

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

S. (n^{os} 1 et 2)

c.

UNESCO

126^e session

Jugement n^o 4036

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. M. S. le 13 novembre 2015 et régularisée le 4 mars 2016, la réponse de l'UNESCO du 16 juin, régularisée le 22 juin, la réplique du requérant du 1^{er} août et la duplique de l'UNESCO du 10 novembre 2016;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'UNESCO, formée par M. M. S. le 3 novembre 2016 et régularisée le 7 décembre 2016, la réponse de l'UNESCO du 10 avril 2017, la réplique du requérant du 17 mai, régularisée le 29 mai, et la duplique de l'UNESCO du 5 septembre 2017;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant conteste les décisions de l'UNESCO de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement.

Le 30 juillet 2010, le requérant a été nommé au poste de spécialiste principal de programme, de classe P-5, au Bureau de l'UNESCO à Venise. Son contrat initial de durée déterminée, conclu pour une période de deux ans, a été prolongé en 2012 et de nouveau en 2014 (du 30 juillet 2014 au 29 juillet 2016).

À partir de 2011, l'UNESCO a dû faire face à des contraintes budgétaires en raison d'une réduction des fonds disponibles qui a eu pour conséquence l'adoption par la Conférence générale d'un plan de réduction des dépenses, qui, à son tour, a entraîné une réaffectation des ressources et une restructuration. Dans la circulaire administrative AC/HR/28, publiée le 31 janvier 2013, l'administration décrivait la procédure à suivre pour le redéploiement du personnel en cas de suppression de postes non vacants par suite de la restructuration. Le 16 octobre 2013, le personnel fut informé par le Directeur général adjoint, dans le mémorandum DDG/2013/13 adressé à l'ensemble du personnel, du processus lié au plan de restructuration du personnel.

Le 14 février 2014, le requérant fut avisé au cours d'un entretien avec sa supérieure hiérarchique et la directrice du Bureau de Venise qu'il avait été proposé de supprimer son poste et que, si la Directrice générale approuvait cette proposition, il recevrait une lettre de notification. Le requérant demanda à rencontrer la Sous-directrice générale chargée du Secteur des sciences, qui, par un courriel du 14 mars 2014, confirma que le poste du requérant serait supprimé «pour des raisons strictement budgétaires».

Par un mémorandum du 17 avril 2014, le requérant fut officiellement informé qu'en conséquence de la réduction du budget son poste serait supprimé avec effet au 31 août 2014 et que la possibilité de le réaffecter par un redéploiement serait examinée. À cette fin, le mémorandum le renvoyait à une liste de postes vacants publiée sur le site Web du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) et l'invitait à exprimer son intérêt pour l'un de ces postes. Il était indiqué dans le mémorandum que le Groupe sur le redéploiement s'efforcerait, dans les quatre mois à venir, de recommander au moins deux offres de redéploiement mais que, dans l'éventualité où son redéploiement ne serait pas possible et où il refuserait une cessation de service par accord mutuel, il serait mis fin à son engagement.

Le 6 mai 2014, le requérant exprima son intérêt pour deux des postes vacants référencés sur le site Web de HRM. Sa candidature à ces postes fut examinée par le Groupe sur le redéploiement en mai 2014, mais il ne fut sélectionné pour aucun des deux postes. Le 6 juin 2014,

dans le cadre du processus de redéploiement, il se vit offrir un poste de classe P-4 au Bureau de l'UNESCO à Abuja (Nigéria), offre qu'il déclina. Entre juin et novembre 2014, il se porta candidat à quatre postes vacants mais ne fut pas sélectionné.

Entre-temps, le 21 juin 2014, le requérant avait déposé une réclamation contre la décision du 17 avril 2014 de supprimer son poste, faisant valoir que celle-ci était fondée sur «des motifs peu convaincants»*. Il demandait à la Directrice générale de rétablir son poste en le retirant de la liste des postes à supprimer. Par un mémorandum du 25 juillet 2014, la directrice de HRM avisa le requérant que la Directrice générale avait décidé de rejeter sa réclamation et de confirmer la décision du 17 avril 2014 de supprimer son poste. Le 26 septembre 2014, le requérant déposa un avis d'appel auprès du Secrétaire du Conseil d'appel et, le 24 octobre 2014, il déposa une requête détaillée contestant la décision de supprimer son poste. Il demandait au Conseil d'appel, entre autres, de procéder à un examen du processus suivi pour déterminer les postes à supprimer, d'inviter la Directrice générale à rétablir son poste et à le réintégrer dans ses fonctions et, en cas de contraintes budgétaires, de recommander la suppression d'un autre poste de classe P-4 au Bureau de Venise et de réaffecter le titulaire de ce poste sur la base des règles de rotation du personnel.

