

qu

non plus été sélectionné car il manquait d'expérience en matière de médiation, de conciliation et de règlement des conflits.

20. Le 1^{er}

candidatures. Hélas, l'intéressé n'a été sélectionné pour aucun des postes vacants envisagés car ceux-ci ne correspondaient

charge de la preuve, et qu'il n'est donc pas nécessaire de faire droit à sa demande tendant à la communication d'éléments supplémentaires.

29. Le budget de fonctionnement du secrétariat de la Convention est un élément particulièrement pertinent étant donné qu'il a été approuvé du 22 au 24 novembre 2017, c'est-à-dire après que le Bureau des affaires de désarmement a annoncé qu'il serait difficile de conserver les effectifs de l'Unité d'appui à l'application en 2018 (voir par. 8).

30. Le Tribunal est conscient que le fait que des crédits soient inscrits au budget,

Affaire n° UNDT/GVA/2018/058

Jugement n° UNDT/2020/032

33.

l'ordre de priorité suivant, compte dûment tenu, en toutes circonstances, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé :

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

Il est aussi tenu compte de la nationalité s'il s'agit de tout fonctionnaire qui compte moins de cinq ans de service ou qui a changé de nationalité au cours des cinq années qui précèdent, lorsque le poste correspondant à ses aptitudes doit être pourvu selon le principe de la répartition géographique.

38. La disposition 13.1(al. d)) du Règlement du personnel dispose, dans sa partie pertinente :

Lorsque les nécessités du service commandent de supprimer des postes ou de réduire le personnel, et à condition qu'il existe un poste qui correspond à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire nommé à titre permanent doit être maintenu de préférence à tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'un autre type ; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé.

39. Il s'ensuit que l'Organisation ne doit pas licencier un fonctionnaire dont le

c'est-à-dire dans le respect de la règle selon laquelle ces fonctionnaires doivent être maintenus en poste de préférence aux fonctionnaires titulaires d'un autre type d'engagement.

42. La présente affaire se distingue de l'affaire *Mahmood* (jugement UNDT/2019/175) en ce que, dans cette dernière, le Tribunal ne s'est pas intéressé à la suppression du poste occupé par la requérante et s'est uniquement penché sur la question de savoir si la procédure de recrutement pour un nouveau poste avait été régulière et, en particulier, conforme aux dispositions pertinentes du règlement de l'UNICEF (qui donnent pour seul avantage au titulaire d'un engagement de durée déterminée dont le poste a été supprimé, comme M^{me} Mahmood, le droit d'être pris en considération en priorité pour un autre poste, c'est-à-dire le droit d'être présélectionné en tant que candidat interne).

43. La présente affaire est plutôt comparable à l'affaire *Timothy* (jugement UNDT/2017/080), qui concernait une titulaire d'un engagement de durée indéfinie qui, après la suppression de son poste, avait été prise en considération uniquement pour des postes de même classe que celui qu'elle avait occupé, à l'exclusion de tous les postes de classe inférieure. De surcroît, la requérante n'avait pas été prise en considération ni sélectionnée d'office pour les postes disponibles, auxquels elle avait dû postuler, et, alors qu'elle était une des deux dernières candidates en lice pour un poste, au lieu d'être sélectionnée en priorité, elle avait été mise en concurrence avec l'autre personne.

44. Dans l'arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847), le Tribunal d'appel a affirmé les principes suivants (voir, en particulier, les paragraphes 32 à 59) [traduction non officielle] :

a.

c. S'

inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence (voir les jugements 1782, au considérant 11, ou 2830, au considérant 9).

49. Dans le jugement n° 3238 (2013), le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail a dit que le fait d'annoncer un poste et d'inviter les fonctionnaires à réaffecter à se porter candidats ne suffisait pas à considérer que l'obligation d'accorder aux intéressés une attention prioritaire avait été remplie.

