



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/047

Jugement n° : UNDT/2021/059

Date : 24 mai 2021

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Agnieszka Klonowiecka-Milart

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

RIDHA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M. Omar Yousef Shehabi, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

M^{me} Angela Arroyo, PNUD

Introduction

1. Par requête du 8 mai 2019, le requérant, un ancien analyste de programmes qui travaillait pour le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en Iraq en qualité d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national, a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (« le Tribunal ») pour contester une décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 31 décembre 2018¹.

2. Par réponse du 4 juin 2019, le défendeur a soutenu que la requête n'était que partiellement recevable au motif que le requérant n'avait pas contesté la décision de supprimer son poste dans sa demande de contrôle hiérarchique ; les griefs qu'il fait ici à cette décision ne relèvent donc pas de la compétence *ratione materiae* du Tribunal. Le défendeur avance que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant est légale.

3. Le Tribunal a tenu une audience sur le fond du 26 au 28 octobre 2020. Le 25 novembre 2020, le défendeur a déposé un mémoire supplémentaire dans lequel il a motivé la décision de supprimer le poste du requérant. Le 7 décembre 2020, le requérant a lui aussi déposé un mémoire, dans lequel il a tenu compte, aux fins de ses moyens, des dépositions et des preuves produites à l'audience après le dépôt de sa requête². Les deux parties ont déposé leurs mémoires en clôture le 26 mars 2021.

RECEVABILITÉ

Moyens du défendeur

4. Le défendeur avance que, dans sa demande de contrôle hiérarchique, le requérant s'est borné à contester la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée. Or, en contestant en l'espèce la décision de supprimer son poste

¹ Requête, section II.

² Mémoire déposé par le requérant le 7 décembre 2020 en application de l'ordonnance n° 234 (NBI/2020).

au motif que cette décision n'était pas motivée, le requérant cherche à formuler d'autres griefs en plus de ceux qu'il avait notifiés dans sa demande de contrôle hiérarchique. Les décisions visant à ne pas renouveler son engagement et à supprimer son poste sont deux décisions administratives distinctes et, pour qu'elles relèvent d'une requête dont est saisi le Tribunal de céans, il aurait fallu qu'elles fassent chacune l'objet d'une demande de contrôle hiérarchique.

Moyens du requérant

5. Le requérant avance que, selon une jurisprudence bien établie, la suppression d'un poste ne saurait être contestée indépendamment de la décision de ne pas renouveler un engagement. Le requérant cherche à s'appuyer sur l'arrêt rendu par le Tribunal d'appel des Nations Unies dans l'affaire *Lee*³, dans lequel celui-ci a conclu que même si M^{me} Lee ne pouvait pas contester le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de restructurer l'Organisation ou de supprimer un poste, elle pouvait néanmoins attaquer une décision administrative découlant d'une restructuration une fois cette décision rendue. Le requérant conteste ici le processus ayant abouti au non-renouvellement de son engagement. Il y a donc lieu de statuer avant toute chose sur la légalité de la suppression de son poste.

Examen

6. L'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal prévoit ce qui suit :

Le Tribunal du contentieux administratif [...] est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne [...] pour
a) Contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les Statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée.

³ Arrêt *Lee* (2014-UNAT-481), par. 51.

7. Dans la requête à l'examen, le requérant décrit la décision contestée comme étant la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 31 décembre 2018 ; décrite ainsi, la décision relève clairement de la compétence du Tribunal, telle que définie par le Statut. Le requérant avance des arguments ayant trait à la suppression de son poste pour étayer les griefs qu'il fait à la décision attaquée. Plus particulièrement, il s'appuie sur le fait que la décision de supprimer son poste n'était pas motivée pour conclure à l'illégalité de la décision de non-renouvellement.

8. Le Tribunal rappelle que le Tribunal d'appel a pour jurisprudence constante de considérer que la principale caractéristique d'une décision administrative susceptible de réexamen judiciaire est qu'elle doit produire des effets juridiques directs affectant les conditions d'emploi d'un fonctionnaire⁴. Les décisions préparatoires ne sont pas susceptibles de recours, car elles ne produisent pas, en soi, d'effets juridiques directs. Elles constituent plutôt l'une des différentes étapes d'un processus de prise de décisions complexe. Elles ne peuvent pas être contestées en tant que telles, mais seulement dans le cadre d'un recours contre une décision définitive⁵. Conformément à la jurisprudence créée par l'arrêt *Lee*, la suppression d'un poste est considérée comme un acte préparatoire qui n'est pas, en soi, une décision susceptible de réexamen. En revanche, une décision découlant de la suppression d'un poste est une décision administrative susceptible de réexamen judiciaire⁶.

9. En appliquant ce qui précède à l'espèce, le Tribunal conclut que le requérant ne pouvait pas contester effectivement la décision de supprimer son poste en elle-même mais uniquement en ce qu'elle constituait une étape préalable au non-renouvellement de son engagement de durée déterminée. Par conséquent, il a eu raison de se borner à contester le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée dans sa demande de contrôle hiérarchique. C'est également cette décision que le requérant entend contester devant le Tribunal. La requête est donc recevable.

⁴ Arrêt *Nouinou* (2019-UNAT-902), par. 35.

⁵ Arrêt *Ishak* (2011-UNAT-152), arrêt *Elasoud* (2011-UNAT-173), arrêt *Gehr* (2013-UNAT-313).

⁶ Arrêt *Lee* (2014-UNAT-481), par. 48.

FAITS

Rappel

10. Le requérant est entré au service du Bureau de pays du PNUD à Bagdad, en Iraq, le 16 novembre 2014 et y est resté jusqu'à l'expiration de son engagement le 31 décembre 2018⁷. Il occupait le poste d'analyste de programmes en qualité d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national, qui était l'un des deux postes que comptait le Groupe d'appui aux programmes chargé d'apporter un soutien général aux secteurs Gouvernance démocratique et Énergie et environnement⁸. Comme son mandat le prévoyait, le requérant était responsable, de manière générale, de la mise en œuvre des stratégies du programme et de la gestion efficace du programme du Bureau de pays⁹. Son mandat ne comprenait aucune spécialisation thématique, mais tendait plutôt à indiquer que le requérant travaillerait dans tous les secteurs du Programme¹⁰. Cette absence de spécialisation thématique découlait du fait que, lorsque le requérant avait été recruté par le PNUD en Iraq, le Groupe d'appui aux programmes, qui relevait du Bureau de pays, effectuait des tâches générales et ne contenait aucun pilier thématique distinct ou substantiellement différent.

