi dans ses intérêts.

42. En octobre et novembre 2007, à la suite de la publication de directives relatives à la mise en correspondance des emplois, le Conseil du personnel s'est dit préoccupé notamment du manque de transparence de la procédure. En octobre 2007, la définition d'emploi pour le requérant était toujours en voie de finalisation. L'exercice de mise en correspondance des postes a consisté à mettre en adéquation les anciennes définitions d'emploi avec les nouvelles. La mise en correspondance devenait effective lorsque les deux ne variaient pas de plus de 40 %.

43. Le 25 octobre 2007, le requérant a présenté sa candidature au poste d'administrateur hors classe chargé des partenariats (P-5) (Poste 3) et affirme que sa candidature n'a pas été prise en considération.

44. Les 29 et 30 octobre 2007, le jury de mise en correspondance des postes s'est réuni et a décidé que les postes de spécialiste des procédures internes, l'un étant pourvu par le requérant, devaient être annoncés comme suit :

Concernant les trois postes de spécialiste des procédures internes, le jury a conclu que les fonctions de leurs titulaires actuels sont de nature générale et que leurs devoirs et responsabilités réels ont fini par se ramifier en plusieurs domaines de compétence. Ainsi en principe, le jury a conclu que la variation dépasse la marge des 40 % autorisée et a décidé que l'ensemble des trois postes doivent être annoncés pour garantir l'égalité et la transparence de la procédure.

45. Par lettre du 31 octobre 2007 du DE adjoint, le requérant a été informé comme suit :

... sur la base de l'examen des nouvelles définitions d'emploi créées au regard des définitions d'emploi actuelles, j'ai le regret de vous annoncer que le jury de mise en correspondance des postes n'a pas été en mesure de recommander une correspondance entre votre actuel poste et l'un des postes de l'organisation du nouveau siège. Cette recommandation a été approuvée par le DE. Une fois de plus, l'exercice de mise en correspondance des postes a été conduit au regard des postes et non des individus.

Nous vous prions de soumettre des candidatures aux postes dans la foire à l'emploi qui seront annoncés le 5 novembre 2007 ...

Vous êtes officiellement informé que votre poste actuel à l'UNOPS sera supprimé et votre contrat en cours arrivera à expiration le 31 janvier 2008, votre cessation de service étant effective à compter de cette date, si vous n'obtenez pas un autre poste à l'UNOPS.

46. Le 16 novembre 2007, deux postes vacants de spécialiste des procédures internes (P-4 et L-4) (Postes 7 et 9) et le poste de chef d'équipe (P-4) (Poste 8) ont été annoncés, chacun avec des définitions d'emploi distinctes. Le requérant a présenté sa candidature à chacun de ces postes.

47. Le 16 novembre 2007, le requérant a présenté sa candidature au poste de spécialiste en passation des marchés au sein du TCPU (P-4) (Poste 6) et n'a pas été considéré comme remplissant les conditions requises.

48. Le 21 novembre 2007, le requérant a présenté sa candidature au poste de fonctionnaire chargé des achats (hors classe) (P-5) (Poste 2), pour lequel il n'a pas été retenu sur la liste restreinte.

49. En novembre 2007, le requérant a rencontré le DE et sollicité son appui à sa carrière à l'UNOPS. Le requérant a rédigé une lettre au DE à laquelle il n'a reçu aucune réponse.

50. Par courrier électronique du 23 novembre 2007, la Directrice de l'OEC&HR a assuré les membres du personnel que les candidatures internes seraient prises en compte avant toutes candidatures externes :

J'ai entendu concernant la réorganisation du siège [ainsi écrit] que certains d'entre vous pouvaient craindre d'être mis en compétition avec des candidatures externes pour les postes proposés de l'OEC. Je vous donne l'assurance que les fonctionnaires de l'OEC qui n'ont bénéficié d'aucune correspondance de poste dans le cadre de la réorganisation verront leurs candidatures aux postes vacants prises en compte avant les candidatures externes.

51. Par courrier électronique du 29 novembre 2007, la Directrice de l'OEC&HR a demandé à un Administrateur adjoint des ressources humaines d'inclure un candidat particulier dans cette procédure de recrutement.

52. En décembre 2007, le requérant a eu un entretien pour la sélection au poste de spécialiste des procédures internes (P-4). Le jury d'entretien a estimé que le candidat n'atteignait pas le minimum de points requis pour ce poste.

53. Par courrier électronique du 10 décembre 2007, la Directrice de l'OEC&HR a décidé de ne pas retenir le requérant sur la liste restreinte en vue d'un deuxième entretien pour le poste de spécialiste des procédures internes (L-4). Le requérant affirme n'avoir pas été informé qu'un seul jury conduisait l'entretien pour les deux postes de classes respectives P-4 et L-4 jusqu'à ce que la Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel le lui confirme en 2008.

54. Dans sa réponse du 3 mars 2008 à la demande par l'ASB de plus amples précisions sur la restructuration des postes, la Directrice de l'OEC&HR, signale le requérant, n'a pas précisé que celui-ci était le titulaire du poste ou que des entretiens distincts n'étaient pas organisés pour chaque poste. Dans sa déposition devant le Tribunal, la Directrice de l'OEC&HR a déclaré ne pas se souvenir avoir dit au jury d'entretien que le requérant était le titulaire du poste mais qu'elle pensait que tous étaient au courant. Ce point de vue était, me semble-t-il, très valable et vraisemblablement exact. Le requérant a été le seul des trois Spécialistes des procédures internes titulaires à ne pas avoir été sélectionné.

55. En janvier 2008, le requérant n'a pas été retenu sur la liste restreinte pour le poste de responsable du Centre des opérations en Argentine (Poste 4). Un candidat externe a été choisi. En février 2008, l'ASB n'a pas approuvé la nomination proposée pour plusieurs raisons, dont : la piètre qualité du rapport d'entretien, l'impossibilité pour chacun des candidats interrogés de justifier du nombre minimum d'années d'expérience professionnelle précisé dans l'avis de vacance de poste, la nécessité pour le titulaire de maîtriser l'anglais et l'espagnol, ainsi que la non-soumission de vérifications de références.

56. Le 24 janvier 2008, le requérant a également présenté sa candidature au poste de directeur adjoint du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Poste 5). La Directrice du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes alors en fonction a confirmé ne pas avoir retenu le requérant sur la liste restreinte car sa candidature, ainsi que d'autres candidatures internes, n'offrait pas le profil qu'elle recherchait. L'ASB a signalé que : le candidat recommandé ne satisfaisait pas aux conditions à remplir de 15 années d'expérience pertinente à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés; ses aptitudes à travailler en équipe étaient « incompatibles » avec son expérience professionnelle indiquée comme consultant; ses antécédents ne remplissaient pas les conditions requises; « aucune vérification de références n'a été soumise », « son anglais était mauvais » et la « piètre qualité du

rapport d'entretien » a déçu. L'ASB a également sollicité un avis sur la question de savoir si un ancien DE (retraité) de l'UNOPS est autorisé à siéger à un jury d'entretien et a recommandé de réannoncer le poste. Le 9 avril 2008, le Président de l'ASB a estimé que, suite à la transmission d'un complément d'information de la part de la direction, il existait suffisamment d'éléments propres à satisfaire l'ASB pour poursuivre la procédure de recrutement pour les deux postes (Postes 4 et 5).

57. En mars 2008, l'ancien Directeur du Bureau régional a proposé d'affecter le requérant à un projet en Uruguay, mais le Bureau du PNUD en Argentine ainsi que le Bureau du PNUD en Uruguay ont soulevé des objections.

58. Le 30 avril 2008, le requérant a déposé sa candidature au poste de spécialiste en passation des marchés (Chef d'équipe, Unité de l'appui aux achats mondiaux) (Poste 10). Il a eu un entretien mais n'a pas été sélectionné. La Directrice de l'OEC&HR avait encouragé le requérant à déposer sa candidature et la Directrice du Pôle Services centralisés avait dit qu'elle « réfléchirait à cette possibilité ». Le 19 juin 2008, l'ASB a recommandé le rejet du dossier, la deuxième série d'entretiens n'étant pas valable. Les comptes rendus de l'ASB signalent :

Bien qu'un conflit d'intérêt manifeste existait avec tous les autres membres du jury, dont le représentant des RH supervisé par le président, le premier entretien avait permis de nettement distinguer une candidate qui a enregistré le meilleur score de 94 contre 92 pour le candidat proposé.

L'expert technique du premier jury, superviseur du poste à pourvoir, a présidé le deuxième jury et était l'ancien supérieur et une des références du candidat proposé, de même que le supérieur direct de l'expert technique du deuxième jury.

Les deux rapports d'entretien n'indiquent pas que l'expert technique/président avait informé le jury avant le début des entretiens de son ancienne relation professionnelle avec le candidat proposé.

Aucune question technique n'a été soulevée lors de la deuxième série d'entretiens. Toutefois, le candidat proposé a obtenu la note 10/10 et [supprimé] 5/10 pour les connaissances techniques.

Le résultat pour [supprimé] concernant tous les critères de sélection au deuxième entretien est particulièrement incompatible avec le rapport du jury sur les critères de sélection similaires du premier entretien.

Le 19 juin 2008, le DE a approuvé la décision de poursuivre la procédure de recrutement conformément à la recommandation du jury d'entretien.

59. Le 29 juin 2008, le requérant a appris qu'il n'avait pas été sélectionné pour le Poste 10.

60. De février à septembre 2008, le requérant a travaillé sur un projet de liste qui est devenu un projet de recrutement électronique de l'UNOPS.

61. Par courrier électronique du 31 juillet 2008, le requérant a reçu notification de la suppression prochaine de son poste.

62. Le 2 octobre 2008, le requérant a déposé sa candidature à un poste de spécialiste en passation des marchés de la classe L-4 (Poste 11) en Afrique du Sud pour lequel il a eu un entretien mais n'a pas été choisi.

63. Le 10 novembre 2008, le Bureau des ressources humaines de l'ONU a sollicité les services du requérant dans le cadre d'un prêt à titre gracieux de six mois.

Le défendeur a refusé en indiquant notamment :

L'actuel poste du [requérant] n'est pas financé depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et, bien que son poste puisse faire l'objet d'une extension administrative durant son prêt, nous ne serions en mesure de réserver son poste à son retour. Le recours au mécanisme de prêt serait donc inapproprié dans cette situation et une mutation, ou à défaut, un nouveau contrat (quoique que d'une durée clairement limitée) du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 30 juin 2009, seraient de loin préférables.

64. Le 30 novembre 2008, le contrat du requérant avec l'UNOPS est arrivé à expiration. Concernant la décision de ne pas renouveler son contrat, le DE témoigne de la décision de ne pas renouveler son contrat comme suit : la décision du non-renouvellement a été difficile; le requérant avait continué de recevoir son traitement

de mission en mission, certaines à des niveaux inférieurs à ses qualifications, et avait postulé sans succès pour d'autres postes. Il pensait trop au passé et ne contribuait pas à l'action du Bureau autant qu'il aurait pu le faire ou que le DE attendait de lui. Des discussions ont eu lieu au sein de la direction sur d'éventuelles incitations et le DE lui-même s'était entretenu avec le requérant dans cet esprit mais celui-ci n'a tout simplement pas relevé le défi ni décidé de s'impliquer. Le DE a déclaré que sa décision n'était pas influencée par le rapport soumis au BSCI et n'a pas estimé que cela avait ou pouvait avoir joué sur un des processus de sélection. Le DE par intérim n'a aucunement pesé sur la décision dans la mesure où celle-ci a constitué une question institutionnelle et où il participait à la mise en place de nouvelles activités dans la région de l'Amérique latine et les Caraïbes. J'ai estimé le DE sincère et ai tenu ses indications pour convaincantes et honnêtes.

65. Les arguments des parties récapitulés ci-dessous présentent de très nombreux moyens de preuve outre ceux examinés ci-dessus. Il sera constaté que la très grande partie des preuves directes – par opposition aux inférences – ne donnent lieu à aucun réel différend, les différends existants ne justifiant pas un examen dans un jugement déjà bien trop long. Les différends quant à certaines conversations tenues entre le requérant et divers responsables sont naturellement difficiles à trancher car ils impliquent des affirmations et contre-affirmations. Toutefois, je dois dire en toute équité que la logique des événements appuie à chaque fois les éléments produits par les responsables et non ceux du requérant. Étant donné la complexité et le volume des éléments d'information, mes conclusions sur les questions qui se posent en l'espèce ne reprennent pas les informations citées dans les arguments bien que j'ai estimé parfois préférable de mentionner d'autres éléments.

**Les arguments du requérant sont les suivants :**

*Champ d'application*

66. Le requérant a été victime d'un harcèlement et d'un abus d'autorité systématiques pour avoir signalé un manquement présumé, aboutissant à son licenciement.

67. L'espèce s'étend aux décisions suivantes qui ont abouti à la décision finale de ne pas renouveler son contrat :

- 1) Destitution du requérant de ses fonctions comme Gestionnaire du portefeuille Argentine après qu'il a signalé des irrégularités financières;
- 2) Non-conduite d'une enquête approfondie par le défendeur, via la Déontologue par intérim ou via l'OAPR (audit interne), sur les accusations portées par le requérant d'irrégularités financières et de représailles;
- 3) Non-respect par le défendeur de l'engagement contractuel de muter le requérant vers un poste approprié lié à la passation des marchés conformément à la promesse écrite de réinstallation à Copenhague;
- 4) Absence de suite donnée par le défendeur aux accusations portées par le requérant de représailles pour avoir transmis ses plaintes au BSCI;
- 5) Refus du défendeur d'accorder au requérant un examen complet et équitable auquel il avait droit de ses candidatures aux postes vacants;
- 6) Destitution du requérant de son poste de spécialiste des procédures internes via une procédure entachée d'irrégularités et de partialité;
- 7) Non-renouvellement de la nomination du requérant;

- 8) Non-reconnaissance au requérant de ses droits découlant de l'article 4.4 du Règlement du personnel après la suppression de son poste.

