

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2004
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1172

Affaire n° 1264 : LY

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M^{me} Jacqueline R. Scott;
M. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu que le 10 septembre 2002, Amadou Abdoul Ly, ancien fonctionnaire
du Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après le « PNUD »), a
introduit une requête dans laquelle il priait le Tribunal :

« 7. Sur la compétence et la procédure [...]

[...]

c) *de décider* de tenir une procédure orale [...]

8. Sur le fond [...]

a) *D'annuler* la décision du Secrétaire général de ne donner aucune
suite au recours du requérant et, en particulier, de ne pas le réaffecter à un
poste approprié;

b) *D'ordonner* que le requérant soit réintégré à un poste correspondant
à son expérience et à ses qualifications jusqu'à son départ à la retraite en juin
2006;

c) *De juger* que [la Commission paritaire de recours] a commis une
erreur de droit et au regard de l'équité faute d'avoir recommandé le versement
d'un montant approprié en réparation du préjudice causé au requérant par la
violation de ses droits;

d) *D'accorder* au requérant indemnisation d'un montant correspondant
à trois années de traitement de base net à raison du préjudice effectif, indirect
et moral subi [...];



e) *De fixer* [...] le montant de l'indemnisation à verser en lieu et place d'exécution à trois ans de traitement de base net, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce;

f) *D'allouer* au requérant, au titre des dépens, la somme de 7 500 dollars pour frais de justice et la somme de 500 dollars pour frais et débours. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 18 décembre 2002, puis jusqu'au 31 janvier 2003, le délai fixé au défendeur pour le dépôt de sa réponse;

Attendu que le défendeur a produit sa réponse le 29 janvier 2003;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 15 juillet 2003;

Attendu que, le 13 mai 2004, le requérant a présenté une communication supplémentaire;

Attendu que, le 25 juin 2004, le défendeur a présenté des commentaires au sujet des observations écrites du requérant;

Attendu que, le 25 juin 2004, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que le parcours professionnel du requérant, tel qu'il ressort du rapport de la Commission paritaire de recours en l'espèce, se lit comme suit :

« [Le] requérant est entré au service du PNUD comme administrateur de programme national à Dakar (Sénégal) en 1975. [...] Il a par la suite été affecté au bureau du PNUD au Tchad comme administrateur de programme en 1977, au bureau du PNUD au Libéria comme [représentant résident] assistant en 1979 puis au siège du PNUD comme administrateur de projets régionaux en 1982. En 1983, il a été nommé à titre permanent. En 1985, il a été nommé représentant résident adjoint au Zaïre. En 1991, il a été promu à la classe P-5 et nommé représentant résident et coordonnateur résident au Rwanda. De mai à août 1994, il a été chef par intérim de la Division de l'Afrique de l'Est au siège du PNUD. De 1994 à 2000, il a été [représentant résident et coordonnateur résident] au Togo. Il a été promu à la classe D-1 en 1997. En février 2000, [alors qu'il était en disponibilité,] il a été désigné administrateur chargé du PNUD et coordonnateur résident par intérim en Namibie. Le 1^{er} décembre 2000, il a été mis en congé spécial à plein traitement [...] [Sa cessation de service est intervenue le 14 janvier 2003.] »

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le 19 mai 1999, le supérieur hiérarchique du requérant à remplir les rubriques de son rapport d'appréciation du comportement professionnel (PAR), recommandant de lui attribuer l'appréciation générale « 3 » (pleinement satisfaisant). Ce rapport a par la suite été transmis au Comité de supervision pour approbation. Le 24 décembre, la nouvelle Directrice du Bureau pour l'Afrique du PNUD, nouvelle supérieure hiérarchique du requérant, a soumis au Comité de supervision des appréciations révisées et un rapport spécial, recommandant que la note du requérant soit ramenée de « 3 » à « 4 » (amélioration nécessaire dans certains domaines). Le 23 août 2000, le Comité de supervision a décidé de maintenir la note générale de « 3 », ajoutant cependant à la section 10 1) du rapport la remarque suivante : « le

Comité note toutefois qu'il faut rappeler au fonctionnaire d'ajuster son style de gestion afin de renforcer ses capacités d'encadrement du personnel ».