11. Au cours de la période 2017–2018, le Bureau de pays du PNUD en Iraq a fait l'objet d'un processus de réorganisation et de mise en adéquation. Cette restructuration faisait suite à l'évolution de la situation liée à la proclamation en 2014 d'un califat par l'État islamique d'Iraq et du Levant (Daech), un événement qui avait provoqué une situation de crise en Iraq et contraint le PNUD à transférer son bureau à Amman. En 2015–2016, alors que les autorités iraqiennes commençaient à reprendre le contrôle des villes et villages qui étaient tombés aux mains de Daech, le PNUD s'est réinstallé à Bagdad et a entrepris de mettre en place des projets pour aider à stabiliser ces zones. Il a été considéré que cette phase de stabilisation nécessitait une nouvelle

⁷ Requête, section I et section VII, par. 1.

⁸ Réponse, annexe 9.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

structure prompte à réagir ainsi qu'une nouvelle force de travail à même de gérer des projets d'envergure¹¹.

12. Par conséquent, en raison des modifications touchant les opérations du Bureau de pays du PNUD en Iraq, et notamment de l'évolution rapide de la situation en matière de sécurité, du paysage humanitaire et des questions de développement dans le pays, une équipe de conseil en gestion (« l'équipe de conseil ») fournissant des conseils dans le domaine de la gestion interne a été engagée pour examiner la structure institutionnelle du PNUD¹². En avril 2017, un mémorandum d'accord a été conclu entre l'équipe de conseil et le Bureau de pays en Iraq afin de définir les objectifs, la portée, la stratégie, les résultats escomptés, le calendrier et l'organisation de l'exercice de restructuration¹³.

13. L'équipe de conseil a procédé à son examen entre avril et mai 2017 avant de soumettre un rapport intitulé « Projet de plan de transformation du PNUD en Iraq » en mai 2017¹⁴. L'équipe de conseil a exposé ses conclusions concernant l'ensemble du Bureau et a formulé des recommandations sur les modifications à apporter à sa structure pour résoudre les problèmes recensés¹⁵. L'équipe de conseil a mis en évidence des besoins structurels, mais elle n'a pas cherché à déterminer quels postes devaient être supprimés¹⁶ ; au contraire, les propositions qu'elle a faites dans le Projet de plan de transformation devaient être approfondies et finalisées par les cadres supérieurs du Bureau de pays avant que le plan de transformation soit présenté aux directeurs du Bureau régional pour les États arabes afin qu'ils l'approuvent¹⁷. Au niveau pratique, au cours de la période pendant laquelle le plan a été finalisé, l'équipe de conseil et le Bureau de pays du PNUD en Iraq ont travaillé en parallèle afin

¹¹ Dépositions de M^{me} Lisa Lange et de M. Vahktang Svandize, 26 octobre 2020 ; dépositions de M. Tabet et de M. Gerardo Noto, 27 octobre 2020 ; déposition de M. Tahir Shraideh, 28 octobre 2020 ; dossier de procédure conjoint, p. 40, par. 6.

¹² Déposition de M^{me} Lisa Lange, 26 octobre 2020 (elle a précisé que cette équipe fournissait des conseils en matière de gestion interne au PNUD).

¹³ Dossier de procédure conjoint, p. 50.

¹⁴ Réponse, annexe 4.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Déposition de M^{me} Lisa Lange, 26 octobre 2020.

¹⁷ Réponse, annexe 3, p. 4.

de mettre les ressources humaines en adéquation avec la nouvelle structure¹⁸. Il est indiscutable que les cadres supérieurs du Bureau de pays du PNUD en Iraq n'étaient pas tenus d'accepter toutes les recommandations de l'équipe de conseil, comme en témoigne le fait qu'ils ont rejeté par la suite une proposition visant à ce que l'un des postes de chef des nouveaux piliers fasse l'objet d'un recrutement international.

14. S'agissant du Groupe d'appui aux programmes, dont relevait le poste du requérant, l'équipe de conseil a conclu dans le Projet de plan de transformation que ce service manquait de personnel, était mal organisé et souffrait de dysfonctionnements, et que la répartition des tâches s'y faisait au cas par cas. L'équipe a ensuite conclu dans le Projet de plan de transformation que les membres du personnel ne connaissaient pas bien le mandat du Groupe¹⁹. Elle a donc proposé que le Groupe fasse l'objet d'une réorganisation sur la base d'un portefeuille d'activités qui équilibre, protège et renforce la stabilisation en cours et comprenne des attributions prospectives qui permettent au PNUD de jouer un rôle de premier plan dans les activités menées après la phase de stabilisation. Elle a en outre recommandé de créer trois nouveaux piliers qui tirent parti du portefeuille de projets existant et le développent : 1) Diversification économique ; 2) Gouvernance et réconciliation ; 3) Environnement et énergie. Concernant les effectifs, il était proposé dans le Plan de transformation que les piliers 1 et 2 soient dirigés par un administrateur principal recruté sur le plan national, tandis qu'un fonctionnaire recruté sur le plan international dirigerait le pilier 3 dans un premier temps avant de passer le témoin à un administrateur principal recruté sur le plan national une fois que le programme serait à pied d'œuvre. Selon cette proposition, chaque pilier disposerait d'une petite équipe d'appui, qui comprendrait, par exemple, un administrateur de la classe A recruté sur le plan national et un ou deux agents des services généraux²⁰.

¹⁸ Déposition de M^{me} Lisa Lange, 26 octobre 2020, enregistrement audio à 2:00:32.

¹⁹ Réponse, annexe 4, p. 4.

²⁰ Réponse, annexe 4, p. 9, par. 4.