*Requérant injustement présenté comme dépourvu d'esprit d'équipe*

68. Le défendeur a décrit le requérant comme dépourvu d'esprit d'équipe, expression très associée aux affaires de dénonciateurs d'abus. La direction aurait dû y être sensible, en particulier compte tenu des politiques de l'Organisation sur la question. Cette caractérisation, ayant été reprise par d'autres responsables, a constitué un parti pris au sens du jugement de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) n° 1128, *Banerjee* (2003) qui dispose :

Le Tribunal tient qu'agir selon une opinion non vérifiée sur la personnalité d'un membre du personnel sans permettre à celui-ci de réfuter cette opinion constitue une atteinte. Agir sur la base d'un parti pris est un acte de discrimination.

*Le défendeur a contrevenu à ses obligations contractuelles découlant de l'accord de réinstallation*

69. Le défendeur n'a pas honoré l'accord qu'il avait conclu concernant l'offre du poste non existant de fonctionnaire chargé des achats à Copenhague. L'offre et l'acceptation d'un poste amenant un membre du personnel à être réinstallé à un nouveau lieu d'affectation est un « droit opposable » que le défendeur a l'obligation d'honorer. Une offre et une acceptation sans réserves constituent un contrat de travail en bonne et due forme liant les parties selon l'ancien TANU dans son jugement n° 519, *Kofi* (1991), ce que réaffirme le jugement *Castelli* UNDT/2009/075, qui dispose :

Le contrat a été établi lorsque l'offre de l'Administration a été acceptée par le requérant ... il convient ainsi de conclure que, selon les principes du droit des contrats, le contrat était valable et entièrement exécutoire une fois l'offre inconditionnelle acceptée de manière inconditionnelle.

70. Le poste auquel le requérant a été affecté à Copenhague, ne correspondant à aucune fonction d'achat ni aucune définition d'emploi, constituait une « rétrogradation fonctionnelle, portant atteinte à son droit à un traitement équitable ». Le défendeur doit garantir « qu'est dûment pris en considération l'intérêt personnel du fonctionnaire concerné » [jugement n° 518 de l'ancien TANU, *Brewster* (1991)] concernant les mutations.

71. Le défendeur est certes doté d'un pouvoir discrétionnaire étendu en matière d'affectations, mais cette autorité n'est pas absolue aux termes du jugement n° 1029 de l'ancien TANU, *Banguora* (2001) qui dispose : « Lorsque l'administration a un pouvoir discrétionnaire, cela signifie nécessairement que l'employé n'a pas *stricto sensu* un droit substantiel à obtenir telle ou telle décision particulière, qui devrait être protégée; il possède néanmoins, du fait du contrôle exercé par ce tribunal, un droit à un traitement juste et équitable. »

*Série de décisions fondées sur des raisons mensongères ou fallacieuses*

72. La série de décisions constituant l'objet de l'espèce a abouti à la destitution du requérant de son poste de décideur, le privant de toute affectation et conduisant à sa cessation de service. La règle principale suivie dans les pratiques en matière d'enquête pour savoir si un acte peut être tenu pour un acte de représailles consiste à se demander si l'Organisation aurait pris les mêmes décisions sans motifs irréguliers. L'absence de justification des décisions prises et le fait qu'elles ne sont fondées sur aucune pratique de gestion saine dénotent un acte de représailles :

Formulé autrement, une pratique de gestion ordinaire aurait imposé qu'une organisation ayant fait plusieurs fois appel à des candidats à des postes exigeant la gamme de compétences et d'expériences du requérant trouve à terme un placement approprié à un gestionnaire de portefeuille performant ayant 10 années d'expérience à des niveaux de responsabilités de plus en plus élevés à l'UNOPS et pouvant justifier de rapports d'exécution excellents.

73. Si une raison fausse et fallacieuse est invoquée pour justifier une action, celle-ci peut être remise en question. De même, invoquer une raison fausse constitue une atteinte au droit à un traitement équitable, honnête et honorable, et peut justifier en soi une indemnisation :

Donner une raison fausse ou invalide à l'appui d'une décision discrétionnaire relève en soi d'une mauvaise administration, laquelle peut violer un droit d'un fonctionnaire d'être traité équitablement, honnêtement et honorablement. Une violation d'un tel droit peut ouvrir au fonctionnaire droit à réparation de ce préjudice même, et non parce que donner une fausse raison atteste en soi que, si cette raison n'avait pas été donnée, le fonctionnaire concerné aurait bénéficié d'un renouvellement de son contrat ou d'un autre avantage qui a été « perdu » en raison de la fausseté de la raison donnée. [jugement n° 1238 de l'ancien TANU, *Albert* (2005).]

*Destitution du requérant de ses fonctions et de son portefeuille*

74. Le requérant a été destitué de ses anciennes fonctions peu de temps après qu'il a officiellement signalé des irrégularités en Argentine. Il les a signalées à son DE adjoint le 8 mars 2006. En avril 2006, il a été informé de sa réaffectation imminente et a été enjoint de céder ses fonctions, et la décision initiale de résilier le contrat de Spécialiste en gestion de projets avait été annulée. Son portefeuille lui a été retiré. Outre qu'il n'a pas été autorisé à conserver son portefeuille lors de sa réaffectation, le requérant s'est vu proposé un engagement de six mois qualifié de « douteux » par la représentante du Conseil du personnel. Une recommandation de l'ancien Directeur régional de réaffecter le requérant en Uruguay a été rejetée, puis le requérant a reçu un ultimatum de 24 heures pour procéder à sa réinstallation à Copenhague à peine de résiliation de son contrat. Quatre jours plus tard, le requérant a déposé une plainte officielle pour acte de représailles. Le DE par intérim a menacé le requérant de mesures disciplinaires si le requérant ne transférait pas immédiatement ses responsabilités au Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et ne cessait tout contact avec les clients. Ces mesures ont été justifiées par le DE par intérim comme allant dans l'intérêt de l'Organisation mais

aucune des plaintes à l'encontre des performances du requérant n'a été enregistrée dans les règles ni même communiquée au requérant, de sorte que leur emploi est « suspect ».

75. Dans une affaire comparable de l'UNOPS, l'ancien TANU, dans son jugement n° 1191, *Aertgeerts* (2004), dispose :

En l'espèce, il est clair que pendant plusieurs années, les supérieurs hiérarchiques du requérant ont considéré celui-ci comme un excellent fonctionnaire. En fait, à tous égards autres que ses relations avec les clients, le requérant a toujours reçu des éloges de son supérieur. Lorsque la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée a ensuite été expliquée par ses mauvaises relations avec les clients et les risques financiers que cela impliquait, l'Administration aurait dû être en mesure de corroborer ces affirmations par des faits. Comme indiqué ci-dessus, le requérant avait produit des preuves contraires. Le Tribunal estime donc que le requérant a rapporté la preuve que la raison invoquée pour motiver la décision de ne pas renouveler son engagement n'était pas valide. De plus, le Tribunal estime que les problèmes identifiés dans le rapport du jury de révision, en particulier le fait que l'Administration n'ait pas documenté les insuffisances du requérant et ne l'ait pas conseillé, guidé et soutenu, auraient dû être réglés beaucoup plus tôt. Au lieu de décider que les problèmes interpersonnels du requérant étaient tels qu'ils justifiaient que l'on prive l'Organisation d'un fonctionnaire qui, professionnellement, était excellent, l'Administration aurait dû donner au requérant les conseils nécessaires pour qu'il surmonte l'insuffisance qui était la sienne.

Le requérant avance en outre que :

La logique mise en avant par [le DE par intérim] de la destitution du requérant de son poste est suspecte tant sur le fond que du point de vue de la procédure. Sur le fond, le requérant a démontré qu'il entretenait de bonnes relations avec les clients et que les évaluations de performance de son supérieur direct ne justifiaient pas sa destitution. Du point de vue de la procédure, la formulation de critiques privées et non divulguées constitue une violation des droits à une procédure régulière.

76. L'ancien TANU met en garde contre l'usage d'observations formulées à titre officieux contre les fonctionnaires comme suit :

Il est évident que formuler des observations à titre officieux sans ménager au requérant l'occasion de les réfuter, c'est faire entorse à la transparence voulue par le Règlement du personnel, ce qui ne saurait être toléré. [jugement n° 1209, *El-Ansary* (2005)]

*Le requérant n'a pas bénéficié d'un examen complet et équitable de ses candidatures aux postes pour lesquels il postulait*

77. Concernant les postes pour lesquels il a postulé, le requérant était en droit de bénéficier d'un examen complet et équitable selon les règles rendues publiques en matière de sélection, obligation que le défendeur n'a pas honorée, notamment en excluant le requérant des listes restreintes pour les postes en Amérique latine et d'autres postes d'achats affichés en externe, malgré la disponibilité du requérant. Le processus de sélection a été inéquitable, notamment l'application de listes restreintes et seuils arbitraires, une évaluation reposant sur un unique entretien et l'examen par l'ASB du seul résultat final et non de la procédure dans son ensemble.

*Exclusion systématique du requérant des comités et jurys de prise de décision*

78. Le requérant a systématiquement été exclu de toute prise de décisions ou supervision au sein de l'UNOPS, notamment en étant écarté de manière injuste du PRAC après qu'il a signalé certaines « irrégularités » dans une présentation effectuée par le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

*Absence de perspectives de carrière*

79. Les perspectives de carrière ouvertes au requérant ont été limitées durant la totalité de son service sous l'autorité du DE en poste actuellement.

80. Le défendeur n'a pas pu justifier réellement pourquoi la carrière apparemment réussie du requérant a stagné au moment de sa réinstallation à Copenhague.

*Non-placement du requérant durant la restructuration*

81. Ses possibilités de carrière ayant été limitées au domaine restreint de spécialiste des procédures internes, le requérant a dû concourir pour un poste pour lequel il était considéré inapte, via une évaluation comparée bâclée avec ses deux collègues exerçant des fonctions similaires (exercice de mise en équivalence des postes) puis via sa mise en concurrence avec des candidats externes (foire à l'emploi). Au lieu d'affecter les trois titulaires aux trois postes vacants disponibles, le recrutement a été ouvert à des candidats externes. La foire à l'emploi a été entachée de plusieurs irrégularités de procédure, dont l'application de seuils arbitraires visant à éliminer les candidats considérés initialement comme qualifiés. À l'issue du processus de foire à l'emploi, malgré la disponibilité d'un poste vacant, le requérant a reçu un préavis de licenciement. Un poste a été offert à un candidat externe qui avait dû être recruté à un niveau inférieur car il ne satisfaisait pas au profil du poste. Celui-ci a décliné l'offre.

*Exclusion injuste du requérant du processus de roulement dans l'occupation des postes*

82. Aucune justification n'a été avancée de l'exclusion du requérant de l'exercice de roulement dans l'occupation des postes, qui aurait constitué un autre moyen « d'éviter la cessation de service ».

*Parti pris institutionnel et abus d'autorité*

83. L'espèce correspond à un cas de parti pris institutionnel et non à une erreur ou inaptitude administrative :

Il existe une différence essentielle entre une inaptitude ou erreur administrative et un parti pris institutionnel, même si le résultat peut apparaître similaire. Le parti pris institutionnel se caractérise par le fait qu'un individu est condamné à échouer dans le cadre d'une procédure prédéterminée alors que de simples solutions non mises à profit pourraient en prévenir les incidences négatives.

Le résultat de l'exercice de mise en équivalence des postes a été prédéterminé et le requérant a été le seul fonctionnaire à en avoir pâti.

84. La non-application répétée des procédures et règles établies conçues pour garantir les droits du personnel constitue un abus d'autorité selon l'ancien TANU dans son jugement n° 1134, *Gomes* (2003) qui dispose :

... du fait de ces irrégularités de procédure, le requérant n'est pas tenu pour prévaloir d'apporter la preuve d'un parti pris et le Tribunal doit déduire l'existence d'un parti pris alors que tel n'aurait pas été le cas autrement.

#### *Représailles systématiques*

85. Un comportement systématique, plus qu'un acte isolé, atteste l'existence de représailles et cela vaut particulièrement pour les cas de harcèlement institutionnel. L'ancien TANU a reconnu que des mesures lésant toujours plus la carrière et le statut d'un fonctionnaire peuvent conduire à une issue inévitable, lesquelles mesures, si elles avaient une application plus explicite, seraient clairement qualifiées d'illicites. Le jugement n° 1258 (2005) dispose :

Il arrive dans certains cas que chacun des actes contestés, lorsqu'il est considéré isolément, constitue une mesure que l'Administration était en droit de prendre. Il y a cependant aussi des cas dans lesquels le résultat cumulé de plusieurs de ces actes de l'Administration peut amener à conclure que l'irrégularité alléguée découle de l'ensemble du tableau plutôt que d'actes isolés.

Dans son jugement n° 1052, *Bonder* (2002), l'ancien TANU a estimé que des irrégularités flagrantes antérieures rendaient illicite le non-renouvellement du contrat

d'un fonctionnaire, jugeant que le contexte général était émaillé d'irrégularités et de mauvaise foi.

*Indemnisation justifiée pour le préjudice subi par le requérant*

86. Les mesures prises par le défendeur ont obligé le requérant à quitter l'UNOPS « dans une atmosphère de doute, de suspicion et de diffamation injuste, qui a durement affecté le requérant, l'a mis dans un état inutile de perturbations et d'incertitudes, et a entaché sa réputation professionnelle ». L'indemnisation se justifie lorsque les mesures prises par le défendeur entraînent une profonde humiliation, une situation pénible et une incertitude du requérant quant à sa carrière et sa situation financière comme le dispose le jugement n° 812 de l'ancien TANU, *Everett* (1997). De même, le Tribunal a accordé une indemnisation maximale lorsque, par exemple, le défendeur « n'a pas respecté les formes prescrites et a, ce faisant, privé la requérante des garanties d'une procédure régulière » et lorsque la requérante « a été soumise par le comportement de l'Organisation à une épreuve pénible et injustifiée » [jugement n° 807, *Lehmann* (1996)].

87. En conclusion, le requérant fait valoir notamment :

La perte d'emploi motivée par des représailles est préjudiciable à l'ensemble de l'organisation et non pas seulement à la victime car elle peut intimider d'autres possibles dénonciateurs d'abus. Les circonstances entourant le traitement réservé à la carrière du requérant et à son statut contractuel révèlent non seulement une injustice mais également un manquement institutionnel systématique. Il incombe au défendeur d'assurer que, en l'absence de ses propres mesures voulues de protection contre des actes de représailles, l'UNOPS se conforme aux meilleures pratiques de l'Organisation et que, à tout le moins, il veille à épargner une iniquité similaire aux autres fonctionnaires.