50. Dans ce contexte, il peut s'avérer difficile d'apprécier si tel ou tel poste disponible correspond aux aptitudes du fonctionnaire et de déterminer les critères à retenir aux fins de cette appréciation. L'arrêt *Timothy* donne des orientations très claires sur ce point.

51. Au paragraphe 47 de l'arrêt *Timothy*, le Tribunal d'appel a dit ce qui suit [traduction non officielle] :

Toutefois, une fois la période de dépôt des candidatures achevée, l'Administration est tenue, en application de la disposition 9.6 (al. e) et f)) du Règlement du personnel et des dispositions de la politique d'examen comparatif, de prendre en considération le titulaire d'un engagement continu ou de durée indéfinie dans des conditions préférentielles ou non concurrentielles dans l'objectif de le maintenir en poste. Pour ce faire, il faut déterminer si l'intéressé est apte à occuper le poste en tenant compte de ses compétences, de son intégrité et de son ancienneté ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe.

52. Dans le jugement *Fasanella* (UNDT/2016/193) le Tribunal a dit ce qui suit [traduction non officielle] :

79. C'est un principe de droit bien établi que la direction peut réduire les effectifs ou licencier des fonctionnaires dès lors qu'elle agit de bonne foi et pour des motifs rationnels, valables et légitimes. C'est aussi un principe de droit bien établi que cette prérogative n'est pas illimitée. En ce qui concerne les fonctionnaires engagées à titre permanent, la règle applicable est clairement énoncée dans la jurisprudence susmentionnée, notamment dans les jugements *El-Kholy* (UNDT/2016/102) et *Hassanin* (UNDT/2016/181). Le licenciement dû à une suppression de poste est légitime à condition que les dispositions du Règlement du personnel aient été dûment respectées. L'Administration doit prendre en considération à titre prioritaire les fonctionnaires engagés à titre permanent dont les postes ont été supprimés, l'objectif étant de maintenir les intéressés

de ses compétences particulières, de son expérience et d'autres critères matériels, il pouvait être sélectionné pour un nouveau poste ou pour un poste vacant ou en passe de le devenir. Les éléments de preuve documentaire versés au dossier, ainsi que les dépositions de M. N., de M^{me} A. et du requérant lui-même, montrent que, en guise de méthode de rétention du personnel, l'Organisation recourt le plus souvent à des procédures de recrutement sélectives et les critères prioritaires comme le type d'engagement ou l'ancienneté du fonctionnaire ne sont pas pris en compte.

53. Premièrement, selon les principes énoncés plus haut, l'obligation qui est faite à l'Organisation de s'employer à trouver au fonctionnaire dont le poste a été supprimé un autre poste approprié ne signifie pas que l'intéressé doit se voir proposer n'importe quel poste disponible, le poste de remplacement devant nécessairement correspondre à ses aptitudes professionnelles. Comme le Tribunal d'appel l'a rappelé, le fonctionnaire doit être pleinement compétent pour assumer les principales fonctions et responsabilités qui relèvent du poste.

54. Cela étant, lorsqu'elle apprécie l'aptitude du fonctionnaire à occuper tel ou tel poste disponible, l'Organisation est tenue de se fonder uniquement sur les critères énoncés dans les dispositions susmentionnées, à savoir, outre les caractéristiques du poste (fonctions et responsabilités du titulaire), la compétence, l'intégrité et l'ancienneté du fonctionnaire, ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe.

55. Deuxièmement, comme l'appréciation repose sur des critères purement objectifs, elle n'implique pas l'exercice d'un quelconque pouvoir discrétionnaire et peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel ; partant, le Tribunal peut en vérifier la régularité.

56. Troisièmement, une fois que l'Organisation invite le fonctionnaire à se porter candidat à un poste – ce qui signifie qu'elle estime que l'intéressé est apte à exercer les fonctions afférentes au poste en question – elle ne peut plus soumettre la nomination à une procédure sélective.

57. Il y a au moins deux raisons à cela : premièrement, l'Organisation ne peut pas organiser une procédure sélective pouvant conduire au recrutement de candidats externes alors qu'elle doit par ailleurs réaffecter des fonctionnaires dont le poste a

été supprimé ; deuxièmement, elle est expressément tenue de s'employer à trouver au fonctionnaire dont le poste a été supprimé un autre poste correspondant à ses aptitudes, et cette obligation fait naître pour l'intéressé un droit particulier qui le place dans une situation différente de celle des autres candidats. En invitant le requérant à postuler à des postes pour lesquels il s'est en fait retrouvé en concurrence avec d'autres personnes, l'Organisation ne s'est pas acquittée de l'obligation qui lui est faite par les dispositions susmentionnées.

58. Dans le jugement *El-Kholy* (UNDT/2016/102), le Tribunal a dit ce qui suit [traduction non officielle] :

68. Au contraire, en cas de suppression de poste ou de réduction des effectifs, l'Organisation peut être amenée à examiner tous les postes susceptibles de correspondre aux aptitudes de la personne concernée qui sont vacants ou sont susceptibles de le devenir dans un avenir proche. Les postes en question peuvent être pourvus par mouvement latéral, l'article 1.2 (al. c) du Statut du personnel donnant au Secrétaire général le pouvoir de nommer les fonctionnaires à tout poste correspondant à leurs qualifications. L'Organisation doit alors apprécier si le fonctionnaire dont le poste a été supprimé du fait de la restructuration peut être affecté à l'un des postes vacants compte tenu de ses compétences, de son intégrité, de son ancienneté et de son statut contractuel. Il ressort clairement de la formulation des dispositions 9.6 (al. e) et 13.1 (al. d) du Règlement du personnel que la préférence doit être accordée aux fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent. En effet, l'Organisation doit en priorité respecter les droits des fonctionnaires qui risquent d'être licenciés en raison d'une restructuration. Si aucun fonctionnaire dont le poste a été supprimé ou risque de l'être n'est jugé compétent, alors d'autres candidats peuvent être pris en considération, y compris des candidats externes, sachant qu'à tout moment, la priorité doit être donnée aux titulaires d'un engagement permanent dont le poste a été supprimé. Il incombe à l'Administration de prendre d'abord en considération les fonctionnaires prioritaires avant d'ouvrir le poste à d'autres en publiant un avis de vacance ou en annonçant le poste de toute autre manière. Partant, en alléguant qu'il ne pouvait pas apprécier l'aptitude de la requérante à occuper des postes pour lesquels elle n'avait pas postulé, le défendeur dénature sans justification aucune les dispositions 9.6 (al. e) et 13.1 (al. d) du Règlement du personnel, pourtant clairement libellées, les interprétant comme si elles imposaient au fonctionnaire dont le poste a été supprimé l'obligation de se porter candidat à un poste pour être pris en considération. Si tel était le cas, les dispositions pertinentes le préciseraient. Surtout, le raisonnement du défendeur fait fi de la politique générale adoptée

en matière de restructuration, qui consiste à privilégier les candidatures des fonctionnaires qui risquent de perdre leur poste et à donner la priorité aux titulaires d'un engagement permanent.

59. Dans l'arrêt *El-Kholy* (2017-UNAT-730), par lequel il a débouté l'appelant, le Tribunal d'appel a confirmé les principes susmentionnés, affirmant que les postes vacants devaient être pourvus en priorité par mouvement latéral ou nomination de titulaires d'un engagement permanent concernés par une suppression de poste et que ceux-ci ne devaient pas avoir à soumettre leur candidature après avoir appris par la voie d'un avis de vacance que tel ou tel poste était disponible.

60. En l'espèce, en guise d'efforts pour trouver au requérant un poste de remplacement correspondant à ses aptitudes, l'Administration s'est contentée d'avis de vacance que tel ou tel poste était disponible.

est-28pjen