Le 18 août 2000, le Bureau des ressources humaines du PNUD a informé le requérant qu'à une réunion de l'équipe exécutive présidée par l'Administrateur du PNUD, et dont l'objet était de sélectionner des candidats à envoyer au centre d'évaluation des coordonnateurs résidents, « [son] nom avait été retenu pour la session prévue à Pittsburgh en septembre-octobre 2000 », précisant ce qui suit :

« Si vous participez avec succès au programme d'évaluation des compétences des coordonnateurs résidents, vous serez à la disposition de l'Administrateur, qui vous affectera au poste [de représentant résident et coordonnateur résident] qu'il juge le plus approprié dans l'intérêt de l'organisation, dont l'un des postes à pourvoir à l'occasion de la sélection de 2001. Il sera tenu compte de vos préférences dans la mesure du possible mais en définitive vous êtes censé accepter le poste qui vous sera proposé. En acceptant de participer au programme d'évaluation, vous acceptez implicitement les conditions susvisées. »

Le 28 août 2000, le requérant a répondu au Bureau des ressources humaines, indiquant qu'à la fin de son affectation en Namibie le 4 septembre, il se rendrait au Sénégal en congé dans les foyers.

Dans une lettre datée du 31 août, adressée à l'Administrateur, le requérant a demandé le réexamen de la décision de l'envoyer aux États-Unis pour évaluer ses compétences de représentant résident, motif pris de ce qu'elle semblait « subordonner sa réaffectation à un nouveau poste [de représentant résident] à l'évaluation de [ses] compétences ». Il a ajouté qu'il contestait cette décision au motif que

« fonctionnaire permanent justifiant de plus de vingt-cinq ans d'états de service satisfaisants, dont dix ans en tant que représentant résident et coordonnateur résident, félicité pour la qualité de son travail à de nombreuses reprises, [il] trouv[ait] cette décision injuste à [son] égard ».

Le 28 novembre 2000, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de New York.

Le 30 novembre 2001, le Bureau des ressources humaines a écrit au requérant qui, à ce moment, était toujours en disponibilité et continuait de recevoir le même traitement et les mêmes prestations qu'au Togo, lui signifiant que sa participation au programme d'évaluation des compétences des coordonnateurs résidents restait une condition préalable à toute nouvelle affectation; que tout serait fait, malgré la tendance à la réduction des effectifs au PNUD, pour trouver un poste aux fonctionnaires en disponibilité et, en particulier, aux titulaires de contrats permanents; qu'en tant que fonctionnaire concerné, il disposerait de six mois (jusqu'au 31 mai 2002) pour chercher activement un poste convenable avec l'aide du Bureau des ressources humaines; que si ses recherches se révélaient infructueuses, ses fonctions prendraient fin; et que durant cette période de six mois, il serait mis en congé spécial à plein traitement au Sénégal.

La Commission paritaire de recours a présenté son rapport le 30 avril 2002. Ses considérations et recommandation se lisaient en partie comme suit :

« Considérations

13. Les documents fournis par le défendeur comme suite à la demande de la Commission en date du 24 janvier 2002 contenaient des informations essentielles pour ses délibérations. Il en ressort que le programme d'évaluation des compétences avait été envisagé depuis quelque temps avant que le requérant ne soit « invité » à y participer, que ce programme s'étalerait sur une période de deux à trois ans, des mesures de transitions étant envisagées. Au vu de ces documents, la Commission estime que le programme était bien pensé. Malheureusement, on ne peut en dire autant de la réponse du défendeur; si ces documents ou, mieux encore, les extraits pertinents y avaient été joints, on aurait gagné beaucoup de temps.

14. Si, comme il en avait été décidé au départ, tous les représentants résidents et coordonnateurs résidents anciens et en activité devaient tôt ou tard passer par le centre d'évaluation, il fallait bien un premier, et la direction ne pouvait manifestement pas permettre au premier désigné de refuser d'y aller.