88. Concernant l'indemnisation, le requérant fait valoir que :

Par principe, le requérant estime avoir le droit d'être réintégré pour cessation illicite de son engagement comme précédent pour des cas similaires. Le requérant demande que soit annulée la décision de ne

pas renouveler son engagement et que le Tribunal ordonne le versement d'une indemnité appropriée tenant lieu de réintégration. En outre, il demande une indemnisation appropriée et exceptionnelle d'un montant prenant en compte le préjudice irréparable causé à sa carrière et à sa réputation professionnelle, ainsi que la perturbation professionnelle qu'il a subie et l'atteinte portée à ses droits par le défendeur, de même que les frais de justice occasionnés d'un montant de 20 000 dollars.

**Les arguments du défendeur sont les suivants :**

*La chronologie des principales décisions invalide toute intention de représailles*

89. L'examen comparé de la chronologie de tel ou tel événement et des dates auxquelles les décideurs ont pris connaissance de la divulgation par le requérant d'un manquement présumé interdit de conclure que ces décisions étaient influencées par ladite divulgation. En particulier, le DE par intérim a rappelé :

20. Je souhaiterais préciser que, lorsque j'ai décidé de réaffecter le portefeuille Argentine, j'ignorais que le requérant avait porté des accusations de corruption en Argentine.
21. Je ne puis me souvenir avec certitude du moment exact où j'ai été informé des accusations de corruption. La date la plus ancienne à laquelle je me rappelle maintenant y avoir pensé correspond à la publication du rapport de la [Déontologue par intérim]. Même si j'ai eu préalablement un entretien avec [la Déontologue par intérim] (comme en témoigne son rapport), je souhaiterais souligner que [la Déontologue par intérim] ne m'a jamais de fait dit que cet entretien se rapportait à une accusation de corruption contre [le Spécialiste en gestion de projets] ... Ce n'est pas avant un stade avancé de l'entretien que j'ai réalisé qu'elle abordait bien une plainte que le requérant avait déposée contre moi. Toutefois, [la Déontologue par intérim] n'a pas indiqué que le requérant avait porté des accusations de corruption contre le [Spécialiste en gestion de projets], moins encore que j'étais accusé d'avoir pris des mesures de représailles contre le requérant en réaction à ces accusations de corruption portées contre le [Spécialiste en gestion de projets]. En d'autres termes, j'ai pris conscience au fur et à mesure de l'entretien que le requérant avait porté des

accusations contre moi, mais je n'ai jamais été informé de leur objet supposé.

90. Le requérant n'a pas apporté la preuve que le DE par intérim était informé de la divulgation du manquement présumé avant le 15 mai 2006. Le Directeur régional en a informé le DE adjoint, et non le DE par intérim.

91. Les pièces justificatives montrent à l'évidence que la Déontologue par intérim n'a pas pris d'autres mesures ni informé personne d'autre.

92. Les courriers électroniques envoyés ou reçus avant l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006 du document ST/SGB/2005/21 « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » ne peuvent être invoqués à l'appui d'une accusation de représailles.

93. La destitution du Directeur régional par le DE par intérim ne peut être une mesure de représailles car la décision a été prise avant que le requérant n'ait signalé le manquement présumé à quiconque (excepté le Directeur régional).

*Absence d'incidences négatives sur la carrière du requérant et des autres fonctionnaires associés à une divulgation*

94. Aucune mesure de représailles n'a été prise par le DE contre le requérant, celui-ci ayant été chargé d'un projet de gestion d'actifs d'une importance cruciale après qu'il a été su que celui-ci avait divulgué un manquement présumé et que le rapport du BSCI avait été publié. Cela également montre que la divulgation du manquement présumé n'a pas pesé sur la carrière du requérant.

95. L'évolution positive de la carrière et/ou l'avis personnel des personnes qui ont porté des accusations contre le Spécialiste en gestion de projets témoignent de l'absence de mesures de représailles consécutives à la divulgation du manquement présumé. L'un de ces fonctionnaires est parti en raison de ce qui, selon lui, était un problème de rémunérations et non une mesure de représailles :

Je vous annonce que mon contrat va prendre fin ... Ils vont ouvrir tous les postes à la concurrence (leurs intentions est de payer moins). Naturellement, je n'y participerai pas, car cela équivaldrait alors à approuver la manipulation ...

Deux des autres fonctionnaires sont restés employés de l'UNOPS, et l'ancien Directeur régional a récemment obtenu un contrat permanent. Dans sa déposition, l'ancien Directeur régional a déclaré ne pas croire que le DE par intérim avait conduit à la décision de le démettre de son poste de directeur du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes de l'UNOPS ou que le DE avait jamais pris une décision lésant sa carrière.

*Relations professionnelles normales entre le DE, le DE par intérim et le Spécialiste en gestion de projets*

96. Le DE par intérim et le DE ont entretenu des relations professionnelles normales avec le Spécialiste en gestion de projets et non des relations protectionnistes. Le Directeur régional a déclaré ne pas croire qu'ils étaient plus que des collègues sans en être toutefois certain. Ainsi l'a dit le DE par intérim dans sa déclaration en précisant qu'il n'avait pas connu le Spécialiste en gestion de projets suffisamment longtemps pour rester en contact avec celui-ci et moins encore prendre des mesures de représailles contre le requérant après que celui a porté des accusations de corruption. Le courrier électronique du 6 décembre 2005 envoyé par le Spécialiste en gestion de projets à une connaissance corrobore la thèse selon laquelle celui-ci et le DE par intérim ne se connaissaient pas.

97. Le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et le Spécialiste en gestion de projets entretenaient également des relations professionnelles normales et les falsifications présumées par celui-là des états de présence de celui-ci n'intéressent pas l'espèce et, dans le cas contraire, sont désormais prescrites.

98. Le revirement du DE adjoint quant au renouvellement du contrat du Spécialiste en gestion de projets tient le plus vraisemblablement à sa prise de conscience de la gratuité des accusations du requérant et non à de quelconques pressions exercées par le DE par intérim.

99. Le DE entretenait des relations professionnelles normales avec le Spécialiste en gestion de projets ainsi qu'avec le DE par intérim. Il n'était pas rare que les trois fonctionnaires se réunissent lors de la signature de l'accord avec le pays hôte. Le DE par intérim, dans sa propre déposition, a déclaré n'avoir jamais tenté de peser sur les décisions du DE relatives aux contrats du requérant. Ses vastes connaissances et son expérience approfondie ont motivé le maintien du DE par intérim en qualité de consultant à temps partiel après l'arrivée du DE.

*Évaluation du requérant selon laquelle « il n'a pas l'esprit d'équipe »*

100. Le DE a déclaré dans sa déposition que le DE par intérim l'avait informé que le requérant n'avait pas l'esprit d'équipe lors de la procédure habituelle de passation de poste. Le DE, dans sa déposition du 10 mars 2010, a également déclaré avoir dit au requérant qu'il examinerait d'abord ses résultats futurs et non passés. Le DE a formulé des observations sur la manière dont le requérant s'était isolé lors des réunions en prenant place séparément. Le DE conteste avoir jamais dit au requérant que celui-ci avait agi contre les meilleurs intérêts de l'Organisation en divulguant les manquements présumés.

101. L'absence d'esprit d'équipe a été mentionnée pour décrire le requérant en raison uniquement des relations difficiles qu'il entretenait avec ses collègues et non de ses accusations de manquements commis par d'autres fonctionnaires et de son isolement volontaire. La Directrice de l'OEC&HR a décrit les fréquents désaccords du requérant avec ses collègues, par exemple son refus à une occasion de travailler au sein d'une équipe ou de collaborer avec l'un des principaux membres de l'OEC et son instantane demande à la Directrice de l'OEC&HR que des mesures soient prises contre

des fonctionnaires pour la qualité jugée mauvaise de leur collaboration avec lui. Les relations du requérant avec une collègue de l'OEC étaient si difficiles que celle-ci a demandé à la Directrice de l'OEC&HR la permission de changer de postes de travail de manière à ne pas être à proximité du requérant.

102. Dans le bilan professionnel du requérant pour 2007, l'indicateur de compétence/comportement « travaille en collaboration avec les collègues en vue d'atteindre les objectifs de l'Organisation » sous la rubrique « Travail d'équipe » signalait que le requérant « doit progresser », de même que deux indicateurs sous la rubrique « communication ». Son supérieur a également signalé que « les difficultés d'intégration du requérant dans l'équipe limitaient les possibilités pour les membres de l'équipe et l'Organisation de bénéficier de ses connaissances ». Dans sa déposition datée du 27 avril 2010, la Directrice de l'OEC&HR a déclaré que la personne finalement sélectionnée au poste de chef d'équipe a demandé à ce que le requérant ne relève pas d'elle. La Directrice de l'OEC&HR a alors décidé que le requérant devait lui rendre directement compte.

103. Des plaintes de nature générale ont été déposées contre le requérant, comme le mentionne la déclaration du Directeur régional :

b. À votre connaissance, un de vos principaux clients s'est-il plaint [du requérant] ou de ses services? Avez-vous été informé d'autres plaintes et [le requérant] en a-t-il été notifié?

Réponse : L'unique client à s'être plaint de la personnalité [du requérant] et non des performances [du requérant] a été le PNUD.

h. Avez-vous été informé du souhait formulé par un ou plusieurs clients de changer le Gestionnaire du portefeuille Argentine?

Réponse : pas d'autres que PNUD Argentine.

104. Le requérant entretenait des relations difficiles avec PNUD Argentine depuis 2003 et, bien que les raisons en soient contestées, le requérant a admis que PNUD Argentine souhaitait à un moment qu'on lui retire son poste :

En août 2003, [nom] a rejoint l'UNOPS en qualité de nouveau [DE]. L'une des premières activités à son nouveau poste concernait une réunion avec tous les représentants résidents, qui se réunissaient par hasard à New York... Lors de cette réunion, [nom], Représentant résident de PNUD en Argentine, semble avoir sollicité et obtenu auprès de [l'ancien DE de l'UNOPS] un « accord pour m'ôter mon poste en échange de nouveaux contrats et de la bonne volonté du [Bureau de pays] ».

*La décision d'ôter le portefeuille Argentine au requérant*

105. S'agissant de la décision d'ôter le portefeuille Argentine au requérant, le DE par intérim en a décrit le contexte et la logique comme suit :

d. Lors de mon retour du Chili pour prendre mes fonctions comme DE par intérim de l'UNOPS, j'ai fait un arrêt en Argentine afin d'y rencontrer le Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU d'alors ([nom]) pour examiner les perspectives de collaboration de l'UNOPS et du PNUD, de sorte que l'UNOPS puisse dès lors commencer à assurer le service requis par les projets dans le cadre de sa mission. La réaction du [Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU] a été très négative : il a déclaré qu'il était impossible de travailler avec l'UNOPS parce que celui-ci n'honorait pas ses engagements. Il a expliqué que PNUD Argentine avait par le passé eu de graves problèmes avec le requérant au point que [nom], prédécesseur du [Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU], s'en était plaint auprès de ([nom]), DE de l'UNOPS de l'époque, et le PNUD a été jusqu'à demander le remplacement du requérant en sa qualité de fonctionnaire de l'UNOPS travaillant sur le portefeuille Argentine. [Le Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU d'alors] m'a informé que [le DE d'alors] avait bien accédé à cette demande. Toutefois, le PNUD a appris que, malgré cet accord, le requérant avait continué de se rendre en Argentine. Selon [le Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU d'alors], le PNUD a réinsisté sur la nécessité de remplacer le requérant, demande à laquelle l'UNOPS a de nouveau accédé. Toutefois, aucune suite n'a été encore une fois donnée. Je joins, à l'annexe R-GF-4, les communications correspondantes entre l'UNOPS et le PNUD. J'ai demandé à PNUD Argentine des exemplaires de ces documents après que l'UNOPS m'a contacté sur ce dossier. (Je dois signaler que même si j'étais mis en copie sur certains de ces messages, je n'y ai pas prêté beaucoup

d'attention avant de m'entretenir avec [le Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU d'alors]).

e. Outre l'opinion [du Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident de l'ONU d'alors], des documents du Bureau local de l'UNOPS que j'ai consultés mettaient sérieusement en doute le professionnalisme du requérant. J'ai lu en particulier des courriers électroniques adressés par le requérant au [Spécialiste en gestion de projets] dont la rédaction suscitait des doutes quant à l'équilibre mental qu'un supérieur est censé avoir. J'ai pu prendre connaissance de nombreux messages furieux durant mes nombreuses années de travail à l'ONU, mais ceux-là ont encore pu me surprendre. Je n'ai pas pensé alors à demander des copies ...

...

f. ... beaucoup était en jeu dans la réussite ou l'absence de réussite de l'UNOPS en Argentine. Il était trop risqué de garder une personne qui avait longtemps fait l'objet de graves critiques au point que le DE de l'UNOPS ([nom]) avait approuvé son remplacement. Dans l'intérêt durable de l'UNOPS, le portefeuille Argentine de l'UNOPS devait être confié à un autre fonctionnaire. J'estime que les événements de ces quatre dernières années m'ont donné raison : les activités au Moyen-Orient de l'UNOPS ont suscité de graves difficultés, comme je l'avais prévu, tandis que son action en Amérique latine et les Caraïbes s'est développée au point de dégager une grande part du revenu actuel de l'UNOPS via une bonne gestion des relations avec le PNUD et les autres grands organismes présents dans la région LAC.

106. À la question de savoir si PNUD Argentine était la cause probable de la destitution du requérant de la gestion du portefeuille Argentine de l'UNOPS, le Directeur régional a répondu « Je le crois » et a, dans sa déposition au Tribunal, laissé entendre que PNUD Argentine a bien « menacé » de cesser toute coopération avec l'UNOPS car le PNUD soulevait de fortes objections contre le requérant.

107. La décision d'ôter la gestion du portefeuille Argentine au requérant a été prise pour des « raisons d'affaires » et ne constituait pas une mesure de représailles. Il ressort des courriers électroniques de la même époque que le requérant connaissait la raison de cette décision même s'il affirme que personne ne la lui a communiquée. Le

DE adjoint n'a pas confirmé car elle a pris sa retraite depuis, les numéros disponibles n'ayant pas permis de la joindre malgré les tentatives du défendeur.