À peu près à la même époque, le requérant fut avisé par un mémorandum du 22 octobre 2014 que, puisque toutes les démarches prévues dans le cadre du processus de redéploiement avaient été effectuées et qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait pu être identifié, la Directrice générale avait décidé de mettre fin à son engagement à compter du 31 octobre 2014 et de lui verser trois mois de salaire en guise de préavis. Le requérant demanda, plutôt que de recevoir le montant correspondant au préavis, que lui soit accordée la possibilité de travailler durant ces trois mois. Sa demande fut acceptée et, par un mémorandum du 28 octobre 2014, il fut informé que ses fonctions auprès de l'UNESCO prendraient fin le 21 janvier 2015, date à laquelle il quitta l'Organisation. Peu avant sa cessation de service, le

* Traduction du greffe.

19 janvier 2015, le requérant déposa une plainte officielle pour harcèlement contre l'ancienne directrice et la responsable du Bureau de Venise. Le 12 juin 2015, il fut avisé que la Directrice générale n'avait trouvé aucun commencement de preuve justifiant l'ouverture d'une enquête et avait donc décidé de classer l'affaire.

Entre-temps, le 21 novembre 2014, le requérant avait déposé une réclamation contre la décision du 22 octobre 2014 de mettre fin à son engagement, dans laquelle il faisait valoir que rien ne justifiait de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement, et demandait à la Directrice générale de prolonger son engagement en rétablissant son ancien poste. N'ayant pas reçu de réponse, il déposa, le 20 mars 2015, un avis d'appel auprès du Secrétaire du Conseil d'appel puis, le 18 avril 2015, une requête détaillée contestant la décision de mettre fin à son engagement. Il demandait au Conseil d'appel d'inviter la Directrice générale à reconsidérer la décision de mettre fin à son engagement, de le réintégrer avec effet au 22 janvier 2015, éventuellement par le rétablissement de son ancien poste, et de lui verser l'ensemble des traitements et indemnités qu'il aurait perçus à compter de cette date.

Le Conseil d'appel émit son avis et sa recommandation sur le premier recours du requérant dans un rapport daté du 9 juillet 2015. Il recommanda à la Directrice générale de considérer que la décision de supprimer le poste du requérant avait été prise conformément aux règles et règlements en vigueur, que la demande du requérant tendant à la suppression d'un autre poste au sein du Bureau de Venise «dépassait le cadre de son intérêt à agir»* et que l'impossibilité de le redéployer ainsi que sa cessation de service faisaient l'objet d'un recours distinct. Le Conseil d'appel recommanda également que l'enquête sur les allégations de harcèlement du requérant soit menée à son terme afin de faire la lumière sur les circonstances qui avaient entouré la suppression de son poste et que ses frais de déplacement et de séjour lui soient remboursés. Par lettre du 18 août 2015, le requérant fut informé que la Directrice générale avait décidé d'approuver les recommandations du Conseil d'appel. Concernant la plainte officielle déposée par le requérant pour

* Traduction du greffe.

des faits de harcèlement, la lettre confirmait la décision de la Directrice générale de classer l'affaire. Telle est la décision que le requérant attaque dans sa première requête.

Le Conseil d'appel rendit son avis et sa recommandation concernant le deuxième recours du requérant le 9 mai 2016. La majorité de ses membres conclut que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant n'était pas due uniquement à des considérations budgétaires et que toutes les possibilités de redéploiement n'avaient pas été examinées. Elle recommanda donc l'annulation de la décision contestée et la réintégration du requérant à un poste correspondant à son profil. Les deux membres minoritaires recommandèrent que, dans l'éventualité où le requérant se porterait candidat à un poste vacant à l'UNESCO, son statut d'ancien fonctionnaire soit dûment pris en considération lors de l'évaluation des candidatures. Par lettre du 1^{er} août 2016, le requérant fut informé que la Directrice générale avait décidé de ne pas approuver les recommandations du Conseil d'appel, à l'exception de celle formulée par la minorité selon laquelle la candidature du requérant devrait faire l'objet d'un traitement prioritaire au cas où il se porterait candidat à un poste vacant au sein de l'UNESCO. Telle est la décision attaquée par le requérant dans sa deuxième requête.