15. Le défendeur a admis que le requérant était le seul représentant résident et coordonnateur résident ancien ou en activité invité à participer à la session d'évaluation des compétences de l'automne 2000. En ce sens, il a été « pris pour cible ». Si le PNUD avait décidé alors de le sanctionner pour son refus, le requérant aurait pu attaquer sa décision en invoquant le principe des droits acquis. Or, le PNUD a mis le requérant en congé spécial à plein traitement chez lui au Sénégal. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, un recours doit tirer fondement d'un préjudice actuel ou imminent. La Commission estime que le requérant n'a subi aucun préjudice pour avoir été mis en congé spécial à plein traitement prolongé, et qu'en l'invitant à participer au programme d'évaluation des compétences, le PNUD a formulé une exigence raisonnable en accord avec la politique adoptée pour ce programme.

Recommandation

16. La Commission ne fait aucune recommandation concernant ce recours. »

Le 15 mai 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis copie du rapport au requérant l'informant que le Secrétaire général, souscrivant aux constatations et conclusions de la Commission paritaire de recours, avait décidé d'accepter sa recommandation unanime et de ne pas donner d'autre suite à l'affaire.

Le 30 mai 2002, le Bureau des ressources humaines a fait savoir au requérant qu'il serait mis fin à son engagement le 15 juin 2002, qu'il recevrait trois mois de traitement en lieu et place du préavis, à moins qu'il ne veuille travailler durant les trois mois de préavis, et qu'il recevrait l'indemnité de licenciement prévue en cas de suppression de poste ou de réduction du personnel, conformément à l'annexe III du Statut et du Règlement du personnel. Il lui a cependant proposé aussi deux autres options : a) une cessation de service par accord mutuel, auquel cas son indemnité de licenciement serait majorée de 50 %; ou b) un congé spécial sans traitement d'un an maximum pour continuer de chercher un poste approprié au PNUD. Le 3 juin, le requérant a choisi de travailler pendant son préavis de trois mois et utiliser ses congés accumulés.

Le 10 septembre 2002, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Les constatations de fait et conclusions de la Commission paritaire de recours sont entachées de graves irrégularités.
2. Le requérant n'a pas voulu se prêter au programme d'évaluation des compétences parce qu'il méconnaissait ses états de service, le mettait sur le même pied que les candidats externes et était discriminatoire.
3. Le défendeur n'a pas appliqué de bonne foi au requérant les procédures établies d'affectation du personnel.
4. Le défendeur a porté atteinte aux droits acquis du requérant faute d'avoir appliqué de manière uniforme la nouvelle procédure d'évaluation des candidats internes aux postes vacants.
5. La manière dont la réaffectation du requérant a été traitée est contraire à l'esprit et à la lettre du Statut et du Règlement du personnel.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le programme d'évaluation des compétences avait pour objet d'améliorer le fonctionnement du système des coordonnateurs résidents conformément aux politiques adoptées en la matière par l'Assemblée générale et les autres organes administratifs des Nations Unies.
2. La décision de l'Administrateur de soumettre le requérant au programme d'évaluation des compétences avant de le réaffecter était régulière et n'était entachée ni de discrimination, ni de parti pris ou d'autres considérations extrinsèques.
3. La décision de l'Administrateur de soumettre le requérant au programme d'évaluation des compétences n'a ni violé les conditions d'emploi du requérant ni porté atteinte à ses droits acquis.
4. Le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire de réaffectation à l'occasion d'une réorganisation, et la direction du PNUD, en procédant aux restructurations qui ont abouti au licenciement du requérant, n'a fait qu'exercer ses prérogatives, en l'absence de tous motifs illégitimes ou autres considérations extrinsèques.
5. L'Administrateur du PNUD a fait tout ce qui était en son pouvoir pour donner au requérant la possibilité d'être réaffecté à un poste de sa classe conformément aux nouvelles politiques et procédures et compte tenu de ses états de service.