*Poste en Uruguay*

108. La proposition du Directeur régional concernant la réinstallation du requérant en Uruguay a nécessité l'accord des bureaux de pays du PNUD, comme l'a signalé le Directeur régional dans sa note de passation des fonctions : « Cela devrait être négocié avec PNUD Argentine ». Les bureaux de pays s'y sont fortement opposés.

*L'offre du poste à Lima*

109. Quoique limitée à six mois, l'offre du poste à Lima a été faite en même temps que l'offre d'engagement de 18 mois à l'UNOPS à Copenhague.

*L'accord de réinstallation*

110. Le préavis de 24 heures pour accepter ou non l'offre d'emploi à Copenhague n'était pas le premier délai proposé au requérant. Le 24 mars 2006, il avait été informé qu'il devait prendre une décision avant le 31 mars. Le requérant n'a donc pas eu un délai soudain, mais a pu bénéficier d'une prorogation de délai jusqu'au 6 avril 2006 après deux semaines de longues discussions avec le DE adjoint, comme indiqué par le DE par intérim dans sa déclaration comme témoin :

6. Je souhaiterais d'abord souligner que cette lettre du 6 avril 2006 n'a pas été soudainement envoyée au requérant, mais lui a été adressée seulement après une longue série de discussions avec le DE adjoint (d'alors) de l'UNOPS ([nom], qui a pris sa retraite plus tard en 2006). En effet, [le DE adjoint] a contribué beaucoup plus activement que moi aux discussions avec le requérant. Je mentionne cela car j'ai été surpris que [le DE adjoint] n'ait pas fait l'objet des mêmes accusations dans la mesure où, même si j'ai pris les décisions finales, elle a beaucoup contribué à la réaffectation du portefeuille Argentine ainsi qu'à la réinstallation du requérant à Copenhague.

7. Je ne peux me rappeler aujourd'hui la date exacte où [le DE adjoint] a entamé les discussions avec le requérant, mais je me rappelle bien que les discussions ont duré pendant un certain temps, probablement au moins deux semaines ...

...

9. Je joins également, à l'annexe R-GF-3, plusieurs courriers électroniques que j'ai échangés avec [le DE adjoint] à partir du 29 mars 2006. Je souhaiterais demander au Tribunal de noter que, dans cette série de courriers électroniques, en particulier mon courrier électronique daté du 31 mars 2006 adressé au [DE adjoint], je dis que « [le requérant] devrait nous indiquer ses véritables préférences pour que nous puissions lui faire une offre en conséquence ». Je pense que ce courrier électronique montre clairement que je n'ai jamais eu l'intention de compromettre la carrière du requérant.

111. La lettre du 6 avril 2006 a été envoyée seulement lorsque le requérant, comme le DE par intérim l'a dit dans sa déclaration, « a refusé de prendre la moindre décision, en dépit des efforts du [DE adjoint], et n'a cessé d'atermoyer. C'est seulement après ce refus et des reports successifs que j'ai envoyé cette lettre du 6 avril 2006 au requérant lui proposant le poste de Copenhague. Je n'ai pas jugé déplacé d'exiger de lui de donner une réponse le jour suivant car il avait disposé de plus d'une semaine pour réfléchir au poste de Copenhague ». En outre, d'autres fonctionnaires ont été tenus de prendre la même décision et certains ont même opté pour la cessation de service.

*Mutation du requérant à Copenhague conforme à l'article 1.2 c) du Règlement du personnel*

112. La mutation du requérant à Copenhague a été conforme à l'article 1.2 c) du Règlement du personnel qui dispose :

Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. Dans l'exercice du pouvoir qui lui est ainsi conféré, le Secrétaire général doit veiller à ce que, en fonction des circonstances, toutes les dispositions voulues en

matière de protection et de sécurité soient prises à l'intention des fonctionnaires qui s'acquittent des tâches entrant dans leurs attributions.

L'avertissement de mesures disciplinaires était approprié face aux atermoiements du requérant dans la passation de son portefeuille. Le souhait du DE par intérim visant à améliorer la relation entre l'UNOPS et PNUD Argentine ne saurait constituer un facteur extérieur à la prise de cette décision et il a agi en vertu de l'autorité que lui confère l'article 1.2 c) du Règlement du personnel.

113. Dans son jugement n° 1408, *Cherian* (2008), l'ancien TANU dispose :

L'espèce correspondait davantage à un cas de mutation d'un fonctionnaire (du poste de superviseur à celui de superviseur assistant, son traitement et sa classe lui étant conservés) dans le cadre de la réorganisation du Département. Le Règlement du personnel 1.2 c) dispose que « Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies ». La jurisprudence du Tribunal insiste sur le fait que le Secrétaire général « jouit généralement d'un large pouvoir discrétionnaire en la matière. Le pouvoir discrétionnaire du défendeur n'est mis en cause que lorsqu'une décision est entachée de facteurs extérieurs tels que le parti pris, l'arbitraire, un motif illégitime ou la discrimination. » [jugement n° 1163, *Seaforth* (2003)]. Ainsi, le Tribunal estime pouvoir affirmer que le défendeur a le pouvoir discrétionnaire de prendre la décision contestée.

Le défendeur rappelle que l'espèce, comme dans l'affaire *Cherian*, n'implique aucune perte de classe pour le requérant.

114. Que le DE adjoint par intérim a rencontré et consulté le requérant sur sa réaffectation invalide l'affirmation du requérant que la décision a été injuste ou illicite. En particulier, l'ancien TANU dans son jugement n° 518, *Brewster* (1991), décrit ce qui constituerait la « consultation » voulue :

Selon les informations du Tribunal, le Statut et le Règlement du personnel et la jurisprudence du Tribunal ne mentionnent aucune définition du concept de consultation. Toutefois, une interprétation

classique pourrait en faire résider l'élément essentiel dans le fait que chaque partie à la consultation doit pouvoir tenir l'autre partie informée de ses avis de sorte que ceux-ci puissent être pris en compte en toute bonne foi... Cette interprétation ne suppose pas que les avis de l'une ou l'autre partie doivent nécessairement prévaloir ou que l'une des deux parties doit modifier sa position.

115. L'espèce peut se distinguer du cas *Aertgeerts*, invoqué par le requérant, car la décision en appel dans cette affaire visait à ne pas renouveler le contrat du requérant. L'espèce quant à elle porte sur une décision de muter le requérant à un autre poste sans perte de classe.

116. Le cas *El-Ansary*, invoqué par le requérant, ne concernait pas l'autorité d'un chef de secrétariat au sens de l'article 1.2 c) du Règlement du personnel de réaffecter les fonctionnaires.

117. À l'inverse du décideur dans le cas *Banerjee*, le DE, signale le défendeur, était en mesure de citer des témoins de la conduite du requérant.

*Divulgence en toute bonne foi de la conduite d'une enquête sur la question*

118. En juin 2006, c'est en toute bonne foi que le Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes a révélé que le Bureau de la déontologie avait ouvert une enquête sur la question : il l'a fait durant une réunion du personnel et non subrepticement. En outre, il n'a pas divulgué la nature des questions posées limitant ainsi la portée de ses révélations.

119. Concernant le rapport de la Déontologue par intérim, celui-ci est correct et concorde avec la déposition du Directeur régional.

120. Concernant l'argument selon lequel le requérant a été informé par le Bureau de la déontologie que l'affaire était close et qu'il n'existait aucun recours, le défendeur signale que les documents correspondants montrent que la Déontologue par intérim était déchargée de ses fonctions, et non qu'il n'existait pas de recours, et

que la Déontologue par intérim a précisé que, bien qu'elle ne renvoyait pas l'affaire devant le BSCI, le requérant avait la possibilité de la soumettre directement au BSCI ou de demander le réexamen de la décision en vertu du Règlement du personnel.

*Perception positive de la participation du BSCI à l'examen des affaires*

121. Le DE a pris des mesures pour encourager les fonctionnaires à signaler les manquements, avant même qu'il ait pris connaissance de l'enquête du BSCI sur cette affaire. Il a lui-même invité le BSCI à enquêter sur plusieurs affaires :

Je souhaiterais d'abord signaler avoir envoyé, le 6 novembre 2006, un message à l'ensemble du personnel intitulé « Mécanismes de protection pour l'UNOPS et son personnel ». Ce message, joint à la présente, suivi par d'autres messages similaires, encourageait le personnel à signaler tout soupçon de manquement et proposait une protection. Il convient de signaler que ce message a été envoyé avant que je ne sois informé le 14 novembre 2006 d'une enquête du BSCI sur l'action de l'UNOPS en Argentine. De plus, je n'ai aucune opinion négative de l'intervention du BSCI sur telle ou telle question. J'ai moi-même invité le BSCI à examiner les affaires liées à l'UNOPS, concernant par exemple certaines de ses activités en Afghanistan qui ont par la suite fait les gros titres. Dans la mesure où l'examen conduit par le BSCI n'est pas une mauvaise chose, et ayant encouragé les membres du personnel à signaler ce qu'ils voient ou suspectent, je ne m'offense pas lorsqu'ils le font.

*La question de savoir si le requérant avait un rôle lié à la passation des marchés à Copenhague*

122. Concernant l'affirmation du requérant qu'il n'avait aucun poste à son arrivée à Copenhague, celui-ci a lui-même signalé avoir à l'origine été affecté à la Division des services de passation de marchés (ainsi nommée à l'époque). Alors qu'aucune définition d'emploi ne correspondait à l'origine au requérant, l'UNOPS était désorganisé et les définitions d'emploi étaient soit absentes, soit complètement dépassées, comme l'a signalé le DE dans sa déposition. Le DE par intérim dans sa déclaration comme témoin a dit :

J'avais juste supposé que le nouveau siège de l'UNOPS à Copenhague serait composé des différentes unités existant ailleurs avant le transfert. En d'autres termes, nous étions partis du principe que nous procédions seulement à un déménagement des unités administratives et de leurs fonctionnaires internationaux. Je mentionne cela car je tiens à préciser que j'attendais véritablement du requérant qu'il travaille en qualité de fonctionnaire chargé des achats à la Division des services de passation de marchés de l'UNOPS après sa réinstallation...

123. Bien que le requérant prétende ne pas avoir été investi de responsabilités liées aux achats, l'organigramme de septembre 2006 l'identifie comme un analyste chargé de contrôler les achats dans l'équipe IBS. Dans son témoignage oral, le DE a expliqué que l'unité de l'IBS constituait une priorité absolue dans la gestion des réformes et le requérant était chargé du contrôle des achats au sein de cette équipe de gestion des réformes, tâche à la hauteur de ses compétences. Selon l'évaluation de 2007 des performances du requérant, celui-ci avait pour mission de « fournir des services de conseils sur les entreprises et la passation de marchés » de sorte que son travail se rapportait bien à la passation des marchés. De même, le requérant déclare dans cette évaluation qu'il « a mené un examen complet du manuel de l'UNOPS afin de recenser les lacunes non comblées par l'introduction du Manuel de la passation de marchés ou des Procédures opérationnelles permanentes ... ». Le requérant a également travaillé sur le recrutement pour les registres électroniques ainsi que sur le projet de recrutement électronique pour les consultants. Le Président du Comité des contrats et propriétés du siège (HQCPC), dans sa déposition du 10 décembre 2009, a déclaré que l'UNOPS a effectué ses recrutements de consultants comme des opérations de passation de marchés.

124. Des définitions d'emploi étaient également absentes pour d'autres fonctionnaires dans l'unité IBS, comme le confirme la déposition de la Directrice de l'OEC&HR. Elle a également signalé que, de son avis professionnel, deux facteurs ont pesé sur la carrière du requérant : ses mauvaises relations avec ses collègues et le fait que son travail ne le satisfaisait pas.

125. Un poste d'achats de la classe L-4 existait bel et bien au sein de la Division des services de passation de marchés à l'arrivée du requérant à Copenhague, la mention « conseil en passation de marchés » figurait dans son évaluation de performance pour l'année 2007 et l'organigramme de 2006 le désignait comme « Analyste chargé de contrôler la passation de marchés ». Le défendeur signale que « l'élaboration de la réorganisation [de l'ONU] relève exclusivement de l'administration » (jugement n° 1254 (2005) de l'ancien TANU).

*Exclusion du requérant des jurys et comités de décision*

126. Le requérant n'était pas le seul fonctionnaire exclu du HQCPC, successeur du PRAC. En effet, le Président du HQCPC et Président suppléant du PRAC a, dans sa déposition, mentionné trois autres fonctionnaires, anciens membres du PRAC, qui n'ont pas été nommés au HQCPC. De même, les éléments communiqués montrent seulement que le requérant a été exclu du Comité des nominations et des promotions ce seul jour et non de manière générale, les membres du Comité ayant désespérément cherché un participant pour atteindre le quorum.

127. Il ne faut pas interpréter la proposition du Responsable par intérim du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes visant à administrer plus de consultants de l'ANSES comme une prise de position défavorable au projet car les accusations du requérant n'ont jamais été prouvées.

128. La participation du requérant à la mission en Chine ne s'est heurtée à aucune restriction de la part du DE adjoint, bien que celui-ci n'en ait pas apprécié l'organisation. Toutes les décisions relatives à la mise à disposition du requérant ont été raisonnables et s'appuyaient sur des considérations de disponibilité.

*La restructuration*

129. Sur la question de savoir s'il a été dit au requérant qu'aucun poste ne lui correspondrait, la Directrice de l'OEC&HR nie avoir tenu ces propos :

Je nie catégoriquement avoir jamais dit au requérant qu'aucun poste ne lui correspondrait durant l'exercice de mise en équivalence des postes. L'unique raison que je puisse imaginer d'une accusation aussi choquante portée par le requérant tient à sa mauvaise interprétation de mes tentatives visant à l'aider à quitter le domaine du poste de « spécialiste des procédures internes » qu'à l'évidence il n'appréciait pas, à savoir : i) en lui suggérant de parler à [un collègue du PNUD] des possibilités pour lui de travailler à la passation de marchés au PNUD et ii) en lui demandant si un « règlement de départ à l'amiable » le satisferait.

Elle décrit les nombreuses mesures qu'elle a prises en qualité de professionnelle des ressources humaines et de collègue préoccupée pour l'aider.