Contexte dans lequel s'inscrit la décision attaquée

15. Après que le Projet de plan de transformation a été communiqué, les cadres supérieurs du Bureau de pays du PNUD en Iraq ont examiné les recommandations formulées par l'équipe de conseil et présenté au Bureau régional pour les États arabes un document intitulé « Processus de transition du Bureau de pays du PNUD en Iraq : prochaines étapes », appelé communément Plan de transition définitif²¹. Le Bureau régional pour les États arabes a approuvé le processus de transition le 5 décembre 2018, en même temps qu'un nouvel organigramme²².

16. S'agissant plus particulièrement du Groupe d'appui aux programmes, dont relevait le poste du requérant, le Plan de transition définitif tel qu'approuvé par les cadres supérieurs du PNUD prévoyait de le réorganiser comme suit en fonction des trois piliers : une équipe chargée des questions économiques (dirigée par un administrateur de la classe D recruté sur le plan national) et des équipes chargées des piliers Gouvernance et Environnement (chacune dirigée par un administrateur de la classe C recruté sur le plan national). Un auxiliaire Programme (G-6) apporterait un appui à chacune de ces équipes²³.

17. Les trois domaines thématiques devaient remplacer la structure existante dans laquelle se trouvait le poste du requérant et qui était un service de gestion générale des programmes. Par conséquent, les postes auxquels correspondaient des fonctions générales en matière de programme — à savoir les deux postes d'analyste de programmes occupés par le requérant (poste n° 00096761) et par un autre fonctionnaire (poste n° 00094690) en qualité d'administrateurs de la classe B recrutés sur le plan national — ne faisaient pas partie de la nouvelle structure à trois piliers et devaient être supprimés²⁴.

²¹ Réponse, annexe 7, p. 5.

²² Ibid., p. 1.

²³ Ibid., p. 6, point b.

²⁴ Requête, annexe 2, réponse, annexe 7, p. 6, point b.

18. Toujours au cours de la période 2017–2018, lorsqu’il a été décidé de procéder à la restructuration, le Bureau de pays du PNUD en Iraq a connu de fréquents changements de direction : le Directeur de pays, M. Mounir Tabet, a quitté l’Iraq en mars 2018²⁵ et M. Gerardo Noto a assumé les fonctions de Directeur de pays par intérim jusqu’au 10 décembre 2018. Ensuite, M. Noto est devenu Représentant résident par intérim jusqu’à ce qu’il quitte également l’Iraq pour la Libye en mars 2019²⁶. Au cours de la période 2017–2018, M. Thair Shraideh a exercé les fonctions de directeur de pays chargé des opérations par intérim. Il a également quitté l’Iraq en juin 2018²⁷. M. Svanidze est entré en service à la mi-août 2018 en tant que directeur de pays adjoint chargé des opérations²⁸.

19. M. Tabet a déclaré qu’il n’avait pas pris part à la prise ni à l’exécution des décisions visant à créer ou à supprimer des postes²⁹. M. Noto a déclaré que toutes les décisions tendant à créer et à supprimer des postes conformément à l’exercice de restructuration, y compris le poste dont le requérant était alors titulaire, avaient déjà été prises lorsqu’il était arrivé en mars 2018³⁰. De même, M. Svanidze a déclaré qu’à son arrivée, il avait pris part à l’exécution de décisions qui avaient été prises bien avant son entrée en fonctions³¹. Il a en outre déclaré que même son poste avait été créé sur la base des recommandations de l’équipe de conseil et de la restructuration dans son ensemble. Avant son entrée en fonctions, il n’y avait qu’un seul poste de directeur de pays adjoint chargé des programmes et des opérations ; dans le cadre de la restructuration, ce poste avait été subdivisé pour créer les postes de directeur de pays adjoint chargé des programmes et de directeur de pays adjoint chargé des opérations³². Enfin, M. Shraideh a déclaré qu’il savait que le poste que le requérant occupait faisait partie de ceux qui devaient être supprimés, mais qu’il n’était pas certain de savoir qui

²⁵ Déposition de M. Tabet, 27 octobre 2020.

²⁶ Déposition de M. Noto, 27 octobre 2020.

²⁷ Déposition de M. Shraideh, 28 octobre 2020.

²⁸ Mémoire déposé par le requérant le 7 décembre 2020, par. 13 ; déposition de M. Svanidze, 26 octobre 2020.

²⁹ Déposition de M. Tabet, 27 octobre 2020, enregistrement audio à 1:58:52.

³⁰ Déposition de M. Noto, 27 octobre 2020, enregistrement audio à 15:12.

³¹ Déposition de M. Svanidze, 26 octobre 2020, enregistrement audio à 1:26:38.

³² Ibid.

parmi les responsables du PNUD s'était penché sur les motifs justifiant cette suppression ou avait pris cette décision³³.

20. Selon le défendeur, M^{me} Cameron, que M^{me} Lange avait désignée comme étant la personne ayant géré les aspects du Plan de transition définitif en lien avec les ressources humaines, avait quitté l'Organisation pour prendre sa retraite et n'était pas joignable.

21. En résumé, il s'est avéré impossible de savoir avec certitude qui était en théorie responsable du Plan de transition définitif en ce qui concernait les décisions relatives aux ressources humaines, c'est-à-dire en matière de création ou de suppression de postes. Les parties se sont employées à retrouver des documents de l'époque sur ces points précis, mais leurs efforts n'ont pas abouti³⁴.

22. En février 2018, une retraite du personnel a été organisée à Erbil (Iraq). À cette occasion, les cadres du Bureau de pays du PNUD en Iraq ont présenté la nouvelle structure du Bureau, dans laquelle on voyait quels postes subiraient les répercussions du processus de restructuration³⁵. M. Shraideh, l'auteur de cette présentation, a confirmé qu'au cours de l'élaboration du rapport de l'équipe de conseil, plusieurs versions de la nouvelle structure (organigrammes) avaient été produites, mais que la version définitive était celle qui avait été présentée lors de la retraite à Erbil et qui montrait quels postes étaient concernés³⁶. Il a confirmé que la version définitive de l'organigramme était celle dans laquelle il était indiqué, à l'aide d'un cercle jaune et de flèches rouges, que le Groupe chargé de la gestion générale des programmes allait être réorganisé selon les trois piliers thématiques et que chacune des équipes allait être dirigée par un administrateur de la classe C ou D recruté sur le plan national et comprendrait un agent des services généraux de la classe G-6, et

³³ Déposition de M. Shraideh, 28 octobre 2020, enregistrement audio à 27:04.