Le Tribunal, ayant délibéré du 25 juin au 23 juillet 2004, rend le jugement suivant :

- I. La première question qui se pose en l'espèce est de savoir si l'Administrateur a porté atteinte aux droits du requérant en subordonnant son affectation à un poste de représentant résident et coordonnateur résident à sa participation au programme d'évaluation des compétences des coordonnateurs résidents. La deuxième question

est de savoir si l'Administration s'est efforcée de bonne foi de lui trouver un tel poste conformément à la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel.

Le Tribunal relève que la demande du requérant tendant à voir le PNUD le réintégrer à un poste « correspondant à son expérience et à ses qualifications jusqu'à son départ à la retraite en juin 2006 » n'a pas été portée devant la Commission paritaire de recours et n'a donc pas fait l'objet de recommandation de la part de celle-ci. Il relève en particulier que le rapport de la Commission est daté du 30 avril 2002 et que la lettre informant le requérant de la fin de son engagement est datée du 30 mai 2002. À cet égard, il rappelle que, dans les jugements n° 624, *Muhtadi* (1999) et n° 1010, *Kanj* (2001), il a déclaré ce qui suit :

« [...] n'ayant pas été portées devant la Commission paritaire de recours et faute d'un accord pour les soumettre au Tribunal, ces questions ne sont pas recevables devant le Tribunal. Le Tribunal conclut qu'il n'est pas valablement saisi des questions relatives à la promotion et à l'évaluation du requérant parce que la Commission paritaire de recours ne les a pas examinées ».

Le Tribunal conclut de même s'agissant de la demande de réintégration et de réaffectation du requérant.

II. S'agissant de la première question, le Tribunal estime qu'il faut en rechercher la réponse dans les faits antérieurs à la cessation de service du requérant, à un tournant de sa carrière. Il s'agit de la nomination de la nouvelle Directrice du Bureau pour l'Afrique du PNUD, en 1999, alors que le requérant était représentant résident et coordonnateur résident au Togo. En 1998, il avait reçu de son supérieur hiérarchique une évaluation positive. Par suite d'un retard intervenu dans la confection du PAR du requérant pour 1998, en sa qualité de nouvelle supérieure hiérarchique du requérant, la nouvelle directrice a saisi le Comité de supervision d'appréciations révisées et d'un rapport spécial pour tenter de le persuader de ramener la note « 3 » (pleinement satisfaisant) donnée par le précédent supérieur hiérarchique à « 4 » (amélioration nécessaire dans certains domaines importants), alors qu'elle n'avait pas supervisé le requérant pendant l'essentiel de la période considérée.

III. La nouvelle Directrice a également ajouté au PAR du requérant pour 1998 plusieurs observations tantôt générales et tantôt subjectives. Sans substituer son évaluation à celle de la supérieure hiérarchique, le Tribunal doit cependant apprécier les circonstances de l'espèce pour déterminer si la décision qu'elle a prise en vertu de son pouvoir discrétionnaire était entachée de parti pris, de discrimination ou de motifs illégitimes [voir jugements n° 613, *Besosa* (1993) et n° 1122, *Lopes Braga* (2003)]. Par ailleurs, le Tribunal a toujours considéré qu'il appartenait au requérant qui invoque quelque violation de la légalité arbitraire ou autres considérations extrinsèques, d'en rapporter la preuve [voir le jugement n° 834, *Kumar* (1997)]. À cet égard, force est au Tribunal de relever que la dernière évaluation du comportement professionnel du requérant diffère des évaluations précédentes, plutôt élogieuses, et contredit en particulier les observations antérieures sur ses états de service et plus précisément à l'occasion de son affectation au Rwanda, qui a inspiré à sa nouvelle supérieure hiérarchique les critiques suivantes :

« Il faut souligner d'emblée que le fonctionnaire souffre d'un problème d'image dû au fait qu'il était représentant résident au Rwanda lorsque la crise

y a éclaté. Au siège du PNUD, on garde le sentiment qu'il a manqué d'efficacité face à cette crise. »

Le Tribunal ne peut que s'étonner de ce que l'appréciation très négative de la nouvelle supérieure hiérarchique concernant le comportement professionnel du requérant durant son affectation au Rwanda diffère radicalement de celles de ses supérieurs précédents.