130. Le requérant n'a jamais fait l'objet d'un traitement particulier, ni été signalé comme l'unique cas non résolu, comme l'atteste le courrier électronique du DE adjoint juste après la procédure : « Nous n'avons jamais dit non plus que [le requérant] était le « cas non résolu. » Nous sommes dans une situation où trois individus (dont [le requérant]) concourent pour deux postes. Il s'agit donc d'une compression des effectifs et les trois devront déposer leur candidature ». La déclaration de la Directrice de l'OEC&HR va dans ce sens, laquelle signale ne pas se rappeler avoir dit au jury que le requérant était le seul fonctionnaire à qui aucun poste ne correspondrait mais admet avoir en effet commis une erreur à l'origine sur un aspect de l'exercice de mise en équivalence des postes, à savoir, que les deux autres fonctionnaires avaient été mis en équivalence avec les postes mais non le requérant, chose qui n'aurait pas dû se produire dès lors que les titulaires étaient plus nombreux que les postes. Cette erreur lui a été signalée par son supérieur direct et le jury s'est réuni de nouveau pour la rectifier. Elle précise également que ses problèmes de santé d'alors ont pu entraîner d'autres erreurs de sa part.

131. Le requérant n'a pas fait l'objet d'un traitement particulier. D'autres personnes à des postes similaires ont eu le même traitement, par exemple d'autres fonctionnaires de l'UNOPS affectés au nouvel OEC. Dans sa déposition datée du 10 décembre 2009, une de ces collègues a confirmé avoir, avant la restructuration,

travaillé à la Division des services de passation de marchés avant de devoir assumer de nouvelles fonctions comme chef d'équipe Politique et Assurance qualité. Elle a déclaré :

5. J'ai été l'un des fonctionnaires lésés par la procédure de « restructuration » de 2007 conduite par le défendeur.

6. En particulier, mon poste antérieur à la restructuration a été supprimé, et aucun poste ne m'a été attribué au titre de la mise en correspondance, même si le plus simple et le plus logique aurait consisté simplement à me muter vers un autre secteur de l'UNOPS pour remplir d'autres fonctions de passation de marchés, sans modification de mon grade.

7. En outre, malgré toutes les années de bons services rendus auprès du défendeur, celui-ci a refusé de traiter mon dossier comme une candidature interne au nouveau poste pour lequel j'avais postulé (chef d'équipe, Unité de l'appui aux achats mondiaux). Au lieu de quoi, ma candidature a été traitée en externe, et ce, en dépit de mon rôle majeur à l'élaboration du Manuel de la passation de marchés du défendeur [sous la supervision du chef de la Division des services de passation de marchés (DPS) du défendeur] et de mon rôle, jusqu'au moment de la « restructuration », de « chef d'équipe Politique et Assurance qualité (PQA) » de l'« OEC » du défendeur au même grade que le poste pour lequel j'ai postulé.

8. Selon moi, la planification de la restructuration a laissé à désirer. Je pense également que le calendrier de la restructuration arrêté par le personnel des ressources humaines du défendeur était par trop ambitieux et qu'il prêtait à confusion car cette restructuration intervenait en même temps que la fusion avec le Bureau des services d'achat interorganisations (IAPSO). Cette situation, de mon avis, a nourri une anxiété et une confusion inutiles au sein du personnel. Certains parmi nous qui ont été affectés ont été si anxieux que nous avons eu une réunion avec un Représentant du Conseil du personnel ([nom]).

9. J'ai commencé à craindre de me retrouver sans travail bien que je n'avais commis aucune faute et ai ainsi présenté ma candidature à des postes ailleurs.

10. Toutefois, à aucun moment, je n'ai constaté d'élément semblant indiquer que la restructuration était dirigée contre moi ni contre quiconque en tant qu'individu. De nombreuses erreurs ont été

commises mais je ne pense pas qu'elles étaient motivées par de mauvaises intentions.

132. La restructuration (ou la mise en équivalence des postes) était conforme au Statut et au Règlement du personnel, comme le prévoient les Directives sur la mise en équivalence des postes :

Il importe de distinguer « mise en équivalence des postes » et « établissement des équivalences de poste » qui met en équivalence des personnes réinstallées avec des postes vacants. La « mise en équivalence des postes » ne prend pas en compte les individus – seuls les postes sont comparés. Le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU sont clairs; un/une fonctionnaire est déplacé(e) de son poste en cas a) de suppression de postes, y compris lorsque la définition d'emploi change concrètement de sorte qu'elle peut être tenue pour nouvelle; ou b) de compression d'effectifs couvrant le poste.

133. La Directrice de l'OEC&HR et le jury ont *dûment* examiné les candidatures internes avant les candidatures externes selon sa déposition orale que corrobore la déclaration comme témoin de la Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel :

... J'estime qu'un candidat interne depuis longtemps en fonction qui obtient une note proche du meilleur candidat devrait être embauché si ce dernier est un candidat externe. Aussi ai-je mis en avant un [autre candidat] en vue de sa nomination au poste de chef d'équipe, même si sa note arrivait en deuxième position, et ai été en mesure de convaincre les autres membres du jury... Dans le cas du requérant, sa note était tout simplement insuffisante.

*Incapacité de garantir l'un des trois postes suite à la restructuration [spécialistes des procédures internes (P-4 et L-4) (Postes 7 et 9) ou chef d'équipe (P-4) (Poste 8)]*

134. En ce qui concerne le poste de spécialiste des procédures internes de la classe P-4, la déposition de la Directrice de l'OEC&HR et de la Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel, ainsi que les comptes rendus du jury d'entretien, montrent de manière irréfutable que les conclusions du jury tenaient

uniquement aux piètres performances du requérant lors de l'entretien. Plus précisément, les comptes rendus du jury offrent les informations suivantes :

Dans l'ensemble, le jury a été déçu par ses performances durant l'intégralité de l'entretien. Le requérant, a-t-il été constaté, a montré un manque de compétences techniques pour le poste. Ses performances relatives aux principales compétences et valeurs n'atteignaient pas la moyenne. Le candidat ne pouvait appuyer ses réponses sur aucun exemple concret.

Concernant l'aspect technique de l'entretien, le requérant ne saisissait pas à l'évidence ce que le poste impliquait et ses réponses étaient moyennes sans plus. Le requérant n'a pu faire état d'un bon niveau d'expériences et de compréhension. Il a été estimé, à l'unanimité, que [le requérant] ne correspondrait pas bien au poste.

Dans sa déclaration comme témoin, la Directrice de l'OEC&HR a dit :

J'avais alors déjà participé à suffisamment de jurys d'entretien de l'UNOPS pour pouvoir moi-même donner une bonne réponse aux nombreuses questions que nous avons posées. Toutefois, à ma surprise, les réponses du requérant n'ont pas été à la hauteur, loin s'en faut, du type de réponses que j'attendais malgré ses années passées à l'UNOPS. Par ailleurs, plusieurs autres candidats ont bien donné le type de réponses que j'attendais.

...

44. Je m'étais attendu à ce que le requérant soit parmi les candidats enregistrant les scores les plus élevés à l'issue de l'entretien. Jusqu'à la tenue des entretiens, je pensais que le requérant [et les deux autres fonctionnaires] étaient les plus susceptibles d'être sélectionnés dans la mesure où ceux-ci connaissaient davantage que les autres candidats le fonctionnement qui avait été celui de l'OEC. Aussi ai-je été surprise par certaines des réponses du requérant. J'ai été frappée de constater que le score total du requérant n'avait même pas atteint le seuil que nous avons fixé (selon la procédure habituelle de l'UNOPS). Je me rappelle avoir pensé que le requérant n'avait peut-être pas abordé l'entretien avec le même sérieux que les autres candidats ou bien qu'il y avait eu un « blocage psychologique » ou une « paralysie psychologique », ou bien les deux.

Je souhaiterais également dire avoir trouvé professionnelle la conduite des autres membres du jury d'entretien. Mon approche, me semble-t-il, a également été professionnelle. Nous nous sommes seulement

appliqués à repérer les meilleurs candidats aux postes à pourvoir. Les points accordés à chaque candidat étaient, de mon avis, le juste reflet des réponses de chacun d'entre eux.

De même, la Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel a déclaré :

6. J'ai relu les comptes rendus de ces entretiens et estime que ceux-ci en traduisent le déroulement de manière juste et exacte. Les scores attribués à chaque candidat étaient équitables ...
- ...
7. J'ai déclaré que les autres membres des jurys d'entretien ont eu une conduite appropriée à tous les stades des entretiens et délibérations. J'estime que ceux-ci et moi-même nous sommes toujours efforcés de repérer les candidats les mieux qualifiés aux postes.

135. Concernant le fait soulevé par le requérant que sa situation de titulaire du poste n'a pas été révélée, le défendeur fait valoir que cela était évident au vu des documents (et du *curriculum vitae*) présentés au jury.

136. Le candidat retenu au poste de spécialiste des procédures internes (P-4) remplissait *dûment* les exigences minimales et, si le jury n'en avait pas jugé ainsi, le poste aurait été attribué au candidat suivant dans l'ordre des scores obtenus, lequel n'était pas le requérant. En outre, la Directrice de l'OEC&HR a expliqué que ce candidat pouvait justifier de diplômes équivalents à la maîtrise (Master's degree) et qu'il devait être nommé à la classe P-3.

137. Le Spécialiste des ressources humaines responsable pour UNOPS/Copenhague a depuis lors confirmé que nul n'a finalement été nommé après que le candidat retenu a décliné le poste.

138. Concernant le poste de spécialiste des procédures internes de la classe L-4 (Poste 9), ni le requérant ni l'autre candidat ayant préalablement eu un entretien pour le poste de la classe P-4 n'ont été retenus sur la liste restreinte, ce qui témoigne de

l'égalité de traitement réservé au requérant et à un autre fonctionnaire dans une situation similaire. Dans un courrier électronique de l'époque, la Directrice de l'OEC&HR déclare qu'elle n'aurait d'entretien avec aucun des deux car ceux-ci en avaient déjà eu un. Le choix du candidat retenu a été conforme au statut, règlement et politiques en vigueur. Il n'était pas alors un candidat externe.

139. Un examen du tableau des scores ainsi que le rapport d'entretien pour les postes de spécialiste des procédures internes des classes P-4 et L-4 montrent que chaque candidat avait eu un unique entretien pour les deux postes. La candidature du requérant *a été* examinée pour les deux postes, comme le confirme la déclaration de la Directrice de l'OEC&HR et de la Représentante du Conseil du personnel au sein du jury. Le Tribunal conclut certes que le requérant n'a pas été interrogé en vue du poste de la classe L-4, mais aucune conclusion négative ne doit pour autant en être tirée car le requérant a été traité de la même manière qu'un autre candidat qui a également eu un unique entretien.

140. Le choix du candidat au poste de chef d'équipe de la rationalisation des procédures internes (P-4) (Poste 8) a été conforme aux statut, règlement et politiques en vigueur. Aucune manipulation manifeste n'a réservé un traitement particulier au requérant comme en témoigne le traitement dont d'autres candidats ont fait l'objet. Le requérant est arrivé en quatrième position sur les cinq candidats. L'addendum au rapport du jury d'entretien rend compte de la règle en vigueur qui dispose que les candidatures internes sont examinées avant toutes candidatures externes :

Le jury de sélection s'est réuni à nouveau pour réexaminer sa recommandation de tenir une deuxième série d'entretiens avec les deux candidats ayant obtenu les meilleurs résultats. Il a conclu qu'une deuxième série d'entretiens avec des candidats qui sont tous les deux des fonctionnaires internes en poste de l'UNOPS n'apporterait rien de nouveau à la procédure. Le jury a en outre décidé, en vertu de l'article 109.1 c) i) du Règlement du personnel et du principe de la parité hommes-femmes, d'attribuer le poste au [candidat A]. Si [le candidat A] n'acceptait pas l'offre, le poste devait alors être attribué au

[candidat B]. Au cas où [le candidat B] déclinait également le poste, celui-ci serait de nouveau annoncé.

Le choix de la candidate A démontre que l'UNOPS a bien donné la priorité aux « titulaires » des postes supprimés dans la mesure où cette candidate arrivait en deuxième position juste derrière le candidat ayant enregistré le meilleur score.

*D'autres processus de sélection à l'examen*

141. Le DE a déclaré dans sa déposition avoir adopté une approche restrictive des nominations et s'être appuyé exclusivement, ou presque, sur l'avis des membres du jury d'entretien et de l'ASB pour décider des nominations des fonctionnaires, à de rares exceptions près pour les postes de fonctionnaires relevant directement du Conseil d'administration.

*Le requérant n'a postulé pour aucun poste de gestionnaire de portefeuille*

142. Le requérant n'a jamais déposé sa candidature à aucun poste de gestionnaire de portefeuille durant la période concernée.

*Directeur régional LAC (D-1) (Poste 1)*

143. Concernant la candidature du requérant au poste de directeur régional LAC (D-1), le Directeur régional a signalé dans sa déclaration comme témoin que le requérant « devait avoir une expérience plus longue pour être prêt à exercer les fonctions de Directeur régional » et le DE a signalé, dans sa déposition orale, qu'il serait inhabituel de passer directement de la classe L-4 à D-1. Le défendeur signale que ce processus de sélection, ayant eu lieu avant la publication le 2 avril 2007 du rapport du BSCI, ne saurait constituer une mesure de représailles. Le Défendeur déclare que le *curriculum vitae* de la candidate retenue offrait plus de 12 années d'expérience, dont 8 au PNUD et que celle-ci était déjà fonctionnaire de la classe P-5. L'expérience du requérant comme responsable par intérim ne signifie pas

nécessairement qu'il remplissait les conditions requises pour exercer les fonctions de Directeur régional.

*Responsable du Centre des opérations en Argentine L-5 (Poste 4)*

144. Concernant ce poste et la question du requérant demandant pourquoi il n'a pas été retenu sur la liste restreinte, le défendeur fait valoir que le poste était de niveau L-5, soit un niveau supérieur à celui du requérant, et déclare, comme l'a dit le Directeur du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes : « Je ne considère pas qu'il a le profil que je dois mobiliser pour la restructuration du bureau en Argentine. Il a certes une précieuse expérience mais j'ai toutefois besoin en ce moment d'un autre type d'expérience que ceux qu'offrent les candidats retenus sur la liste restreinte... ». En outre, le requérant concourrait avec des candidats de très haut niveau, le candidat retenu étant doté d'une riche expérience dans la région Amérique latine, notamment comme ancien Vice-Ministre de l'économie du Gouvernement du Paraguay. Le requérant n'a pas tenu compte du fait que l'ASB a modifié sa recommandation initiale après avoir reçu des informations des ressources humaines que le Président de l'ASB d'alors a signalées comme étant des éléments suffisants à l'appui de la nomination. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel la personne nommée n'a pas une parfaite maîtrise de l'anglais, l'UNOPS parfois peut ne pas y attacher une grande importance.