Dans sa première requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de supprimer son poste, de rétablir ledit poste et de déclarer qu'il en est titulaire. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal d'ordonner à l'UNESCO de lui verser 200 000 dollars des États-Unis en réparation du préjudice professionnel et personnel et du harcèlement moral qu'il a subis. Il réclame le versement des traitements qu'il aurait perçus si son poste n'avait pas été supprimé, avec effet à compter de la date de la décision de suppression dudit poste jusqu'à la date de son départ à la retraite, ou la date de sa réintégration à ce poste. Il réclame 15 000 dollars au titre des dépens.

Dans sa deuxième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de mettre fin à son engagement, d'ordonner à l'UNESCO de le réintégrer dans des fonctions de spécialiste principal de programme, de préférence dans son ancien poste, et de lui accorder les traitements et indemnités correspondants à compter du 22 janvier

2015. À titre subsidiaire, il sollicite du Tribunal qu'il ordonne à l'UNESCO de lui verser les traitements, indemnités et autres prestations auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été mis fin à son engagement, avec effet à compter de la date de sa cessation de service et jusqu'à la date de son départ à la retraite. Il réclame 500 000 dollars en réparation du préjudice professionnel et personnel et du harcèlement moral qu'il a subis, ainsi que 15 000 dollars au titre des dépens.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter les deux requêtes dans leur intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'UNESCO en juillet 2010 en tant que spécialiste principal de programme de classe P-5. Son contrat a été prolongé à deux reprises et devait expirer le 29 juillet 2016.

2. Toutefois, le requérant a été informé, le 14 février 2014, qu'il avait été proposé de supprimer son poste, puis, le 17 avril 2014, il a été informé officiellement que la décision avait été prise de le supprimer avec effet au 31 août 2014 (la décision de suppression). Le requérant a déposé un recours contre cette décision, qui a abouti à une recommandation du Conseil d'appel, dans un rapport daté du 9 juillet 2015, tendant au rejet de ce recours au motif que la décision de supprimer son poste avait été prise conformément aux règles et règlements en vigueur. Le requérant a été avisé, par lettre du 18 août 2015, que la Directrice générale avait décidé de suivre cette recommandation. Le 13 novembre 2015, le requérant a saisi le Tribunal d'une première requête dans laquelle il attaque cette décision de la Directrice générale.

3. À la suite de la décision de supprimer le poste du requérant, certaines mesures ont été prises en vue de le redéployer au sein de l'Organisation, mais sans succès. Le 22 octobre 2014, la décision a été prise de mettre fin à son engagement (la décision de résiliation), et cette décision a été mise en œuvre avec effet au 21 janvier 2015. Le requérant a contesté cette décision par le biais d'un recours interne, qui a donné

lieu à deux séries de recommandations du Conseil d'appel, dans un rapport daté du 9 mai 2016, l'une émanant de la majorité des membres et l'autre d'une minorité. Dans une lettre datée du 1^{er} août 2016, le requérant a été informé que la Directrice générale n'avait pas approuvé les recommandations de la majorité, dont l'élément central était la réintégration du requérant, mais qu'elle avait accepté la principale recommandation de la minorité qui impliquait non pas une réintégration mais une forme de traitement préférentiel si le requérant devait à l'avenir se porter candidat à un poste à l'UNESCO. Le 3 novembre 2016, le requérant a saisi le Tribunal d'une deuxième requête dirigée contre cette décision de la Directrice générale.

4. Une question qui se pose d'emblée est celle de savoir si les requêtes doivent être jointes. Le requérant soutient qu'elles devraient l'être, mais l'UNESCO s'y oppose. En l'espèce, il y a lieu de joindre les deux requêtes afin qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement. En effet, si la décision de suppression était entachée d'illégalité à certains égards, cela pourrait avoir des conséquences sur la légalité de la décision de résiliation.