IV. Les observations du Comité de supervision à la section 10 i) du PAR du requérant pour 1994 se lisaient comme suit :

« Le Comité de supervision félicite le requérant pour le remarquable esprit de décision dont il a fait preuve face à une situation de tension extrême et pour son aptitude à cultiver l'esprit d'équipe. Il a su motiver son personnel national et international par ses conseils personnalisés. »

Le Comité de supervision a aussi fait les observations suivantes concernant le comportement professionnel du requérant au Rwanda :

« Le Comité de supervision estime qu'étant donné la situation dans le pays, les résultats [du requérant] en 1993 étaient supérieurs à ceux attendus. Compte tenu de l'excellence et de la constance de son comportement professionnel et des résultats qu'il a obtenus durant les deux années qu'il a passées au Rwanda, le Comité a décidé de lui donner la note "2" [exceptionnel, résultats souvent supérieurs à ceux attendus] et de recommander sa promotion à la classe D-1. »

En outre, en avril 1994, l'Administrateur du PNUD a adressé au requérant une lettre de remerciements dans laquelle il le félicitait pour le travail qu'il avait accompli avant et durant la crise au Rwanda, pour la manière dont il avait fait face à la situation difficile dans le pays et pour son « attitude ferme et courageuse ». Il va sans dire que ces éloges situent le requérant à l'opposé de l'attitude amorphe que lui prête sa nouvelle supérieure hiérarchique. De plus, lorsque le requérant était en poste au Togo, c'est-à-dire après son affectation au Rwanda, il a été promu à la classe D-1, ce qui dément « le sentiment de manque d'efficacité face à cette crise » évoquée par sa dernière supérieure hiérarchique. Enfin, une modification apportée par la suite à la section 4 du PAR du requérant pour 1994, viendra préciser, qu'à plusieurs égards, le mérite d'avoir contribué à lancer ou relancer des activités du programme au Rwanda lui avait été insuffisamment compté.

V. En 1999, ayant examiné le PAR du requérant pour 1998 à la lumière du rapport spécial de la supérieure hiérarchique et de la réponse du requérant, le Comité de supervision a décidé d'entériner la note « 3 » (pleinement satisfaisant) et non « 4 » (amélioration nécessaire dans certains domaines) proposée par la supérieure hiérarchique. Il a cependant ajouté une observation qui a sans doute beaucoup nui au requérant : « le Comité note toutefois qu'il faut rappeler au fonctionnaire d'ajuster son style de gestion afin de renforcer son aptitude à l'encadrement ». Cette observation aussi diffère radicalement des évaluations faites quelques années plus tôt à peine, comme celle citée précédemment, qui parle de « l'aptitude [du requérant] à cultiver l'esprit d'équipe », et à qu'« [il a su] motiver son personnel national et international par ses conseils personnalisés ». Le Tribunal n'inclut donc pas que le Comité de supervision ait voulu trouver un moyen terme entre la note donnée par l'ancien supérieur hiérarchique et celle attribuée par la nouvelle supérieure hiérarchique, de manière à ne pas saper l'autorité de cette dernière.

VI. Cependant, avant que les appréciations révisées du Comité de supervision à la section 10 1) du PAR ne soient signées, la supérieure hiérarchique a de nouveau tenté de rabaisser la note du requérant, comme il ressort de sa lettre du 24 décembre 1999, à laquelle elle a joint l'appréciation révisée du Comité et dans laquelle elle a formulé la recommandation suivante : « Au vu de ces observations, il y aurait lieu de donner [au requérant] la note "4", son comportement professionnel, qui ne s'est pas sensiblement amélioré dans certains domaines cruciaux depuis plusieurs années, [sic] n'étant pas entièrement satisfaisant. » Toutefois, le Tribunal ne voit, dans les rapports d'évaluation figurant dans le dossier du requérant, aucune preuve des sérieuses lacunes que sa supérieure hiérarchique semble avoir décelées.