145. Il n'est pas « déplacé » d'inclure l'ancien DE par intérim dans un jury d'entretien de candidats à un poste pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

*Directeur adjoint du bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (L-5) (Poste 5)*

146. L'ASB a modifié, le 9 avril 2008, sa recommandation à la lumière du complément d'informations communiqué par la direction de l'UNOPS. De même, la sélection était conforme avec le règlement et le statut du personnel, ainsi que toutes

les politiques correspondantes. De plus, le candidat retenu était bien titulaire d'une maîtrise (Master's degree) et doté des années d'expérience requises. Il avait également une expérience professionnelle récente et approfondie dans la région Amérique latine contrairement au requérant affecté hors de l'Amérique latine depuis 1985. Concernant la confirmation par le DE par intérim qu'il connaissait le candidat retenu, le défendeur signale que le jugement *Sprauten* UNDT/2010/087 dispose :

De simples liens de connaissance ou relations qu'entretient un membre du jury avec un ou plusieurs candidats ne lui interdit pas de faire partie du jury. Il en irait bien entendu autrement dans le cas d'une relation personnelle (familiale ou amicale) ou d'une antipathie personnelle avec un candidat.

*Spécialiste en passation des marchés du TCPU (P-4) (Poste 6)*

147. Le requérant déclare inéquitable d'avoir été jugé comme ne satisfaisant pas aux conditions requises pour ce poste. Toutefois, le responsable par intérim du Bureau de l'appui aux achats du PNUD, dans un courrier électronique adressé à la même époque au DE adjoint, a donné une explication raisonnable : « Je ne puis appuyer la participation d'une personne réinstallée à la première édition de la foire à l'emploi si cette personne n'a pas été initialement visée par la fusion et ne dispose actuellement d'aucun poste à proposer. Proposer un poste était un préalable majeur à sa participation en tant que volontaire ». Le requérant ne livre aucune preuve attestant que son poste a été initialement visé par la fusion partielle UNOPS-IAPSO ou qu'il avait « proposé » son poste, autrement dit qu'il était parmi les personnes non initialement concernées ayant proposé leur propre poste en vue d'élargir la réserve de candidats. Le requérant ne remplissait pas les conditions requises. Le défendeur insiste de plus sur le fait que le poste du requérant relevait de l'exercice de restructuration et non de la fusion partielle.

*Fonctionnaire chargé des achats (hors classe) (Poste 2)*

148. Que le requérant n'a pas été retenu sur la liste restreinte ne prouve pas une intention de représailles. Un autre fonctionnaire candidat interne, également ancien gestionnaire de portefeuille expérimenté, n'a pas non plus été retenu sur la liste restreinte, et le candidat sélectionné ainsi que le candidat suppléant étaient d'un niveau extrêmement élevé.

*Administrateur hors classe chargé des partenariats (Poste 3)*

149. En réponse à la non-prise en compte de la candidature du requérant, le défendeur signale que ce poste n'a jamais été présenté à l'ASB ni même pourvu.

*Spécialiste en passation des marchés (Poste 10)*

150. Trois autres candidats ont enregistré de meilleurs scores que le requérant, lequel ne nie pas n'avoir pas été à la hauteur des deux candidats invités à un second entretien (avec des scores respectifs de 94, 92, 71, le requérant ayant obtenu 68). En particulier, le défendeur signale que le requérant ne conteste pas que les comptes rendus ont décrit son entretien en toute équité. Le requérant a cherché à s'appuyer sur le débat ultérieur quant à savoir lequel des deux meilleurs candidats aurait dû être retenu (en particulier, si un second entretien était nécessaire), mais le point essentiel est que rien n'indique un traitement inéquitable du requérant.

151. La partie la plus pertinente des comptes rendus de l'ASB est que « une candidate s'est nettement démarquée à l'issue du premier entretien et a obtenu le meilleur score de 94 contre 92 pour le candidat proposé » et que, malgré un conflit d'intérêt manifeste avec tous les membres du jury supervisés par le président excepté un seul, le paragraphe 11.5 de la Politique de recrutement ne permettait aucunement de demander une deuxième série d'entretiens :

11.5 Dans les situations où le jury d'entretien estime ne pas disposer d'informations suffisantes pour pouvoir formuler une recommandation, il peut choisir de recommander la conduite d'une deuxième série d'entretiens, soit avec tous les candidats soit avec seulement les candidats ayant obtenu les meilleurs scores. Le Président peut décider la conduite d'une deuxième série d'entretiens par un nouveau jury, au sein duquel, le cas échéant, ne saurait siéger aucun membre du premier jury autre que le Président.

À l'évidence, le jury d'entretien et l'ASB n'ont jamais estimé que le requérant faisait l'objet d'un traitement inéquitable. La décision du DE d'approuver la nomination a été prise à la suite de discussions tenues avec le représentant des ressources humaines et la Directrice du Pôle Services centralisés.

*Spécialiste en passation des marchés (L-4) (Poste 11)*

152. La non-nomination du requérant à ce poste n'est pas imputable à une mesure de représailles mais tenait principalement, comme il l'a lui-même déclaré, au fait qu'il ne parlait pas français : « Je n'avais aucune chance car les questions étaient pour l'essentiel posées en français ».

153. Deux processus de sélection distincts ont été tentés avant de recourir à la mutation d'un fonctionnaire à partir d'un bureau en cours de fermeture.

*Admissibilité du requérant au mécanisme de rotation du personnel*

154. Concernant l'affirmation du requérant selon laquelle il a été exclu du mécanisme de rotation du personnel en dépit de ses compétences manifestes au regard du plan de rotation du personnel et de sa cessation de service imminente, le défendeur argue que le requérant ne remplissait pas les conditions requises car celui-ci n'était pas titulaire d'un poste comme le stipule l'Instruction administrative de l'UNOPS sur le mécanisme de rotation du personnel qui dispose :

2.2.2 Un fonctionnaire en poste auprès de l'UNOPS est soumis au mécanisme de rotation si :

...

(c) le poste dont il/elle est le titulaire est repris dans le tableau des effectifs approuvé par le Conseil d'administration;

Un plan de rotation du personnel a pour principe de base que le nombre de postes disponibles doit équivaloir au moins au nombre de fonctionnaires, faute de quoi un fonctionnaire sur un poste finirait par se retrouver sans poste aux termes du plan. Le DE a fait une exception à bon escient pour un autre fonctionnaire en raison de ses graves problèmes de santé.

*La décision du défendeur de ne pas approuver le prêt du requérant*

155. Le défendeur a décidé de ne pas approuver le prêt du requérant, en quoi celui-ci n'a fait l'objet d'aucun traitement particulier. Les difficultés financières de l'UNOPS d'alors avait conduit le défendeur à préférer les mutations aux détachements et prêts.

156. S'agissant de la décision de mettre fin au service du requérant, le défendeur signale que son contrat avait déjà été renouvelé pendant plus d'un an après la suppression de son poste lors de la restructuration de 2007 et que la structure d'autofinancement de l'UNOPS imposait tôt ou tard d'y mettre un terme. Le défendeur signale également que le requérant est demeuré dans le système des Nations Unies sans interruption de service et a travaillé avec le Secrétariat de l'ONU à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008.

*Recevabilité*

157. Le défendeur maintient sa position que le non-renouvellement de l'engagement du requérant constitue l'unique décision recevable, toutes autres décisions étant prescrites conformément à la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

158. Il y a lieu d'examiner les événements antérieurs au 31 juillet 2008 uniquement dans la mesure où ils peuvent indiquer une influence indue du DE par intérim sur la décision du DE de ne pas renouveler le contrat du requérant.

159. En supposant que le Tribunal conclut que le DE par intérim a pris une décision injustifiée en 2006 en autorisant la réaffectation du requérant après qu'on lui a ôté la gestion du portefeuille Argentine et/ou sa mutation à Copenhague, il n'est toutefois pas démontré que le DE par intérim a pesé sur la décision du DE de ne pas renouveler le contrat du requérant en 2008. Ainsi, les mesures prises par le DE par intérim sont hors de propos.

160. Toutes les décisions antérieures au 31 juillet 2008 sont également prescrites et intéressent l'affaire uniquement quant à savoir si le DE était animé par un motif indu jusqu'au 31 juillet 2008. En l'absence de ce motif, ces décisions sont hors de propos.

161. Le paragraphe 2.2 du document ST/SGB/2005/21 « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » dispose :

La présente circulaire est sans préjudice de l'application normale des règles, règlements et procédures administratives, notamment ceux qui régissent la notation des fonctionnaires, le non-renouvellement d'un engagement ou le licenciement. Toutefois, la charge de la preuve incombe à l'Administration, laquelle doit établir, éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui, qu'elle aurait pris la même décision en l'absence des activités protégées visées à la section 2.2 ci-dessus.

Le paragraphe 2.2 ne modifie pas les arrangements relatifs à la prescription visés à la disposition 11.2 du Règlement du personnel d'alors. En d'autres termes, un recours doit encore être recevable avant que l'Administration ne soit tenue de prouver qu'elle aurait pris la même décision en l'absence de l'activité protégée. Si le recours n'est pas recevable et si la décision prescrite est seulement pertinente en ce qu'elle peut montrer qu'un motif indu a existé ou pas (ou continue éventuellement d'exister),

alors le paragraphe 2.2 ne s'applique pas. Dans cette situation, seule s'applique la règle habituelle : le requérant a la charge d'établir l'existence du motif indu.

162. Concernant l'unique décision non prescrite, à savoir celle du DE prise le 31 juillet 2008, les éléments fournis satisfont à la norme formulée au paragraphe 2.2 du document ST/SGB/2005/21, c.-à-d. :

6. Ce fut toutefois ma décision de ne pas renouveler le contrat du requérant après le 30 novembre 2008. Ce genre de décision n'est jamais facile à prendre, mais j'ai estimé qu'elle allait dans le meilleur intérêt de l'UNOPS. Le contrat du requérant avait déjà été renouvelé pendant plus d'un an après la suppression de son poste lors de la restructuration de 2007, situation que la structure d'autofinancement de l'UNOPS ne permettait pas de prolonger indéfiniment.

En outre, ou à titre subsidiaire, le défendeur argue que le document ST/SGB/2005/21 ne s'applique pas à l'espèce, dont son paragraphe 2.2, car le requérant n'entreprenait pas une « activité protégée » telle que définie dans le document ST/SGB/2005/21 :

2.1 La protection contre d'éventuelles représailles bénéficie à tout fonctionnaire (quels que soient le type et la durée de son engagement), stagiaire ou Volontaire des Nations Unies qui :

a) Dénonce le manquement d'un ou de plusieurs fonctionnaires aux obligations mises à leur charge par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel ou tous autres textes administratifs, le Règlement financier et règles de gestion financière ou les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, y compris le fait par tout fonctionnaire de demander ou de donner pour instructions à quiconque d'enfreindre les règlements, règles ou normes susmentionnés. Pour bénéficier d'une protection, l'intéressé doit dénoncer le manquement dès que possible et, au plus tard, six ans après en avoir eu connaissance. Il doit agir de bonne foi et fournir des renseignements ou présenter des éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de manquement...

La dénonciation par le requérant du manquement présumé doit porter sur le non-respect par le Spécialiste en gestion de projets des obligations mises à sa charge par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, et le défendeur fait

valoir que le Spécialiste en gestion de projets ne faisait que conduire des activités conformes à un accord conclu par l'ONU avec un gouvernement.

163. À titre subsidiaire, le défendeur déclare que le document ST/SGB/2005/21 ne s'applique pas aux arguments relatifs à l'action du DE par intérim car ceux-ci ont été invoqués avant l'entrée en vigueur du document ST/SGB/2005/21 à l'UNOPS. (Le défendeur signale que les circulaires du Secrétaire général ne s'appliquaient pas alors automatiquement à l'UNOPS conformément au document ST/SGB/1997/1, qui dispose que « Sauf indication contraire, les circulaires du Secrétaire général ne s'appliquent pas aux organismes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte ».)

164. En réponse à l'argument selon lequel le défendeur aurait dû lui trouver un placement approprié en considération de ses 10 années de services de bon gestionnaire de portefeuille, le requérant n'a pas fait l'objet d'un traitement différent de tout autre fonctionnaire occupant le même poste et n'a pas obtenu de poste dans le cadre de la restructuration en raison de ses piètres performances lors des entretiens.

165. Le portefeuille a été retiré au requérant en raison des mauvaises relations amplement démontrées qu'il entretenait avec PNUD Argentine. Le requérant était conscient de ces mauvaises relations. Le DE par intérim n'était pas informé de la dénonciation par le requérant de manquements présumés avant mai 2006, laquelle dénonciation ne saurait ainsi constituer une mesure de représailles. Aucun lien privilégié n'a existé entre le Spécialiste en gestion de projets et le DE par intérim.

#### *Indemnisation*

166. S'agissant de la référence du requérant au cas *Everett*, le défendeur signale que, dans cette affaire, la fonctionnaire a reçu 3 000 dollars des États-Unis pour « l'humiliation, la tension et l'incertitude qu'elle a endurées pendant la période de trois ans durant laquelle elle a été mise en congé spécial à plein traitement ». Le rejet

par l'Organisation de la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours de suspendre ce congé spécial à plein traitement et l'absence d'efforts préalables en vue de trouver un poste approprié au requérant ont été les éléments contextuels de l'affaire *Everett*. La fonctionnaire avait un emploi (permanent) de série 100 en sorte que l'Organisation devait obtempérer. Toutefois, en l'espèce, le requérant n'a pas obtenu une nomination permanente de série 100 dégageant le défendeur de cette obligation.