³⁴ Mémoire déposé par le requérant le 7 décembre 2020, par. 9.

³⁵ Déposition de M. Shraideh, 28 octobre 2020 ; requête, annexe 2.

³⁶ Ibid.

dans laquelle on voyait quels postes subiraient des répercussions³⁷. Il a confirmé qu'on pouvait voir sur l'organigramme que le poste du requérant faisait partie des postes visés par la restructuration (signalés en rose pâle)³⁸.

23. Le requérant affirme qu'il n'a pas pu participer à la retraite pour des raisons familiales³⁹, mais les témoins n'ont pas été en mesure de confirmer ou d'infirmer son absence. Dans le courriel qu'il a envoyé le 18 décembre 2018, M. Noto a indiqué qu'à cette même époque, le Directeur de pays du PNUD en Iraq alors en poste avait rencontré individuellement les titulaires des postes visés par la restructuration et les avait informés de la suppression de leur poste⁴⁰. M. Shraideh, qui était alors le Directeur de pays chargé des opérations par intérim, a déclaré qu'il avait personnellement rencontré le requérant, certes de manière inopinée, sans avoir planifié de rendez-vous, lui avait expliqué les raisons justifiant la suppression de son poste et l'avait même encouragé à se porter candidat à de nouveaux postes vacants pour lesquels il possédait les qualifications requises⁴¹. Le requérant nie avoir discuté avec la direction⁴².

24. Par lettre du 22 octobre 2018, M. Noto, le Directeur de pays par intérim, a informé le requérant que, dans le cadre de la restructuration du Bureau de pays du PNUD en Iraq et du processus de mise en adéquation, le poste qu'il occupait allait être supprimé avec effet au 1^{er} janvier 2019. Par cette même lettre, le requérant a aussi été informé que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2018⁴³.

25. Le 15 décembre 2018, le requérant a envoyé un courriel au Directeur de pays du PNUD en Iraq pour accuser réception de la lettre concernant la suppression de

³⁷ D'après le dossier de procédure conjoint présenté par les parties, il y a eu plusieurs versions de l'organigramme (voir, par exemple, p. 31, 184 et 200 du dossier de procédure). Celui avec un cercle jaune se trouve à la page 184 du dossier.

³⁸ Dossier de procédure, p. 184.

³⁹ Dossier de procédure, p. 11.

⁴⁰ Requête, annexe 5, p. 2, par. 3.

⁴¹ Déposition de M. Shraideh, 28 octobre 2020.

⁴² Mémoire déposé par le requérant le 7 décembre 2020, par. 16.

⁴³ Requête, annexe 3.

son poste et le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée qui en résultait. Dans ce même courriel, le requérant a demandé des éclaircissements sur les raisons spécifiques qui avaient conduit à la suppression de son poste et a demandé une copie du rapport définitif de l'équipe de conseil concernant la restructuration⁴⁴. Dans un autre courriel, le requérant a demandé à connaître les raisons pour lesquelles ses candidatures à deux postes d'administrateur de la classe C recruté sur le plan national au sein du pilier Gouvernance et réconciliation (poste n° 00126826) et du pilier Environnement et énergie (poste n° 00126825) n'avaient pas été retenues⁴⁵.

26. Le 18 décembre 2018, le Directeur de pays a répondu aux courriels du requérant et notamment déclaré que, pour mettre en œuvre la restructuration conformément aux recommandations de l'équipe de conseil, la direction avait mené une analyse approfondie et une évaluation des besoins en tenant compte du coût, des ressources disponibles ainsi que des nouvelles compétences et ressources requises. Par conséquent, la décision de supprimer des postes ou d'en créer de nouveaux s'inscrivait dans le cadre de la restructuration du Bureau de pays du PNUD en Iraq et de la mise en adéquation de la nouvelle structure. S'agissant des postes relevant des piliers susvisés, le Directeur de pays a dit que seuls les candidats présélectionnés étaient contactés et informés des prochaines étapes. En outre, le processus de recrutement pour l'un des postes était toujours en cours⁴⁶.

27. Le 20 décembre 2018, le requérant a répondu et demandé de plus amples précisions, notamment sur le point de savoir en quoi il était logique, opportun et efficace de supprimer certains postes et d'en créer d'autres, et si la suppression des postes d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national visait à accroître l'efficacité ou était le résultat d'un manque d'efficacité découlant d'un manque de compétences. Il s'est en particulier élevé contre le fait qu'un poste d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national à Erbil avait par ailleurs été conservé⁴⁷.

⁴⁴ Requête, annexe 4.

⁴⁵ Requête, annexe 5, p. 2.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid.

28. Le 4 janvier 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée, dont il a reçu les conclusions le 8 février 2019⁴⁸.

Moyens

Moyens du requérant

29. Le requérant s'appuie sur les arrêts *Obdeijn* (2012-UNAT-201), *Robinson* (2020-UNAT-1040) et *Hine-Wai Kapiti Loose* (2020-UNAT-1043) pour faire valoir l'obligation de l'Administration de motiver ses décisions. Le requérant avance que pour que les fonctionnaires soient en mesure de cerner concrètement ce qui constitue une inobservation de leurs conditions d'emploi, l'Administration doit exposer de manière précise et détaillée les motifs qui sous-tendent ses décisions. En l'espèce, le PNUD a refusé, dans un premier temps, de partager toute information concernant les circonstances de la suppression de son poste et, plus grave encore, de fournir les passages pertinents du rapport de l'équipe de conseil concernant le processus de restructuration. Les motifs finalement invoqués par le défendeur sont erronés, car ils ne tiennent pas compte des points essentiels qui sous-tendent la décision contestée, à savoir l'identité du décideur et les éléments qu'il a pris en considération pour parvenir à la décision de supprimer le poste du requérant ; l'Administration ayant uniquement fourni des informations sur la façon dont l'équipe de conseil avait procédé de manière générale à l'exercice de restructuration et sur la réorganisation du Groupe d'appui aux programmes. Dans sa réponse, le PNUD s'est caché derrière ce processus, se contentant d'invoquer ce que M. Noto, qui était alors Directeur de pays par intérim, avait écrit au requérant immédiatement après la décision en cause, à savoir que le Bureau de pays en Iraq avait mené une analyse approfondie et une évaluation des besoins en tenant compte du coût, des ressources disponibles ainsi que des nouvelles compétences et ressources requises⁴⁹. M. Noto a pourtant déclaré qu'il n'avait pas pris part à cette « évaluation » et n'était pas en mesure de savoir qui

⁴⁸ Requête, annexes 6 et 7.