VII. Le Tribunal pense que le poste élevé de la supérieure hiérarchique (Directrice du Bureau pour l'Afrique) explique sans doute l'observation du Comité de supervision et l'attitude négative que l'Administration a fini par adopter envers le requérant. Il retient la deuxième phrase de la « conclusion » (VI) du rapport spécial de la supérieure hiérarchique sur le comportement professionnel du requérant :

« Pour un représentant résident expérimenté, sa tendance à se préoccuper davantage de la forme, du statut et des droits que des fonctions et des résultats ne joue pas en sa faveur lorsqu'on le compare à d'autres représentants résidents moins expérimentés évoluant dans des conditions aussi difficiles. »

Il semble que cette prédiction ait précipité sa propre réalisation. En tout cas, il ne fait aucun doute que l'appréciation négative de la supérieure hiérarchique et l'observation du Comité de supervision à la section 10 1) du PAR ont l'une et l'autre pesé négativement sur les décisions concernant le requérant et expliquent qu'il ait été le premier représentant résident et coordonnateur résident ancien ou en fonctions invité à se soumettre à l'évaluation.

VIII. Vu ce qui précède, les mesures prises par la suite à l'égard du requérant rappellent la persécution : seul représentant résident ou coordonnateur résident ancien ou en fonctions soumis au programme d'évaluation, il est renvoyé chez lui en congé spécial à plein traitement puis finalement licencié avant l'âge de la retraite.

Le Tribunal note en particulier que le requérant, qui était en disponibilité depuis février 2000, a été le premier fonctionnaire de la classe D-1 soumis au programme d'évaluation des compétences et que, ayant refusé de s'y prêter il a été envoyé en congé spécial à plein traitement dans son pays, où il est resté sans autre affectation jusqu'à sa cessation de service intervenue en 2003. Tout en convenant avec l'Administration qu'« il fallait bien un premier », le Tribunal estime qu'il aurait été beaucoup plus judicieux – et plus rassurant pour le requérant – d'inviter plusieurs autres fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue à se soumettre à l'évaluation en même temps que lui. Or, non seulement le requérant a-t-il été le « premier » désigné mais, en 1999/2000, au moment où l'attitude de l'Administration envers le requérant était la plus négative, au moins 14 fonctionnaires ont été nommés ou réaffectés à des postes de représentant résident et coordonnateur résident dans des bureaux du PNUD en Afrique, desquels aucun n'a dû se soumettre à une quelconque évaluation préalable. En outre, deux de ces fonctionnaires au moins n'avaient jamais été représentant résident auparavant, selon une affirmation du requérant non démentie par le défendeur.

Subordonner la réaffectation du requérant à l'évaluation revenait à mettre fin à ses fonctions : l'Administration a refusé ne fut-ce que d'envisager de l'affecter à

l'un des postes auxquels le Groupe consultatif interinstitutions l'a recommandé à moins qu'il ne participe à l'évaluation, et le Tribunal conclut que les mesures prises par le défendeur ont porté atteinte aux droits du requérant.

IX. Le Tribunal en vient maintenant à la question de l'obligation faite à l'Administration de chercher de bonne foi à protéger tout fonctionnaire permanent en cas de suppression de poste ou de réduction d'effectifs en lui trouvant un nouveau poste. Le Tribunal note que la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel porte ce qui suit :

« Suppression de postes et réduction du personnel

i) [...] lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. Il est aussi tenu compte de la nationalité s'il s'agit de fonctionnaires qui ne comptent pas plus de cinq ans de service ou de fonctionnaires qui ont changé de nationalité au cours des cinq années qui précèdent, lorsque les postes qui correspondent à leurs aptitudes doivent être pourvus selon le principe de la répartition géographique ».