5. Il convient, dans le cadre de l'examen des conclusions formulées par le requérant dans les deux requêtes, de se concentrer dans un premier temps sur les aspects liés à la décision de résiliation. Comme il a été relevé précédemment, le Conseil d'appel, dans l'avis qu'il a émis sur le recours formé contre cette décision, était divisé quant aux recommandations qu'il convenait de présenter à la Directrice générale. Trois des cinq membres du Conseil d'appel qui ont examiné la décision de résiliation avaient également siégé dans le Conseil appelé à se prononcer sur la décision de suppression. Le rapport du Conseil d'appel du 9 mai 2016 concernant la décision de résiliation se présente sous une forme classique. Il s'ouvre sur quelques paragraphes d'introduction décrivant la procédure suivie, le contexte du recours et l'objet du litige. Il expose ensuite en détail les arguments du requérant et ceux de l'Organisation, avant de citer les dispositions applicables du Manuel des ressources humaines et la jurisprudence du Tribunal.

6. Le Conseil d'appel examine ensuite les arguments au fond, sous le titre «Observations et recommandations», dans onze paragraphes numérotés sur deux pages. La façon dont le rapport a été rédigé laisse penser que les observations et conclusions contenues dans les onze paragraphes numérotés représentent, à une exception près, la position réfléchie de l'ensemble des membres du Conseil d'appel. Parmi les arguments avancés dans le recours interne, le requérant avait identifié un certain nombre de postes auxquels il aurait pu être redéployé, mais ne l'a pas été, et le Conseil d'appel a indiqué en substance que l'UNESCO ne le contestait pas. Le Conseil a également noté que le processus de redéploiement résultant de la restructuration qui avait mis en péril la poursuite de l'emploi du requérant à l'UNESCO avait été abordé dans un plan de restructuration du personnel qui indiquait, comme objectif, que les membres du personnel recevraient au moins deux offres de redéploiement. Le Conseil a relevé en outre qu'un seul poste avait été proposé au requérant en vue de son redéploiement. Dans l'avant-dernier paragraphe de cette partie de son rapport, il est indiqué : «Le Conseil d'appel considère que la décision de mettre fin à l'engagement [du requérant] n'est pas seulement la conséquence de réductions budgétaires et que toutes les possibilités de redéploiement n'ont pas été pleinement exploitées ou épuisées à l'issue de la période fixée, en vue d'identifier un poste pour lui.»* Dans le dernier paragraphe de son rapport, le Conseil a déclaré ce qui suit : «Au vu de ces considérations, le Conseil d'appel invite la Directrice générale à noter que tous les efforts n'ont pas été faits pour redéployer [le requérant] comme ce fut le cas pour les autres collègues concernés. Le Groupe sur le redéploiement, même s'il n'était soumis à aucune obligation à cet égard, ne s'est pas efforcé de recommander au moins deux offres de poste, alors même que des postes vacants existaient qui auraient pu permettre le redéploiement [du requérant]. Certaines des options mentionnées au paragraphe 36 ci-dessus ne lui ont même pas été proposées.»* Dans ce paragraphe 36, il est indiqué que certains membres du personnel avaient été considérés comme des candidats prioritaires ou s'étaient vu offrir du travail jusqu'à l'expiration

* Traduction du greffe.

de leur contrat, et que d'autres avaient été promus, recrutés ou mutés à des postes vacants sans mise au concours.

7. Le Tribunal s'est prononcé dans de nombreux jugements sur les obligations qui incombent à une organisation internationale à l'égard des fonctionnaires dont les postes ont été supprimés à la suite d'une réorganisation ou d'une restructuration. L'un des plus récents est le jugement 3908. Aux considérants 14, 15 et 16 de ce jugement, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«14. Dans la présente affaire, les Principes ne pouvaient pas avoir pour effet de limiter l'obligation de la CPI d'étudier d'autres possibilités d'emploi ne mettant pas forcément en jeu des dispositions expresses et prescriptives des Principes (à supposer que ceux-ci n'étaient pas entachés d'illégalité). Cela est d'autant plus vrai que les Principes sont contenus dans une circulaire publiée par le Greffier, bien qu'ils aient été élaborés en consultation avec le personnel. Quoi qu'il en soit, les Principes sont un instrument du Greffier, et le chef exécutif d'une organisation ne peut pas, par voie de décret, exonérer l'organisation de son devoir de respecter les principes de droit qui s'appliquent aux fonctionnaires internationaux. S'il en allait autrement, ces principes de droit risqueraient fortement de s'éroder au fil du temps.