⁴⁹ Mémoire déposé par le requérant le 7 décembre 2020, par. 25.

l'avait menée⁵⁰. Même après la procédure orale, le défendeur ne parvient pas à structurer ces motifs et encore moins à montrer qu'ils avaient été transmis au requérant.

30. Le requérant souligne que plusieurs questions sont restées sans réponse : quelles « nouvelles compétences et ressources » ont été jugées requises ? Qui a déterminé que ces compétences et ressources ne correspondaient pas à la description du poste que le requérant occupait ? Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'examen comparatif, étant donné qu'un poste d'analyste de programmes recruté sur le plan national à la classe B, soit la même classe et le même poste que ceux du requérant, avait été conservé dans la nouvelle structure ?

31. Le requérant avance que le Tribunal peut et devrait tirer des conclusions défavorables lorsque l'Administration motive sa décision de manière erronée ou tardive. S'appuyant sur le jugement *Fernandez Arocena* (2018-UNDT-033), le requérant affirme que des conclusions défavorables sont également de mise lorsque l'Administration n'est pas en mesure de reconstituer la chronologie de la décision et empêche ainsi le requérant de défendre sa thèse et le Tribunal d'examiner la décision. Sur la base de ces conclusions défavorables, le Tribunal peut et devrait conclure que le défendeur ne s'est pas acquitté de son obligation de prouver que sa décision de supprimer le poste du requérant et le non-renouvellement du contrat qui s'en est suivi n'étaient ni arbitraires ni entachés de motifs illégitimes ; et que, partant, la décision de suppression et de non-renouvellement était illégale. Le requérant demande les réparations suivantes : a) une indemnisation pour la violation de son droit d'être informé des raisons de son licenciement, y compris des motifs sous-tendant la suppression de son poste ; b) l'annulation de la décision de ne pas renouveler son engagement ; et c) une indemnisation pour le préjudice subi en raison du non-renouvellement de son engagement.

⁵⁰ Déposition de M. Noto, 27 octobre 2020.

Moyens du défendeur

32. Le défendeur ne semble plus soutenir, comme il l'a fait dans le contrôle hiérarchique et dans sa réponse, que la direction du Bureau de pays du PNUD en Iraq a tenu des réunions individuelles à ce sujet avec le requérant pour lui expliquer pourquoi son poste allait être supprimé. Il soutient toutefois que l'Administration a fourni au requérant des raisons suffisantes à ce sujet, à savoir la restructuration du Bureau de pays et la mise en conformité de la structure du Bureau avec les recommandations de l'équipe de conseil. Le principal argument du défendeur semble consister à invoquer la présomption de régularité de la décision de suppression, que le requérant n'a pas réussi à réfuter. Se plaignant d'avoir été sommé d'énoncer « contre son gré » les motifs de fond sous-tendant la suppression du poste du requérant, le défendeur les a finalement exposés comme suit.

33. Étant donné qu'aux fins de la nouvelle structure, les postes auxquels correspondaient des fonctions générales avaient été supprimés et uniquement remplacés par des postes spécialisés, et que des postes d'administrateur de la classe D ou C recruté sur le plan national et des postes de la classe G-6 avaient été créés dans le même temps, le poste général d'analyste de programmes, que le requérant occupait en tant qu'administrateur de la classe B recruté sur le plan national, n'avait pas sa place dans la nouvelle structure et avait donc été supprimé. L'autre poste général d'analyste de programmes de la classe B recruté sur le plan national (poste n° 00094690) avait également été supprimé. La décision même de réorganiser le Groupe d'appui aux programmes en trois piliers thématiques, comprenant chacun un administrateur de la classe C recruté sur le plan national et un poste de la classe G-6, était raisonnable.

34. La structure à trois piliers était à même de résoudre les problèmes recensés par l'équipe de conseil, car elle mettait en place une division claire du travail entre des thèmes définis et au sein de l'organisation, ce qui permettrait d'élaborer et de mettre en œuvre les activités du PNUD en Iraq avec une plus grande clarté et efficacité. En outre, il était raisonnable que le PNUD considère que créer des postes d'administrateur de la classe D ou C recruté sur le plan national, qui seraient spécialisés

dans chaque domaine thématique afin qu'ils dirigent chaque pilier, concourrait à élaborer et à mettre en œuvre le programme avec une plus grande clarté et efficacité puisque les postes d'administrateur de la classe D et C recruté sur le plan national sont des postes de rang supérieur dont les titulaires peuvent assumer la responsabilité d'organiser, de diriger et de coordonner les travaux de chaque pilier thématique. Il était également raisonnable que le PNUD décide que chaque pilier thématique ne serait composé que de deux postes — un administrateur de la classe C recruté sur le plan national et un agent de la classe G-6 — sans que des postes supplémentaires d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national ne soient nécessaires, étant donné que le savoir-faire et les compétences de gestion au sein d'un pilier seraient entièrement assurés par l'administrateur de la classe C recruté sur le plan national et que le soutien au pilier serait entièrement pris en charge par l'agent de la classe G-6, rendant superflu et dispendieux tout poste supplémentaire d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national.

35. Malgré la suppression des deux postes d'analyste de programmes de la classe B recruté sur le plan national, en raison des trois piliers thématiques du Programme et du Groupe d'appui aux programmes, la nouvelle structure du PNUD en Iraq comprenait des postes supplémentaires d'administrateur de la classe C recruté sur le plan national, un poste d'administrateur de la classe D recruté sur le plan national (alors que l'ancienne structure n'en comptait aucun) et six postes d'administrateur de la classe C recruté sur le plan national, contre quatre précédemment⁵¹. Par conséquent, la suppression des postes d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national n'a pas nécessairement entraîné une réduction globale du budget du PNUD en Iraq, puisque de nouveaux postes de niveau supérieur ont été créés. Pourtant, cette solution été considérée plus rentable aux fins de la répartition du budget parce que les postes de niveau supérieur fournissaient le savoir-faire et les compétences de gestion nécessaires pour résoudre les problèmes que l'équipe de conseil avait recensés lors de son examen.