À cet égard, le Tribunal rappelle que, dans le jugement n° 679, *Fagan* (1994), il a réaffirmé que, étant titulaire d'une nomination à titre permanent, le requérant pouvait se prévaloir de la disposition 109.1 c), ajoutant qu'il

« s'est à maintes reprises prononcé sur l'application de cette disposition essentielle quant à la stabilité des fonctionnaires qui, ayant accédé au statut de fonctionnaire permanent, doivent être présumés répondre aux exigences de l'Organisation quant à leurs qualifications. Il y a lieu de considérer à cet égard que, si la recherche d'un nouvel emploi ne peut être indéfiniment prolongée et si l'intéressé est tenu de coopérer pleinement à cette recherche, la disposition 109.1 c) exige que cette recherche soit conduite de bonne foi avec la volonté d'éviter autant que possible qu'un fonctionnaire qui a fait carrière au sein de l'Organisation pendant une période importante de sa vie professionnelle ne soit licencié et tenu à une tardive et aléatoire reconversion ».

Le Tribunal n'est pas convaincu par l'affirmation du défendeur selon laquelle le PNUD s'est efforcé de bonne foi de trouver un poste convenable au requérant. En fait, le PNUD a méconnu plusieurs recommandations du Groupe consultatif interinstitutions au motif que le requérant avait refusé de se rendre au centre d'évaluation. Que le Bureau régional du PNUD pour l'Afrique ait organisé un séjour unique à New York pour aider le requérant à prospecter et que le Bureau des ressources humaines ait programmé une série de rendez-vous pour lui permettre d'explorer les possibilités au PNUD et dans les autres organismes des Nations Unies, ne suffisent pas à satisfaire aux exigences de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel. Le Tribunal estime que ces démarches ne compensent pas la mise du requérant en congé spécial à plein traitement dans son pays, privé de tout

contact direct avec le PNUD. Celui-ci a fait obstacle à sa recherche d'emploi, violant expressément sa promesse de l'aider dans ses recherches. En bref, le PNUD n'a pas envisagé un seul instant de nommer le requérant à quelque poste que ce soit tant qu'il ne serait pas prêté au programme d'évaluation.

X. En outre, le Tribunal remet en cause cette pratique qui consiste à mettre des fonctionnaires en congé spécial à plein traitement de longue durée. Force lui est de voir dans un tel congé, qui durerait plus de deux ans, une forme d'abus mais aussi un gaspillage intolérable des ressources de l'Organisation. Il estime que confiner un fonctionnaire chez lui sans tâche ni fonction, c'est lui causer grand tort et, partant, porter atteinte à sa dignité et à son moral. Il apparaît clairement au Tribunal, comme certainement au requérant, que mettre ce dernier dans une telle situation, c'était préparer sa cessation de service qui est effectivement survenue, et force est au Tribunal de conclure que cette perspective a dû l'angoisser considérablement. Il entamait les dernières années de sa carrière au service de l'Organisation, laquelle aurait dû finir en beauté, se réjouissant à l'idée d'une retraite convenable après une carrière respectable. Jamais il n'aurait pu prévoir une cessation de service aussi désagréable, avec une pension de retraite inférieure à ce qu'il pouvait raisonnablement espérer.

XI. Le Tribunal estime que le requérant a été victime de discrimination parce que le PNUD n'a pas voulu envisager de le réaffecter tant qu'il ne se serait pas prêté au programme d'évaluation. Vu sa longue carrière, tout au long de laquelle le requérant a donné satisfaction, si ce n'est durant une très brève période pour laquelle il a reçu un PAR défavorable, l'Administration ne s'est pas efforcée de bonne foi, comme elle était tenue de le faire, de lui trouver un autre poste correspondant à son statut et à son expérience.

XII. Par ces motifs, le Tribunal

1. Ordonne à l'Administration de verser au requérant, en réparation de la violation de ses droits, l'équivalent de douze mois de salaire net de base au taux en vigueur à la date de sa cessation de service; et

2. Rejette toutes autres demandes.

(Signatures)

Julio Barboza
Président

Jacqueline R. Scott
Membre

Dayendra Sena Wijewardane
Membre

Genève, le 23 juillet 2004

Maritza Struyvenberg
Secrétaire