167. S'agissant de la référence faite par le requérant au cas *Lehmann*, le défendeur signale que cette affaire impliquait une décision de résilier l'engagement du fonctionnaire dans des circonstances exceptionnelles : l'Organisation avait décidé de ne pas renvoyer l'affaire devant le comité prévu car elle estimait que l'avis du Directeur du Service médical de l'ONU permettait difficilement de conclure que le requérant était bien incapable de travailler. Dans le cas du requérant, les décisions ont été prises sur recommandations des comités compétents. Le cas du requérant n'a rien à voir avec le cas *Lehmann* où le traitement de base net de trois ans devait être versé seulement si l'Organisation refusait de rétablir l'engagement permanent du requérant. En d'autres termes, le fonctionnaire dans le cas *Lehmann* avait un droit juridique à être embauché jusqu'à la retraite, contrairement au requérant qui n'a jamais eu d'engagement permanent et dont l'engagement peut expirer sans lui laisser aucune possibilité de renouvellement.

## Questions

168. Les questions peuvent être récapitulées comme suit :

- a) Les décisions soulevées par le requérant sont-elles recevables?
- b) Les décisions et actes soulevés par le requérant sont-ils des éléments suffisants, pris ensemble ou séparément, à l'appui de son accusation de représailles, harcèlement et abus d'autorité?

- c) Est-il possible d'établir un lien entre l'activité protégée et le traitement réservé au requérant qui en a résulté?
- d) Le défendeur a-t-il manqué à ses obligations contractuelles au titre de l'accord de réinstallation?
- e) Les processus de décision examinés attentivement ont-ils été licites et ont-ils garanti au requérant un examen complet et équitable en vue de sa nomination?
- f) Le non-renouvellement du contrat du requérant a-t-il été influencé par des mesures de représailles?

## **Discussion**

### *Champ d'application et recevabilité*

169. Le requérant a fait valoir que l'espèce couvrait le manquement présumé du défendeur, via la Déontologie par intérim ou via l'OAPR, à son devoir d'assurer la conduite d'une enquête approfondie sur les accusations portées par le requérant d'irrégularités financières et de mesures de représailles. J'ai indiqué à un stade antérieur de la prise en charge de l'affaire que la véracité des accusations du requérant n'intéressait pas l'espèce ni, pour des raisons tout aussi évidentes, la qualité de l'enquête sur ses accusations. Il s'ensuit notamment que le Tribunal n'a pas examiné la question de savoir si de multiples pratiques frauduleuses impliquant le Spécialiste en gestion de projets ont été commises. Aucun argument n'est ainsi recevable qui repose sur le bien-fondé des accusations ou l'ampleur de toutes prétendues irrégularités.

170. Le requérant a également signalé que le défendeur n'a pas examiné les accusations de représailles. Cette éventualité, que je n'envisage pas, est selon moi une

question périphérique faute de lien établi entre celle-ci et quelque décision préjudiciable que ce soit ayant fait l'objet de plaintes par le requérant.

171. Le requérant remet en cause de nombreuses décisions pour prouver son accusation de représailles et d'abus d'autorité. Le défendeur argue que ces décisions ne peuvent être examinées car les recours correspondants sont depuis longtemps prescrits. Toutefois, la recevabilité ou non de ces décisions ne dépend aucunement de leur pertinence. On ne présume en aucune façon que, n'ayant fait l'objet d'aucun litige, ces décisions sont correctes ou que le fonctionnaire est dans l'incapacité d'établir leur caractère irrégulier à supposer qu'il est pertinent de procéder ainsi pour une affaire recevable. La question ici est de savoir si la décision particulière faisant l'objet du litige proprement dit a contrevenu à son contrat d'embauche non pas parce qu'elle serait entachée d'irrégularités mais parce qu'elle relèverait de représailles systématiques donnant ainsi toute leur pertinence aux éléments contextuels des décisions antérieures. La distinction entre recevabilité et pertinence est clairement démontrée une fois compris que même un jugement du Tribunal en l'espèce assimilant une décision antérieure à une mesure de représailles n'affecterait pas son statut juridique et n'entraînerait la délivrance d'aucune ordonnance la concernant.

172. S'agissant des arguments du défendeur selon lesquels certaines décisions ne sont pas recevables car la circulaire sur les représailles n'était pas entrée en vigueur à l'époque desdites décisions, ceux-ci n'ont aucune logique. Premièrement, comme susmentionné, il ne s'agit pas d'un problème de recevabilité mais de pertinence. Deuxièmement, une décision animée par une intention de représailles contre un fonctionnaire aurait sans conteste constitué un manquement à l'obligation pour l'Organisation à l'égard du fonctionnaire de fonder ses décisions seulement sur des questions pertinentes sans incidence aucune d'élément étranger à l'affaire. En effet, tout acte de représailles contre un fonctionnaire après que celui-ci s'est acquitté de son obligation de dénoncer une irrégularité constituerait en soi un manquement grave.

La non-existence de la circulaire sur les représailles ne saurait porter atteinte à ces principes.

173. Le défendeur fait valoir que le paragraphe 2.2 du document ST/SGB/2005/21 sur la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ne saurait imposer à l'Administration la charge d'établir, « éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui » relativement à des décisions prises avant l'entrée en vigueur de cette disposition, « qu'elle aurait pris la même décision en l'absence des activités protégées ». On ne saurait affirmer si cette disposition concerne toutes les questions soulevées par les décisions administratives, quel que soit le contexte, y compris les recours devant le Tribunal ou bien seulement les décisions du Bureau de la déontologie en réponse à des plaintes de représailles. Je considère que le texte, dans son caractère général, s'applique aux décisions faisant l'objet de requêtes auprès du Tribunal. Toutefois, cette disposition ne porte pas sur la constatation des faits en soi mais sur le fait de se prononcer sur l'irrégularité d'une décision particulière entachée de représailles. Aussi pourrait-elle s'appliquer en l'espèce à la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant sans pour autant servir à imposer une présomption ayant qualité de preuve que les autres décisions examinées aux fins de l'affaire ont été influencées par des intentions de représailles à moins que le défendeur ne prouve le contraire, « éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui ». Ces questions relatives à l'administration de la preuve doivent être examinées selon l'approche habituelle, sans aucune présomption ni critère particulier.

### *Représailles*

174. Le conseil du requérant, en ouvrant la procédure pour le compte de celui-ci, a d'emblée déclaré s'appuyer sur ce qu'il a décrit (en anglais) comme un « prejudice » institutionnel et un « prejudice » individuel pour prouver ce qu'il avance. Il a fait valoir qu'une conduite hostile systématique aboutissant à « un licenciement

implicite » démontre les accusations du requérant. La difficulté posée par le mot anglais « prejudice » tient en partie aux deux sens au moins, voire plus précisément aux deux emplois, qu'il revêt. Le premier sens désigne une appréciation ou une attitude personnelle, un parti pris à l'égard de quelqu'un; le deuxième désigne une situation, voire une décision, défavorable où l'individu subit un préjudice ou est lésé. Ces deux emplois sont très distincts. Objet d'une série de décisions défavorables, le requérant a incontestablement subi un préjudice. Toutefois, savoir si ces décisions tenaient à des préjugés à son encontre est une toute autre question. Dans le cas présent, si un parti pris dirigé contre le requérant, qui serait consécutif à sa dénonciation, a en grande partie influencé la décision définitive de ne pas renouveler son contrat, alors celle-ci est à l'évidence abusive et constitue une rupture de son contrat. Ce n'est toutefois pas l'argument développé contre le défendeur. Se fondant sur l'ouverture de la procédure, le requérant soutient que, ayant ainsi subi un préjudice résultant d'une décision défavorable, le fait que cette décision découlait d'une série de plusieurs autres décisions défavorables – préjudiciables pour lui – démontre qu'il a été victime d'un « institutional prejudice » (parti pris institutionnel) de la part du défendeur, lequel a ainsi contrevenu à ses obligations contractuelles à son égard. Je considère que cet argument est insoutenable. Plutôt que de l'aborder sous l'angle du « parti pris », je préfère l'analyser sous l'angle de l'argument avancé proprement dit, à savoir l'argument des représailles dont la décision examinée serait l'issue définitive. Aussi ai-je utilisé l'expression « représailles institutionnelles ». Cette approche nous amène directement entre autres à constater que le terme anglais de « retaliation » (représailles en français) n'est pas aussi ambigu que le mot anglais « prejudice » (préjudice ou parti pris en français). Ce terme postule l'idée de motif ou raison animant une action. Les actions ne sauraient constituer en soi des représailles et peuvent être qualifiées ainsi seulement lorsqu'une raison particulière les sous-tend. L'attribution à une institution du terme de « représailles » pose ainsi nécessairement problème. De mon avis, la référence par le conseil du requérant à l'idée de « institutional prejudice » n'est ainsi d'aucune aide – non que le terme est en toute

hypothèse équivoque mais, avant tout, parce qu'il brouille le véritable objet de l'espèce.

175. Si le concept de représailles institutionnelles dispense d'examiner si telle ou telle décision défavorable prétendue caractéristique de ces représailles traduit réellement une intention de représailles et suffit à simplement pointer une série de décisions de ce type, je considère que ce concept est erroné tant dans son principe que dans sa logique. Cela vaut particulièrement lorsque les décideurs concernés (et les membres des jurys des comités formulant des recommandations à leur intention) sont nombreux et non concernés par l'objet de l'accusation qui aurait motivé les représailles. Il est faux dans son principe car il est une atteinte implicite ou explicite à la réputation des individus concernés sur le fondement que leurs recommandations ou décisions sont abusives par le simple fait qu'elles sont défavorables au plaignant et que d'autres décisions, auxquelles ils n'ont pas participé, prises par d'autres acteurs lui sont également défavorables. Le concept est erroné du point de vue logique car il est valable seulement lorsque l'examen de telle ou telle décision permet d'en établir la justification : s'il ressort de l'examen qu'elle ne se justifie pas, la décision est alors entachée d'irrégularités pour cette raison de sorte qu'il n'est pas nécessaire de se référer à une quelconque notion de représailles institutionnelles pour la caractériser; s'il est possible au contraire de justifier la décision, celle-ci ne peut en toute logique être qualifiée de représailles. De même, une simple accumulation de décisions défavorables n'entame pas cette logique. Bien entendu, les décisions peuvent être abusives pour de multiples raisons distinctes. Dans les cas de discrimination ou de représailles, il peut être très difficile de prouver le motif de l'irrégularité. Toutefois, lorsqu'il existe un grand nombre de décisions entachées d'irrégularités autres que des intentions de représailles, il est alors légitime (si la conduite est rationnellement susceptible d'inciter des représailles) d'inférer, de la série de décisions préjudiciables, la possibilité d'un facteur commun, à savoir une intention de représailles, abstraction bien entendu faite des cas où la décision est abusive alors que l'hypothèse des représailles peut être formellement exclue. Et ce, parce qu'il est justifié de demander

une explication pour l'ensemble des décisions abusives ayant lésé tel ou tel fonctionnaire qui, comme cela s'est produit, avait déposé une plainte susceptible de susciter des représailles de la part des cibles de ladite plainte. Il faut également reconnaître que la cible peut avoir des amis ou collègues qui sont réticents à admettre les accusations ou qui, de fait, estiment que celles-ci sont entièrement injustifiées, voire abusives. Toutefois, une décision doit toujours être considérée comme une mesure de représailles si elle traduit une désapprobation du fonctionnaire concerné dans le dépôt de sa plainte. En effet, la désapprobation est une considération étrangère et ainsi non pertinente. Bien entendu, un fonctionnaire (par exemple, un candidat à une promotion) n'est pas à chaque fois en droit de demander que soit ignorée toute accusation inconsidérée qu'il aura portée contre un collègue : la moralité, l'intégrité et le jugement sont autant d'éléments pertinents en vue d'une promotion et une accusation peut fort bien traduire l'aptitude à une nomination. Toutefois, cette approche relève plus de l'hypothèse que de la réalité car il serait alors nécessaire de disposer de preuves solides que l'accusation était définie ainsi correctement et que le fonctionnaire a eu la possibilité de s'expliquer préalablement à toute action, scénario très improbable.

176. De nombreuses décisions étaient toutefois évitables, qui auraient pu raisonnablement être prises différemment et ainsi ne pas léser ou à ce point léser le fonctionnaire. L'issue préjudiciable, voire très préjudiciable, constamment retenue dans un grand nombre de décisions de cette nature peut, en dépit de leur licéité, attester une influence étrangère latente. L'ensemble des exemples peut alors s'avérer plus probant que chaque exemple pris individuellement. De même, la possibilité pour une plainte de susciter une critique (même injustifiée) ou une intention de représailles, peut permettre de conclure – du moins sur la base de l'hypothèse la plus vraisemblable – que la décision défavorable en question était entachée d'irrégularités. L'extrait du jugement n° 1258 (2005) cité par le requérant n'en dit pas davantage et ne peut s'interpréter autrement. Au même moment, je souhaite souligner que, si les éléments contextuels de la décision contestée établissent formellement l'absence

d'influences extérieures, alors l'existence, voire la probabilité, de représailles systématiques n'intervient pas dans la mesure où elle se sera alors avérée hors de propos.

177. Ainsi, la notion de représailles institutionnelles selon moi peut tout au plus s'appliquer lorsqu'il existe un grand nombre de décisions illicites lésant le fonctionnaire ou un grand nombre de décisions préjudiciables non illicites en soi mais qui auraient raisonnablement pu être prises sans lui être préjudiciables, ou à ce point préjudiciables, et faute de toute justification solide de la non-adoption de cette dernière approche; de même, cette notion ne peut en toute raison se voir attribuer aucun rôle lorsque seulement plusieurs décisions défavorables peuvent être établies qui, à l'examen, se justifient par elles-mêmes (indépendamment de la seule question de leur licéité).

178. La prépondérance des éléments de preuve dans ce cas n'établit pas que les décisions contestées, ou que l'une de ces décisions, a/ont été influencée(s) par une quelconque intention de représailles contre le requérant, en totalité ou partie, pour sa dénonciation de ce qu'il considère un manquement. Selon moi, les facteurs déterminants permettant de conclure ainsi sont : le manque de tout élément attestant un lien solide entre le Spécialiste en gestion de projets et tout décideur concerné semblant indiquer un motif de représailles; le fait que la décision d'importance cruciale de destituer le requérant de son portefeuille non seulement se justifiait pour des raisons déterminées mais a été prise par le DE par intérim dans l'ignorance de la plainte du requérant; le fait que le DE, nommé après le dépôt de la plainte, n'avait aucun lien solide avec l'un quelconque des protagonistes, aucun intérêt dans chacun des événements et aucun motif perceptible pour agir dans un sens défavorable au requérant; enfin, comme il va être démontré ci-après, le fait que les décisions dont se plaint le requérant n'étaient ni abusives ni susceptibles d'aucune autre solution. J'aborderai chaque question soulevée par le requérant.