⁵¹ Requête, annexe 2.

36. En outre, s'agissant de la raison pour laquelle le PNUD a créé, à Erbil, un poste d'analyste de programmes de la classe B recruté sur le plan national (« l'administrateur de la classe B basé à Erbil »), alors qu'il supprimait le poste d'analyste de programmes que le requérant occupait à Bagdad en tant qu'administrateur de la classe B recruté sur le plan national, le défendeur explique que, même si le nouveau poste basé à Erbil portait le même intitulé général que l'ancien poste du requérant, il était complètement différent, il relevait d'un autre lieu d'affectation et les fonctions qui y étaient liées n'étaient pas les mêmes. Selon une recommandation de l'équipe de conseil, telle qu'adoptée dans le Plan de transition définitif, il avait été décidé de confier la direction du bureau d'Erbil à un haut fonctionnaire recruté sur le plan international à la classe P-5⁵². Dès lors que ce fonctionnaire de la classe P-5 allait gérer le bureau, il avait été considéré qu'un poste d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national apporterait des compétences suffisantes pour fournir un appui au responsable du bureau d'Erbil aux fins de la mise en œuvre des programmes dans la Région du Kurdistan. En outre, dès lors que le fonctionnaire de la classe P-5 recruté sur le plan international pouvait ne pas connaître la région, il avait été décidé que les qualifications requises pour le poste d'administrateur de la classe B basé à Erbil devaient inclure une connaissance de la Région du Kurdistan et une compétence locale. Les responsabilités dont le titulaire du poste d'administrateur de la classe B basé à Erbil devait s'acquitter ne correspondent pas à celles que le requérant exerçait au titre de son ancien poste et qui consistaient, selon les termes de son mandat, à assurer de manière générale la mise en œuvre des stratégies du programme et la gestion efficace du programme du Bureau de pays du PNUD en Iraq, sans qu'il soit nécessaire qu'il ait une connaissance spécialisée de la Région du Kurdistan ni qu'il s'acquitte de tâches liées à la mise en œuvre de programmes dans cette région⁵³.

37. Le défendeur indique en outre que le poste d'administrateur de la classe B basé à Erbil, qui avait été créé au sein de la nouvelle structure du PNUD en Iraq, n'a pas, à ce jour, été mis au concours ni pourvu, puisque le bureau d'Erbil n'a pas encore

⁵² Réponse, annexe 7, p. 6.

⁵³ Réponse, annexe 9.

décidé si ce poste était nécessaire. Si un avis de vacance est publié pour ce poste, le requérant sera libre de présenter sa candidature.

Examen

Étendue et critères de l'examen

38. En application du paragraphe c) de l'article 4.5 du Statut du personnel, les titulaires d'engagements de durée déterminée ne sont fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de leur engagement ou la conversion de leur engagement en engagement d'un type différent, quelle que soit la durée de service. L'Administration est toutefois tenue de motiver un non-renouvellement si le fonctionnaire lésé en fait la demande ou si le Tribunal l'ordonne et, comme le Tribunal d'appel l'a conclu, tout argument utilisé par l'Administration pour justifier son pouvoir discrétionnaire doit être étayé par les faits⁵⁴. Dans l'arrêt *Islam*, le Tribunal d'appel a spécifiquement confirmé que supprimer un poste à la suite d'une restructuration constituait une raison valable de ne pas renouveler le contrat du fonctionnaire concerné⁵⁵. Le Tribunal de céans ne souscrit toutefois pas à la thèse que semble exposer le défendeur, selon laquelle il suffit d'invoquer un exercice de réorganisation/restructuration pour justifier une décision de non-renouvellement et que, partant, il n'y a pas lieu d'examiner la question plus avant.

39. Tout d'abord, le Tribunal considère que la présomption de régularité, sur laquelle s'appuie le défendeur, permet de limiter raisonnablement l'étendue d'un contrôle juridictionnel, sans pour autant que l'Administration puisse se soustraire à un examen de ses actions lorsque la validité d'une mesure administrative est subordonnée à la justification qu'elle fournit. Autrement dit, la présomption de régularité peut très bien s'appliquer à la compétence *ratione materiae* de l'organe administratif, au respect de la procédure et à l'absence de motifs illégitimes. La validité matérielle d'une décision ne bénéficie pas de la présomption de régularité, en

⁵⁴ Arrêt *Islam* (2011-UNAT-115), par. 29 à 32 ; arrêt *Obdeijn* (2012-UNAT-201), par. 33 à 39 ; arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311), par. 33 et 34 ; arrêt *Ahmed* (2011-UNAT-153), par. 45.

⁵⁵ Arrêt *Islam*, op. cit.

particulier lorsqu'une décision n'est pas motivée ou que les motifs invoqués ne sont pas suffisants à première vue. La jurisprudence en la matière confirme que les tribunaux ont examiné le bien-fondé de décisions portant suppression de postes et que l'étendue de cet examen dépendait de la cohérence des motifs invoqués pour justifier ces décisions⁵⁶.

40. Il est bien établi qu'une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer certains ou la totalité de ses départements ou unités, y compris en supprimant des postes, en en créant de nouveaux et en redéployant le personnel⁵⁷. Lorsqu'elle rend de telles décisions, l'Administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire de réorganiser ses opérations et ses services afin de s'adapter aux aléas et aux défis économiques⁵⁸. Le Tribunal ne s'immiscera pas dans une authentique opération de restructuration, quand bien même il en résulte une perte d'emplois. Cependant, même dans le cadre d'un exercice de restructuration, et comme pour toute autre décision administrative, l'Administration a le devoir d'agir de façon équitable, juste et transparente dans ses rapports avec les fonctionnaires⁵⁹.