15. Les Principes procuraient un avantage de nature procédurale aux fonctionnaires dont le poste avait été supprimé : leur candidature pouvait être considérée à titre prioritaire, mais dans le cadre d'une procédure présentant les caractéristiques d'un concours, à l'instar des procédures généralement utilisées par les organisations internationales afin de pourvoir des postes, lesquelles sont ouvertes soit uniquement à des candidats internes, soit également à des candidats externes. Cependant, en cas de suppression de poste, le devoir de l'organisation d'étudier les possibilités de réaffectation va au-delà du simple octroi d'un avantage procédural et nécessite de suivre une procédure ayant tendance à privilégier le fonctionnaire dont le poste a été supprimé et à favoriser sa nomination à un autre poste. Cela est d'une logique évidente. Une personne qui s'est assurée un engagement ou un réengagement à un poste au sein d'une organisation internationale peut généralement s'attendre à conserver son poste aux conditions convenues dans son contrat d'engagement ou de réengagement, hormis, par exemple, en cas de maladie ou d'incapacité, de travail insatisfaisant ou de faute. D'un point de vue pratique, un fonctionnaire est susceptible d'adapter sa situation, s'agissant notamment des aspects financiers et familiaux, en partant du principe qu'il conservera son poste aux conditions convenues.

16. Toutefois, le Tribunal reconnaît depuis longtemps le droit d'une organisation internationale de restructurer ses services et de supprimer des postes (voir, par exemple, le jugement 2742, au considérant 34), ce qui met

en péril la continuité de l'emploi des titulaires des postes supprimés. Cependant, ce droit de supprimer des postes s'accompagne d'une obligation de traiter équitablement les fonctionnaires qui occupent les postes supprimés. Cette obligation implique notamment d'identifier, s'ils existent, d'autres postes au sein de l'organisation pour lesquels les fonctionnaires concernés disposent de l'expérience et des qualifications requises. Le Tribunal reconnaît qu'il peut y avoir d'autres critères d'exclusion. Ainsi, dans certaines circonstances, il se peut que le nombre de fonctionnaires dont le poste a été supprimé dépasse le nombre de postes vacants. Toutefois, la notion floue de candidat "ne convenant pas", conformément à l'évaluation faite par un comité de sélection comme s'il s'agissait d'un recrutement par concours pour un premier engagement, pourrait ne pas être suffisante pour écarter la candidature d'un fonctionnaire, à moins qu'il ne soit démontré qu'il existe une raison réelle et substantielle pour laquelle un fonctionnaire occupant un poste supprimé ne serait pas à même d'accomplir de manière satisfaisante les fonctions attachées au poste vacant alors qu'il a les qualifications et l'expérience requises. Cela serait d'autant plus vrai lorsque, comme en l'espèce, les fonctions du nouveau poste reprennent certaines fonctions du poste supprimé et que le comportement professionnel du fonctionnaire qui exerçait les fonctions attachées au poste supprimé n'a pas fait l'objet d'une appréciation véritablement négative.»

8. En l'espèce, comme l'a relevé le Conseil d'appel et ainsi qu'il a été mentionné précédemment, l'UNESCO a publié, le 31 janvier 2013, la circulaire administrative AC/HR/28, qui décrivait les mesures qui seraient prises pour faciliter le redéploiement du personnel dont les postes avaient été supprimés. Cette circulaire a été complétée par un mémorandum daté du 16 octobre 2013 du Directeur général adjoint, le mémorandum DDG/2013/13, qui, sur certains points, reprenait les termes de la circulaire. La circulaire administrative AC/HR/28 instaurait un groupe sur le redéploiement composé de onze personnes dont le statut était précisé dans une annexe à la circulaire. Ce groupe avait pour mission d'identifier les postes auxquels pourraient être redéployés les membres du personnel dont les postes avaient été supprimés. La circulaire administrative AC/HR/28 contenait deux dispositions sur lesquelles l'UNESCO s'est appuyée dans le cadre de la présente procédure : l'une prévoyait que le Groupe sur le redéploiement «s'efforcera[it]» de faire au moins deux offres de redéploiement à tout membre du personnel concerné. L'autre indiquait que le Groupe n'était pas tenu de faire une offre si aucune offre n'était disponible. Toutefois, ainsi que le Tribunal

l'a rappelé dans le jugement 3908, au considérant 14, un document tel qu'une circulaire administrative et les dispositions qu'elle contient concernant les mesures à prendre pour redéployer le personnel ne peut avoir pour conséquence de fixer de manière exhaustive les limites de la responsabilité de l'UNESCO envers les membres du personnel dont les postes ont été supprimés.