*S'agissant de la décision de destituer le requérant de son portefeuille et de ses fonctions*

179. Le DE par intérim a, dans sa déposition devant le Tribunal, signalé les raisons qu'il a données à la Déontologue par intérim de la destitution du requérant de son portefeuille. Ces raisons sont notamment la mise en copie par le requérant d'un responsable gouvernemental dans un message interne relatif à l'achat d'ordinateurs, comme acte vindicatif personnel, semble-t-il, dirigé contre le Spécialiste en gestion de projets, lequel acte aurait pu entraîner de grandes pertes pour l'UNOPS. Le DE par intérim a en outre confirmé disposer de plusieurs dossiers concernant le requérant qu'il tient pour être, pris ensemble ou séparément, des motifs suffisants de cessation de service du requérant, bien qu'il ne s'en soit pas entretenu avec celui-ci, mais avec d'autres responsables. Le DE adjoint a signalé avoir débattu de possibles solutions avec le requérant en vue de sa destitution et que celui-ci avait accepté d'explorer d'autres possibilités. Le DE par intérim a décidé de destituer le requérant de son portefeuille sans pour autant se rappeler, lors de l'audience, avoir rédigé un compte rendu écrit de ses motivations. Il a également fait valoir, pour les raisons qu'il a décrites, que l'importance réelle que l'UNOPS accordait alors au portefeuille du requérant n'était pas à la hauteur des seuls montants qui y étaient indiqués. Dans la mesure où il n'a subi aucun contre-interrogatoire laissant supposer le caractère erroné de cette analyse, je ne fais état d'aucun élément relatif aux chiffres ou mesures qu'il a mentionnés. De même, ces éléments, selon moi, établissent seulement que la productivité du requérant n'était pas si bonne que de dissuader un gestionnaire équitable de le muter à Copenhague ou de le destituer de la gestion de son portefeuille. Je ne considère pas pour autant que le requérant n'avait pas effectué une gestion compétente de son portefeuille.

180. Une décision aussi importante aurait certes pu être davantage étayée, mais de solides preuves attestent les difficultés qui avaient longtemps émaillé les relations entre certains bureaux de pays du PNUD et le requérant, mentionnées par le requérant

dans sa demande introductive d'instance, lesquelles difficultés justifieraient la décision de le destituer de son portefeuille.

181. Au regard de l'ensemble des éléments – en particulier l'absence de lien solide établi entre le Spécialiste en gestion de projets et le DE par intérim –, je considère que la plainte du requérant sur les activités du Spécialiste en gestion de projets n'a pas influencé les décisions concernant la gestion ou l'affectation de son portefeuille. La gestion par le requérant de son portefeuille et ses relations avec les personnes travaillant au sein de l'administration du pays hôte ont suscité de réels problèmes entre le PNUD et l'UNOPS, lesquels pouvaient justifier la décision du DE par intérim et, j'en ai la conviction, ont constitué les véritables éléments déclencheurs.

182. Même si la décision de destituer le requérant de la gestion de son portefeuille était abusive car s'appuyant sur des faits erronés, ou insuffisamment sur des faits bien compris, ou bien encore sur des sentiments personnels d'animosité à l'encontre du requérant, voire des intentions de représailles, ces éléments ne seraient pas pertinents en l'espèce. L'examen de tous les éléments concernant cet événement m'a convaincu qu'ils sont loin de permettre d'établir un lien entre la dénonciation du manquement présumé par le requérant et la décision prise.

#### *L'offre d'une affectation au Pérou*

183. L'offre d'un engagement de six mois au Pérou, bien qu'insatisfaisante pour le requérant, n'était pas, de mon avis, destinée à lui porter préjudice ou à conduire nécessairement à sa cessation de service. Cet argument n'est pas crédible. Le requérant fait valoir que la durée d'engagement de six mois a montré qu'il était traité différemment que les autres fonctionnaires dans la même position. L'affectation au poste péruvien était certes limitée à six mois, mais le dossier de candidature n'était pas soumis à une obligation d'accepter cette offre et le requérant s'est vu proposer au même moment la réinstallation à Copenhague avec la même date de fin de contrat que les autres fonctionnaires. À l'évidence, l'affectation au Pérou constituait

simplement une autre offre soumise à l'examen du requérant libre de l'accepter ou de la décliner.

#### *L'accord de réinstallation*

184. Les éléments de preuve disponibles ne suffisent pas à établir le rôle d'une quelconque intention de rétorsion dans l'exigence de réinstallation. Toutefois, deux questions ont retenu mon attention dans l'accord de réinstallation : premièrement, le requérant, qui a disposé de moins de 24 heures pour prendre sa décision, a-t-il été soumis à des conditions contractuelles inéquitables? Deuxièmement, le défendeur a-t-il contrevenu aux termes du contrat dans la mesure où aucun poste précis n'existait pour le requérant à son arrivée à Copenhague? En réponse à la première question, je considère que le requérant était conscient de l'imminence de l'offre étant donné ses discussions sur l'option péruvienne et qu'il l'a nécessairement anticipée. Ses supérieurs avaient, semble-t-il, bien débattu de la question avec lui et, même s'il n'était à l'évidence satisfait ni de cette offre ni du changement, il en a été informé bien avant la notification du préavis de 24 heures. D'autres fonctionnaires ont également pâti de la période de réinstallation et été confrontés à des choix difficiles. Je ne tiens pas les conditions de l'offre pour illicites au regard du contexte des activités de l'UNOPS et des éléments attestant les discussions préalables sur les changements imminents. En outre, le requérant était en droit d'exprimer ses préoccupations soulevées par l'accord et a exercé ce droit.

185. La question de savoir si le défendeur a contrevenu aux termes de l'accord en n'attribuant pas le poste de fonctionnaire chargé des achats que le requérant a accepté est plus délicate. Le poste du spécialiste des procédures internes n'était pas celui que le requérant avait accepté et s'en distinguait fortement, même s'il couvrait des fonctions d'achats, comme en témoigne entre autres la décision ultérieure de l'Organisation d'annoncer ce poste en externe. Comme son titre semble l'indiquer, l'examen des attributions du poste mentionnées dans les documents communiqués

montre une diminution sensible des fonctions d'achats. Néanmoins, les attributions du poste relevaient d'un service d'achats et d'autres fonctionnaires ont été confrontés au même problème à leur arrivée à Copenhague. Cette situation, selon moi, montre que le requérant n'a pas fait l'objet d'un traitement particulier à cet égard et que cette mesure ne constituait pas en soi un acte de représailles. Que d'autres étaient dans la même position ne constitue toutefois pas un argument suffisant pour établir le respect par le défendeur de ses obligations contractuelles. Le requérant n'a pas été en situation de précarité financière car il a été employé au même niveau malgré des fonctions différentes de celles qu'il avait acceptées. Malgré le pouvoir discrétionnaire de l'Organisation de modifier l'organigramme et de réaffecter le personnel, le défendeur n'a pas rempli son obligation contractuelle découlant de l'accord de réinstallation. Comme le montrent les éléments analysés ci-dessus toutefois, le dépôt par le requérant de plaintes sur des manquements n'a pas influencé le non-respect par le défendeur de son engagement d'attribuer au requérant un poste lié aux achats à Copenhague. En outre, le simple fait avéré que cette défaillance a constitué un manquement aux obligations contractuelles n'intéresse pas les questions examinées en l'espèce. Dans le même temps, il convient de signaler que la décision n'a eu aucune incidence financière sur les rémunérations et les prestations correspondant à la période du contrat et les éléments indiquent fortement l'absence d'effets ayant nui à la carrière du requérant. Cette décision toutefois n'ayant pas été soumise à l'avis du Tribunal au titre de l'article 2 du Règlement du personnel, mais seulement citée par le requérant dans le cadre de l'administration de la preuve de représailles, aucune indemnisation ou autre réparation ne saurait être ordonnée.

*Le requérant a-t-il fait l'objet d'un examen complet et approfondi à tous les processus de sélection?*

186. Il n'existe aucun droit à nomination. Mon évaluation des éléments produits devant le Tribunal relatifs aux postes me conduit à penser que le requérant a bénéficié d'une évaluation complète et équitable à tous les processus de sélection examinés. En

résumé, le requérant n'a pas réussi soit parce qu'il a obtenu de mauvais résultats lors de l'entretien, soit parce que d'autres candidats ont enregistré des scores très supérieurs, soit parce qu'il n'a pas été retenu sur la liste restreinte. Lorsque le requérant s'est dit préoccupé par la préférence accordée à des candidats moins qualifiés ou par le fait qu'il n'avait pas eu la priorité sur des candidats externes, les très nombreux documents transmis par le défendeur montrent, selon moi, que le requérant a pu bénéficier d'un examen complet et équitable dans absolument tous les cas, même lorsque la décision de l'ASB a été annulée ou modifiée. En particulier, à moins que certaines informations n'aient été inventées de toutes pièces, hypothèse aucunement attestée et que tous les éléments démentent, les recommandations et décisions ont été pleinement justifiées. Selon moi, une réfutation décisive a été donnée à toutes influences sur celles-ci des plaintes du requérant relatives au Spécialiste en gestion de projets. La Gestionnaire de portefeuille/Représentante du Conseil du personnel a témoigné relativement aux recommandations pour les postes des classes P-4 et L-4, pour lesquels le requérant avait postulé. Elle était une représentante du personnel au sein des jurys d'entretien qui ont examiné la candidature du requérant. Elle a déclaré que l'entretien avait été conduit de manière classique, que les questions étaient essentiellement les mêmes pour chaque candidat, que la plainte du requérant n'a été mentionnée à aucun moment et que le jury a été unanime dans son évaluation du requérant. Je considère que ce témoin a dit la vérité et que sa déposition concordait par ailleurs avec la logique des faits. Il serait particulièrement faux de conclure que le requérant n'a pas été recommandé en raison de sa dénonciation d'abus. Je constate également que le requérant n'a pas postulé pour l'un quelconque des postes de gestionnaires de portefeuille durant cette période.

187. J'ai examiné les éléments relatifs à quatre autres points que le requérant décrit comme inéquitables et non conformes aux obligations du défendeur à son égard, à savoir : le refus du défendeur de prêter le requérant, l'exclusion du requérant du processus de roulement dans l'occupation des postes, la décision de ne pas réaffecter le requérant en Uruguay et les décisions relatives à l'éventualité ou non de mission en

Chine. Les éléments communiqués ne corroborent pas une éventuelle violation par le défendeur d'un quelconque droit en rapport avec ces points, ni une prise de décisions injustifiées à l'époque. Les éléments tels que présentés par le défendeur montrent que les circonstances justifiaient ces décisions.

*Le défendeur a-t-il rempli ses obligations relativement à la restructuration?*

188. Concernant les trois postes particuliers résultant de la restructuration, nombre d'éléments portent à croire que le requérant n'a pas fait une bonne prestation lors de son entretien et rien ne semble indiquer l'existence d'un parti pris de la part du jury à son encontre. L'unique entretien accordé également à d'autres candidats aux deux postes semble invalider le point soulevé par le requérant à cet égard. L'attribution au requérant du poste qu'il occupait, en l'occurrence de spécialiste des procédures internes, semblait certes aller de soi, mais il a obtenu des résultats très inférieurs à ses concurrents lors de son entretien si bien qu'aucun jury n'aurait pu raisonnablement justifier sa sélection. La Directrice de l'OEC&HR a certes commis initialement une erreur dans la mise en équivalence des postes, mais celle-ci a été immédiatement rectifiée et n'a eu ainsi aucune conséquence. Cette erreur est le fait d'une simple défaillance humaine à laquelle nous sommes tous sujets et n'a aucunement pesé sur le requérant.

*Le non-renouvellement du contrat du requérant*

189. J'ai analysé ci-dessus le contexte de la prise de décision par le DE de ne pas renouveler le contrat du requérant. Comme susmentionné, je l'ai estimé sincère et honnête sur cette question. Cet élément, une fois admis, équivaut sans conteste à une preuve concordante et convaincante qu'aucune mesure de représailles n'a influencé la décision. Je constate également que le conseil du requérant n'a pas fait valoir que le DE était fondamentalement motivé par une quelconque intention de représailles contre le requérant en réponse aux plaintes déposées par celui-ci auprès du Bureau de la déontologie ou du BSCI mais s'est seulement appuyé sur ce qu'il a nommé un

« parti pris institutionnel ». Je considère qu'aucune approche institutionnelle de ce type n'est attestée en tout état de cause. Il s'ensuit que le non-renouvellement de la nomination du requérant ne contrevenait pas aux obligations contractuelles du défendeur.

### **Point supplémentaire**

190. Le requérant et, dans une certaine mesure, le défendeur ont demandé à verser de nouvelles pièces au dossier bien après la date limite d'enregistrement des éléments à produire, demandes que j'ai rejetées. Il est parfaitement injuste à l'égard des parties et du Tribunal de chercher à rouvrir la procédure lorsque les préparatifs du jugement sont en cours. Les nouvelles pièces transmises n'étaient pas sans prêter à controverse et auraient nécessité d'autres écritures et, peut-être, une autre audience. Dans une affaire où il y a eu une importante gestion du dossier et plusieurs jours d'audience très espacés les uns des autres, il est tout simplement inacceptable d'envisager de communiquer des écritures directement en vue d'un jugement. Si j'étais convaincu qu'une injustice fondamentale aurait pu résulter du refus d'examiner ces nouveaux éléments, j'aurais pu autoriser la prise en compte de ceux-ci. Ce n'est toutefois absolument pas mon opinion.

### **Conclusion**

191. La requête est rejetée.

192. Eu égard aux circonstances de l'affaire, j'ai autorisé que le nom du requérant ne soit pas cité dans le jugement.

Cas n° : UNDT/NY/2009/067/JAB/2009/015

Jugement n° : UNDT/2010/115

*(Signé)*

Juge Adams

Ainsi jugé le 25 juin 2010

Enregistré au greffe le 25 juin 2010

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York