41. Il s'ensuit que, même si le défendeur jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de restructuration, ce pouvoir n'est pas absolu et il peut être soumis à un examen mené selon le critère général énoncé dans l'arrêt *Sanwidi*⁶⁰, selon lequel l'usage de ce pouvoir discrétionnaire doit être régulier, rationnel, correct d'un point de vue procédural et proportionné. Pris dans leur ensemble, les principes expressément appliqués dans le contexte d'une suppression de poste, à savoir l'authenticité de l'exercice de restructuration, l'équité et le bien-fondé, correspondent en grande partie au critère énoncé dans l'arrêt *Sanwidi*. Le principe de transparence s'applique au

⁵⁶ Arrêt *Messinger* (2011-UNAT-123) ; arrêt *Toure* (2016-UNAT-660) ; arrêt *Zamel* (2015-UNAT-602) ; arrêt *De Aguirre* (2016-UNAT-705) ; arrêt *Abu Ata et consorts* (2020-UNAT-1016) ; arrêt *Liu* (2016-UNAT-659) ; arrêt *Smith* (2017-UNAT-768) ; arrêt *Salem* (2018-UNAT-855) ; arrêt *Collins* (2020-UNAT-1021).

⁵⁷ Arrêt *Gehr* (2012-UNAT-236), renvoyant au jugement n° 2967 du Tribunal administratif de l'OIT, lequel cite les jugements n°s 2510 et 2856 du Tribunal administratif de l'OIT.

⁵⁸ Arrêt *Afeworki* (2019-UNAT-903).

⁵⁹ Arrêt *Hersh* (2014-UNAT-433), arrêt *Bali* (2014-UNAT-450), arrêt *Matadi et consorts* (2015-UNAT-592) ; arrêt *Loeber* (2018-UNAT-844).

⁶⁰ Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084).

processus de prise de décisions ainsi qu'à son résultat, c'est-à-dire une décision motivée. Les motifs doivent nécessairement porter sur la raison d'être de la décision.

42. Outre la jurisprudence susmentionnée, si le défendeur devait encore avoir des doutes, le Tribunal le renvoie à l'arrêt récemment rendu par le Tribunal d'appel dans l'affaire *Intimé* (2021-UNAT-1097), dans lequel ce dernier a dit [traduction non officielle] :

Lorsqu'un tribunal est appelé à procéder au contrôle juridictionnel d'une décision administrative pour cause d'irrationalité, il est tenu d'examiner si cette décision présente un lien rationnel avec le but dans lequel elle a été prise, avec la finalité de la disposition sur laquelle elle se base, avec les informations dont dispose l'Administration ou avec les motifs invoqués par celle-ci. Ce contrôle juridictionnel est fonction du point de savoir si des motifs suffisants et cohérents ont été fournis à l'appui de la décision. La motivation constitue l'un des fondements d'une bonne administration. Elle favorise une prise de décisions rationnelle et structurée et limite les décisions arbitraires et partiales.

En raison de cette obligation de fournir des motifs cohérents, le décideur est tenu de prendre dûment en considération les dispositions légales pertinentes, les raisons sous-tendant la décision, l'objectif de la décision, tous les éléments pertinents et la mesure à mettre en œuvre. Des motifs cohérents favorisent également une administration transparente et contribuent à un sentiment d'équité. Énoncer des motifs permet aussi et surtout de fournir une base essentielle au contrôle juridictionnel de la décision. L'obligation de fournir des motifs cohérents et étayés par des preuves garantit qu'il existe un lien rationnel entre le postulat et la conclusion. Le décideur doit être en mesure de prouver qu'il a examiné toutes les objections sérieuses à la décision et qu'il dispose de réponses plausibles à ces objections, qui justifient de les écarter. Les motifs invoqués doivent montrer que le décideur n'a pas tenu compte de considérations futiles ou n'a pas accordé un poids excessif à une considération spécifique⁶¹.

43. Le Tribunal estime que les motifs que M. Noto a fournis au requérant dans sa lettre du 18 décembre 2018 étaient vagues et pas suffisamment précis, puisqu'il se contentait de renvoyer au processus et à sa conclusion, sans jamais aborder les raisons sous-tendant la suppression du poste du requérant. Le Tribunal ne dispose que

⁶¹ Arrêt *Intimé* (2021-UNAT-1097), par. 45.

des dépositions faites à l'audience et du mémoire déposé par le défendeur le 25 novembre 2020 pour statuer sur l'allégation selon laquelle la décision attaquée était fondée sur des motifs illégitimes ou arbitraires. Il procédera à cet examen dans les paragraphes qui suivent. Le Tribunal relève que le requérant n'a toujours pas attaqué la décision sur un point précis autre que l'insuffisance de motifs. Il rappelle qu'il incombe au fonctionnaire de prouver qu'une décision était entachée de motifs illégitimes⁶². Enfin, s'agissant de la question du caractère rationnel de la décision et de l'absence d'arbitraire, étant donné que la décision relève de l'exercice d'un large pouvoir discrétionnaire, tant que l'Administration établit que sa décision était rationnelle à première vue, il incombe au requérant de montrer que la décision est irrationnelle/arbitraire.

La décision était-elle fondée sur des motifs illégitimes ou était-elle arbitraire ?

44. Le principe d'équité et de bien-fondé, de même que la légalité et le caractère rationnel d'une décision, sont liés à l'exigence selon laquelle la restructuration est authentique, c'est-à-dire qu'elle entend apporter des changements structurels et non personnels qui viseraient indûment un membre du personnel en particulier. Cependant, il est rare qu'un motif illégitime soit énoncé de manière expresse ; il faut plutôt le déduire des circonstances.

45. De toute évidence, l'exercice de restructuration en question était authentique en ce qu'il concernait l'ensemble du Bureau de pays, qu'un processus complexe avait été mené et que le requérant n'était pas le seul fonctionnaire à avoir été licencié⁶³.

46. S'agissant de la thèse du requérant selon laquelle il convient de conclure à l'existence de motifs illégitimes dès lors que le défendeur n'a pas instantanément fourni de motifs portant spécifiquement sur ses questions et n'a pas pu retrouver tous les documents concernant la restructuration du PNUD en Iraq, le Tribunal rappelle que le requérant a adressé une demande de précisions le 20 décembre 2018, soit non

⁶² Arrêt *Liu* (2016-UNAT-659) ; arrêt *Assale* (2015-UNAT-534).