9. Dans le cadre du processus de redéploiement, le requérant s'est vu offrir un poste (de classe P-4 au Bureau de l'UNESCO à Abuja), mais il a décliné l'offre. L'UNESCO cite cette offre à l'appui de l'argument selon lequel elle a pris des mesures adéquates en vue de redéployer le requérant. Le requérant a exprimé son intérêt pour deux autres postes, qui figuraient sur le site Web de HRM et auxquels il aurait pu être réaffecté dans le cadre du processus de redéploiement prévu par la circulaire administrative AC/HR/28 et le mémorandum DDG/2013/13. Sa candidature n'a pas été retenue concernant ces deux postes, qui ont finalement été attribués à deux autres fonctionnaires dont les postes avaient également été supprimés. L'approche suivie par l'UNESCO sur ce point n'est pas critiquable (voir les observations du Tribunal au considérant 16 du jugement 3908 cité ci-dessus).

10. En revanche, l'approche de l'UNESCO est plus problématique en ce qui concerne la tentative du requérant d'obtenir au moins un des quatre autres postes auxquels il s'est porté candidat. L'UNESCO décrit chacun de ces quatre postes comme «n'entr[ant] pas dans le cadre du processus de redéploiement», s'appuyant, semble-t-il, sur le fait qu'il ne s'agissait pas de postes auxquels le requérant aurait pu être réaffecté dans le cadre du processus de redéploiement prévu par la circulaire administrative AC/HR/28 et le mémorandum DDG/2013/13. Mais, comme le Tribunal l'a rappelé dans le jugement 3908, aux considérants 14 à 16, l'obligation qui incombe à l'organisation de trouver un autre poste au membre du personnel dont le poste a été supprimé s'étend, au moins en principe, à tout poste vacant au sein de l'organisation comportant des tâches pour lesquelles le membre du personnel dispose des qualifications et capacités nécessaires. L'UNESCO fait valoir à cet égard que le requérant aurait dû contester sa non-nomination à l'un quelconque ou à

l'ensemble de ces quatre autres postes dans le cadre d'une procédure distincte, ce qu'il n'a pas fait. Toutefois, pour les raisons qui viennent d'être explicitées concernant l'étendue de l'obligation qui incombe à l'organisation, le requérant est recevable à contester sa non-nomination dans le cadre de sa contestation de la décision de mettre fin à son engagement qui résulte du fait qu'il n'a pas été redéployé au sein de l'UNESCO.

11. Dans sa réponse, l'UNESCO décrit les quatre postes auxquels le requérant s'est porté candidat et la raison pour laquelle sa candidature n'a été retenue pour aucun d'eux. L'un des postes pour lesquels le requérant a posé sa candidature sans succès était le poste, de classe P-5, de chef de bureau et représentant de l'UNESCO au Soudan, soit un poste de même classe que celui qu'il occupait. S'étant porté candidat à ce poste, le requérant a été convoqué à un entretien, qui s'est tenu le 28 juillet 2014, avec un jury que l'UNESCO décrit dans sa réponse comme étant «composé de responsables de haut niveau». La conclusion évidente qui peut être tirée du fait que le requérant s'est porté candidat à ce poste est qu'il était intéressé par celui-ci. Que cet intérêt soit vif, modéré ou minime importe peu aux fins du litige. Il était suffisamment intéressé pour se porter candidat et se soumettre à un entretien. Concernant la candidature du requérant, le jury a déclaré ce qui suit :

«Au cours de l'entretien, les réponses du candidat étaient générales et superficielles, manquant d'argumentation approfondie sur les divers sujets évoqués, comme les priorités programmatiques de l'UNESCO au Soudan, la coopération avec [l'équipe de pays des Nations Unies], son expérience en matière de collecte de fonds et les perspectives dans ce domaine.

Le jury a estimé que, même si le candidat remplissait les exigences essentielles pour le poste et que son expérience au Bureau de Venise pouvait constituer un atout important, il n'était pas parvenu à développer son expérience en matière de programmes et de gestion. Il semblait manquer de réelle motivation pour le poste et d'enthousiasme, et n'a pas pu exposer une quelconque vision stratégique pour le nouvel emploi auquel il se portait candidat.»*

* Traduction du greffe.

12. Il n'appartient pas au Tribunal, dans un cas comme le cas d'espèce, de porter un jugement sur l'opportunité de nommer ou non un candidat à un poste. Toutefois, l'appréciation qui est donnée du requérant dans le commentaire précédent n'indique pas un manque de compétences ou de qualifications qui exclurait nécessairement sa nomination. Elle a été faite comme s'il s'agissait d'évaluer sa candidature dans le cadre d'un concours, et, en l'occurrence, sans tenir compte du fait que le requérant était alors un membre du personnel dont le poste avait été supprimé et qui risquait de perdre son emploi si un autre poste au sein de l'Organisation ne pouvait être identifié. Cette absence de considération de la situation du requérant montre que le processus de redéploiement est entaché d'un vice substantiel comparable à celui identifié dans le jugement 3908.

13. Il résulte de ce qui précède que la résiliation de l'engagement du requérant était, du fait du vice constaté dans le processus de redéploiement, entachée d'irrégularité. Le requérant a été privé d'une chance appréciable de rester au service de l'UNESCO et d'obtenir le renouvellement de son engagement à l'expiration de son contrat en juillet 2016. Étant donné que le contrat du requérant aurait expiré en 2016, il n'apparaît pas opportun aujourd'hui d'ordonner sa réintégration. Cependant, le requérant a droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et matériel subi, que le Tribunal évalue respectivement à 30 000 et 60 000 dollars des États-Unis. Il n'est pas nécessaire d'aborder les autres moyens invoqués concernant la décision de résiliation.

14. Il convient toutefois d'aborder brièvement les arguments avancés par les parties en relation avec la décision de suppression. Rappelons que le Conseil d'appel a estimé que cette décision n'était entachée d'aucune irrégularité. La décision de suppression trouve son origine dans un mémorandum du 14 janvier 2014 de la Sous-directrice générale chargée du Secteur des sciences, adressé à la Directrice générale, réagissant notamment à la réduction significative des ressources disponibles. Ce mémorandum expliquait, de manière rationnelle et objective, les mesures proposées et le fait que certains postes étaient susceptibles d'être supprimés. L'annexe V du mémorandum de janvier

2014 présente les changements proposés pour le personnel du Secteur des sciences dans les bureaux hors Siège, y compris le maintien de deux seulement des quatre postes du Bureau de Venise et la redistribution des ressources vers l'Afrique. C'est dans ce contexte qu'une proposition a été faite de supprimer le poste du requérant, laquelle a été discutée avec ce dernier le 14 février 2014. Un résumé de cette discussion, dont le contenu n'est pas contesté par le requérant, figure dans un courriel du même jour. Encore une fois, les raisons données au requérant lors de cette réunion semblent confirmer que la proposition qui a été faite s'appuyait sur une analyse rationnelle et objective, même si elle n'était guère favorable aux intérêts du requérant.

15. Il arrive fréquemment, lorsque la décision de supprimer un poste est contestée, que le fonctionnaire lésé, en l'occurrence le requérant, explique, souvent de manière détaillée, comment la restructuration aurait pu être menée autrement pour éviter que son poste soit supprimé. Or la question de savoir si elle aurait pu être menée autrement est généralement, comme c'est le cas en l'espèce, sans pertinence. Il suffit à l'organisation de démontrer que la mesure prise l'a été pour des motifs légitimes. C'est ce que l'UNESCO a fait dans cette affaire. Le requérant n'a pas démontré que la décision de supprimer son poste était arbitraire ou entachée de harcèlement et de discrimination. Ses moyens ne sont pas fondés.

16. Le requérant a droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 9 000 euros. Le Tribunal estime que les pièces versées au dossier par les parties sont suffisantes pour lui permettre de se prononcer sur leurs arguments et qu'il n'y a donc pas lieu d'ordonner la tenue d'un débat oral, comme le demande le requérant.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'UNESCO versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 dollars des États-Unis.
2. Elle versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 60 000 dollars des États-Unis.
3. Elle versera également au requérant la somme de 9 000 dollars des États-Unis au titre des dépens.
4. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