⁶³ Voir arrêt *Smith*, op. cit., arrêt *Toure*, op. cit., par opposition à arrêt *Zamel*, op. cit., arrêt *Intimé*, op. cit., et jugement *Rehman* (UNDT/2018/031).

seulement pendant une période de fêtes traditionnelles, mais également à une époque où le Bureau connaissait de fréquents changements de direction (voir par. 18, *supra*). Le contentieux en tant que tel est apparu peu de temps après, lorsque les agents de l'Organisation défenderesse ont choisi d'affirmer que des motifs avaient été fournis plutôt que de les exposer (à nouveau) effectivement. Bien que cette stratégie ait entraîné une perte de temps et de ressources, le Tribunal ne voit aucune raison de conclure que la suppression en tant que telle était mue par un sinistre dessein. Le passage du temps et les licenciements survenus après que le Bureau régional pour les États arabes avait approuvé la restructuration expliquent également de façon plausible pourquoi le requérant n'a pas obtenu les documents et les précisions qu'il avait demandés au cours de cette procédure. En conclusion, l'existence de motifs illégitimes n'a pas été établie.

47. S'agissant de la raison d'être du poste du requérant, le Tribunal souligne que la nécessité de restructuration tire sa légitimité de l'évolution rapide et incontestable de la situation en matière de sécurité, du paysage humanitaire et des questions de développement à laquelle le Bureau de pays du PNUD en Iraq devait s'adapter ; du fait qu'une équipe spécialisée avait été engagée pour concevoir la nouvelle structure ; de sa conclusion selon laquelle le Groupe manquait de personnel, était mal organisé et souffrait de dysfonctionnements, que la répartition des tâches s'y faisait au cas par cas et que les membres du personnel ne connaissaient pas bien le mandat du Groupe ; et, enfin, du fait que le projet avait été approuvé à un haut niveau ; bien que ces éléments puissent ne pas suffire en tant que tels à justifier la suppression d'un poste spécifique⁶⁴. Or, à propos de ce dernier point, le Tribunal accepte les raisons exposées par le défendeur dans son mémoire supplémentaire au sujet des motifs sous-tendant la décision de suppression du 25 novembre 2020 (tels que résumés aux par. 34 à 36, *supra*). La décision visant à supprimer les deux postes d'administrateur de la classe B recruté sur le plan national, dont les fonctions étaient générales, et de les remplacer par

⁶⁴ Voir arrêt *Toure*, *ibid.*, par. 34 ([traduction non officielle] *Bien que cela ne soit pas nécessaire aux fins de notre conclusion, nous relevons que cette restructuration avait été effectivement approuvée par la Conférence des ministres en mars 2013 et, en définitive, par l'Assemblée générale lorsqu'elle a adopté l'exercice biennal du Programme ordinaire de coopération technique pour 2014–2015 [...]*).

de nouveaux postes avec des attributions d'un autre niveau ne dénote rien d'irrationnel ou d'arbitraire, et encore moins de manière manifeste. Le fait que le requérant semble laisser entendre que les tâches spécialisées auraient pu être effectuées par l'équipe dans sa forme initiale n'infirmes pas cette conclusion.

48. Le Tribunal accepte l'explication qu'a fournie le défendeur au sujet du poste d'administrateur de la classe B basé à Erbil. Quant au grief selon lequel un examen comparatif aurait dû être mené, il est important de relever qu'un processus d'examen comparatif est effectué lorsque le nombre de fonctionnaires existants exerçant les mêmes fonctions au même niveau est supérieur au nombre de postes prévus pour ces fonctions spécifiques dans le budget proposé ou la structure envisagée. Étant donné que le poste à Erbil avait été créé en application du Plan de transformation et que ses attributions étaient différentes, rien ne justifiait de mener un examen comparatif.

L'Administration a-t-elle agi de manière équitable et transparente ?

49. Alors qu'il n'allègue aucune violation d'une procédure formelle en l'espèce, le requérant fonde en grande partie son grief sur le fait qu'il n'a pas reçu les explications qu'il avait demandées et que le défendeur a fourni des informations fallacieuses concernant des réunions individuelles qui auraient eu lieu à ce sujet. À cet égard, le Tribunal renvoie à la conclusion qu'il a tirée au paragraphe 45, *supra*, au sujet de la déperdition de la mémoire institutionnelle. Le Tribunal rappelle toutefois également que le PNUD avait donné au requérant l'occasion de demander des explications à l'époque.

50. La première occasion concrète s'était présentée aisément lors de la retraite du personnel, à laquelle le requérant avait choisi de ne pas assister. Cette retraite avait eu lieu près d'un an avant l'expiration de l'engagement du requérant. En outre, rien n'indique qu'après la retraite, le requérant a activement cherché à obtenir les explications qu'il souhaitait, même si, à l'évidence, il devait être au courant de la suppression de son poste — non seulement parce que ce genre d'information circule rapidement, mais également parce qu'il a présenté sa candidature à d'autres postes. Le Tribunal accepte en outre le témoignage de M. Shraideh selon lequel

il s'est entretenu avec le requérant à ce sujet, ne serait-ce qu'à la faveur d'une rencontre fortuite. Dans l'ensemble, rien ne porte à croire que le Bureau de pays du PNUD en Iraq a refusé de communiquer avec le requérant entre février et décembre 2018. Au contraire, il semble que le requérant ait choisi de contester la suppression de son poste seulement après avoir su que ses candidatures à d'autres postes avaient échoué.

51. Le Tribunal rappelle en outre que le PNUD a informé personnellement le requérant du non-renouvellement de son engagement dix semaines avant son expiration.

52. Dans l'ensemble, le Tribunal estime que le PNUD a agi de manière équitable et transparente.

Conclusion

53. La décision attaquée n'étant pas illégale, irrationnelle et partielle, rien ne justifie de l'annuler et la question de l'indemnisation ne se pose pas.

DISPOSITIF

54. La requête est rejetée.

(Signé)

Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge

Ainsi jugé le 24 mai 2021

Enregistré au Greffe le 24 mai 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi