



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n °: UNDT/NY/2009/021/
CPR/2008/035
UNDT/NY/2009/121
Jugement n °: UNDT/2010/116
Date : 25 juin 2010
Original : anglais

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

MESSINGER

Contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
George Irving

Conseil du défendeur :
Jorge Ballester, UNICEF

directeur de la Division (le Directeur), le requérant a eu le sentiment que sa contribution à l'agence était moins appréciée et qu'une machination était en cours pour l'évincer. Le compte rendu suivant traite des événements spécifiques avancés comme preuve de cette machination et sur lesquels il s'appuie pour établir que les décisions en cause ont été prises de manière irrégulière.

4. Par un courriel daté du 4 mai 2005, le Directeur a approuvé une modification de la relation hiérarchique entre le requérant et un de ses subordonnés supervisés, retirant ce dernier de la supervision directe du requérant. La veille, ce subordonné avait déposé une demande officielle, au motif que ce changement refléterait mieux sa structure de travail réelle. Le requérant, destinataire d'une copie des deux messages, soutient dans son témoignage qu'il aurait protesté s'il avait été consulté au préalable, mais qu'il a estimé ne pas pouvoir le faire une fois la décision prise. À son sens, cette modification de la relation hiérarchique sans qu'il soit consulté avait pour but d'affaiblir sa position. Le Directeur, pour sa part, a nié toute arrière-pensée et déclaré qu'il avait simplement accepté la proposition que lui avaient présentée ses adjoints, sans savoir à l'époque que le requérant n'avait pas été consulté. Selon le témoignage du subordonné concerné, le requérant était pour le moins au courant que la situation posait problème et avait participé à des discussions à ce sujet. Il me semble que la simplification du lien hiérarchique du subordonné supervisé était un motif approprié de changement et que la grande majorité de son travail ne concernait pas le requérant. Il se peut que ce dernier n'ait pas reçu au préalable copie de la demande officielle, et c'est regrettable, mais je pense que ce fait ne tire pas à conséquence. De même la singularité de ce type de changement en milieu d'une période de référence ne me semble pas d'une grande importance. Nous ne traitons pas des lois des Mèdes et des Perses.

5. En 2005, une restructuration de la Division des ressources humaines a été menée pour le budget biennal 2006–07, impliquant entre autres la scission de la Section du recrutement et de l'organisation des carrières (dirigée à l'époque par le requérant) en deux nouvelles sections : une Section de recrutement et des affectations

7. Le requérant a prétendu que le Directeur, avec la Directrice adjointe de l'époque de la Division des ressources humaines (Directrice adjointe), avait instauré un environnement de travail hostile à son égard au cours de la période 2005–2007, en formulant des commentaires dégradant à son égard. Le requérant indique que d'autres membres du personnel du département étaient au courant de la situation, et a produit leurs déclarations attestant ce point au cours de la procédure. (J'aborderai l'importance à accorder à ces déclarations plus tard dans ce jugement.) Ainsi, à une de ces occasions, le Directeur a émis un commentaire sur l'état de l'espace de travail du requérant, qu'un collègue devait éventuellement partager. Selon le requérant, le Directeur aurait déclaré qu'il faudrait faire appel à des camions de ramassage des ordures pour aseptiser son bureau. Dans son témoignage, le Directeur a affirmé ne pas s'en souvenir jusqu'à ce qu'il ait lu la déclaration du requérant dans la procédure, mais qu'il n'avait pas employé le mot « aseptiser ». Selon lui, il aurait simplement indiqué qu'il allait devoir faire venir un camion de ramassage des ordures du service de l'assainissement pour emporter tout le vieux matériel du bureau. Cela étant, la remarque était déplacée et, prise au pied de la lettre, offensante. Il aurait mieux valu qu'il ne la prononce pas même si, comme il l'affirme (et je suis tenté de le croire), il ne cherchait pas à blesser mais à faire de l'humour. Le requérant a indiqué avoir également subi des remarques quant ses tenues vestimentaires, mais les preuves détaillées font défaut, d'où les difficultés du Directeur pour les réfuter et les miennes pour les évaluer. Le Directeur a déclaré ne pas se souvenir avoir proféré des commentaires sur l'allure vestimentaire du requérant, si ce n'est pour le complimenter à une occasion à propos de ses bottes. En fait, il était d'avis que la façon de se vêtir du requérant était parfaitement appropriée. Il a par ailleurs déclaré ne jamais avoir été informé avant la présente procédure du sentiment de harcèlement que lui-même et d'autres superviseurs suscitaient chez le requérant, et n'était pas davantage au courant que d'autres membres du personnel avaient le même ressenti. Il a également été reconnu que le Directeur avait à une occasion comparé le requérant à « Gandalf », (un personnage de sorcier intervenant dans les livres et films de la série *Le seigneur des anneaux*). Le requérant jugeait cette comparaison dégradante, mais le Directeur n'y

voyait qu'une marque de respect. Ce personnage étant un héros vertueux et d'une grande sagesse, j'ai du mal à comprendre comment le requérant a pu juger cette remarque dégradante, même si elle se voulait ironique. La Directrice adjointe l'aurait aussi prétendument présenté comme le « Père Noël » lors de la fête de Noël du personnel, dans le but de l'humilier, bien qu'elle affirme ne pas s'en souvenir. Une fois encore, tout est question de contexte, mais je n'arrive pas à comprendre le caractère dégradant qu'ont pu avoir ces remarques dans l'esprit du requérant.

8. Une fonctionnaire de la Division des ressources humaines, aujourd'hui retraitée, ancienne collègue du requérant et qui a travaillé avec l'enca. .75 1 T 0.0nl'enca6 99a. .75 gs

(bien sûr, pas de manière délibérée) une remarque bon enfant, même si elle était caustique.

9. Dans ce contexte, il est important de reconnaître qu'on peut avoir des opinions, même peu flatteuses ou erronées, sur des collègues. Ces opinions deviennent problématiques sur le plan juridique uniquement si elles sont exprimées d'une manière constituant un harcèlement ou un abus. Bien entendu, des opinions qui ne poseraient autrement aucun problème prennent une toute autre importance dès lors qu'elles émanent de personnes ayant pris une décision négative. Dans ce cas, on pourrait en déduire qu'une certaine antipathie personnelle est à l'origine de cette décision. C'est précisément la thèse défendue par le requérant dans cette affaire. Cela étant, une opinion négative sincère sur les compétences d'un collègue n'est pas critiquable. Les supérieurs émettent nécessairement et à juste titre des jugements, positifs ou négatifs, sur les compétences de leurs subordonnés et vice versa et, lorsque des décisions faisant appel à ces jugements sont à prendre, il est raisonnable d'en tenir compte, dans le respect du principe d'équité lorsque que la situation d'une personne est en jeu. Dès lors que l'on travaille avec d'autres, ces avis, tant négatifs que flatteurs, sont inévitables. De même une courtoisie inébranlable, certes idéale, n'est pas gage d'efficacité et d'efficience.

10. L'avis critique du Directeur et de la Directrice adjointe sur une des réalisations majeures du requérant, le Programme P2D, en est un exemple. Ils lui reprochaient davantage sa gestion, qu'ils estimaient laxiste, que le contenu. Ce programme, et je pense que le défendeur en convient, a été très efficace et largement salué. Le requérant en était fier à juste titre. Cependant, les avis du Directeur et de la Directrice adjointe à propos de ses lacunes—réelles ou fausses—sur le plan de la gestion, constituaient, et je ne mets pas en doute leur jugement consciencieux quant aux problèmes perçus, une position renforcée par l'absence de tout contre-interrogatoire suggérant de leur part une erreur ou (plus grave) une animosité à l'égard du requérant. Je reconnais que ces perceptions ont probablement pesé négativement sur leur avis quant aux compétences administratives du requérant, mais c'est une conséquence qui n'avait, à mon sens,

aucun caractère déraisonnable. Les critiques évoquées ne m'apparaissent pas
enfondamentalement arbitraires ou excessives, et

et de compétences réelles (si je peux m'exprimer ainsi sans condescendance) mais, objectivement, il faisait la part belle aux critiques du Directeur. Vivant moi-même de ma plume, je partage aisément les sentiments du requérant devant le traitement infligé à son travail, mais je ne pense pas qu'il soit raisonnable pour lui de s'estimer rabaissé. Contrairement à l'argument du requérant, le courriel n'était pas destiné à de nombreux personnels, il l'était à ceux qui avaient à connaître de cette question précise, dans le cadre de la préparation d'une réunion de réflexion qui devait se tenir prochainement.

12. L'autre élément de preuve produit par le requérant à l'appui de son sentiment d'animosité à son égard, très général et vague, est difficile à apprécier. Le requérant s'appuie sur une série de déclarations faites par ses collègues aux personnes chargées d'enquêter sur sa plainte pour harcèlement. Cependant, il est délicat de faire grand cas de déclarations de personnes qui ne m'ont pas apporté la preuve de leurs dires, même si je les ai jugées recevables, car le défendeur n'a pas eu la possibilité d'en vérifier la véracité et je n'ai moi-même pas été en mesure d'en évaluer personnellement la crédibilité. Sans mettre en doute la sincérité du sentiment de gêne éprouvée par le requérant suite aux déclarations du Directeur et de la Directrice adjvèb8uouères

la restructuration de la Division des ressources humaines en 2006–07, un an plus tard, en 2007, une deuxième restructuration de cette Division a été engagée. Elle s'est traduite par la suppression de la Section de gestion des aptitudes et par la même du poste du requérant. Ses fonctions ont été réparties entre le Chef de la Section de recrutement et des affectations et le Chef de la Section de la formation et du perfectionnement, nouvellement créée. J'accepte l'argument de la Directrice adjointe et du chef de la Section de recrutement et des affectations selon lequel la possibilité d'une autre restructuration, supposant une fusion des fonctions de l'équipe de direction de la Division et de celles de recrutement, d'où la suppression du poste du requérant – bien que ce point semble ne pas avoir été abordé expressément – a été discutée par les membres de l'équipe de direction de la Division, dont le requérant, au cours du processus d'établissement du budget de juin 2007. Dans le cadre de ce processus, une réunion de réflexion a été organisée et des consultants ont été recrutés. Le requérant a de toute évidence déclaré que le système fonctionnait bien et remis en cause la nécessité d'un changement. Il n'a pas participé à tous les groupes de travail traitant de ces questions, peut-être en raison de son désaccord avec l'avis général.

15. Le 1^{er} mai 2007, un avis de vacance pour le poste de la Section de la formation et du perfectionnement a été publié au niveau P-5, avec pour date de clôture le 22 mai 2007. Bien que le requérant n'ait pas postulé (peut-être simplement parce qu'il souhaitait conserver le poste qu'il occupait et espérait que les choses restent en l'état), son nom a été ajouté à la liste des candidats éligibles par la Division des ressources humaines après la date de clôture. Sept candidats ont été présélectionnés pour le poste. Le 17 septembre 2007, le Groupe consultatif de sélection pour le poste de la Section de la formation et du perfectionnement a recommandé une personne autre que le requérant, ce dernier et un autre candidat arrivant en seconde position. Le candidat recommandé par le Groupe consultatif de sélection à la Commission des nominations et des promotions a été sélectionné. Je reviendrai plus en détail sur ce processus en temps utile.

16. Mi-juin, sachant que l'un des deux postes d'encadrement de la Section des recrutements allait être supprimé, en l'occurrence celui du requérant, le Directeur a informé ce dernier de cette éventualité lors d'une réunion tenue le 14 juin 2007 dans le cadre d'une discussion consacrée aux suites à donner à l'examen stratégique. Il apparaît que le requérant n'a pas réagi, du moins négativement, à cette information. Une date pour la suppression a été évoquée et le requérant, interrogé à ce propos, a suggéré une date plus proche, ce qui n'est pas, pour le moins, le signe d'une opposition farouche à la proposition. Il est incroyable que le requérant, s'il n'était pas au courant de cette éventualité à ce moment, n'ait pas posé davantage de questions sur ce qui, selon cette hypothèse, devait un grand choc pour lui.

17. Le 19 juin 2007, peu de temps après que la décision ait été

2008–09. Ce document avait été envoyé le matin même par le Directeur, qui a laissé au personnel moins de deux heures pour se prononcer, indiquant que la réunion qui y serait consacrée se déroulerait une heure et demie plus tard. Le courriel commençait par ces mots « comme promis, veuillez trouver en pièce jointe le projet de plan de gestion de bureaux », ce qui semble indiquer que ce n'était pas la première communication à ce sujet. En fait, selon le Chef de la Section de recrutement et des affectations, ce projet était le fruit de plusieurs mois de discussion du personnel concerné. La fixation hâtive de cette réunion témoigne d'une précipitation inconvenante, alors que rien de bien important ni même inquiétant ne semblait en dépendre. Le plan de gestion de bureaux faisait référence à la « suppression de sept (7) postes qui ne pouvaient être redéployés pour des raisons techniques ».

19. Le requérant indique que la seconde réorganisation présentait un intérêt incertain du point de vue du programme et n'impliquait que la direction de la Division des ressources humaines. Il souligne que sur les cinq postes supprimés, quatre étaient vacants et que le cinquième était le sien. Aucun autre fonctionnaire n'avait de ce fait été affecté négativement ou reçu de préavis de licenciement. L'entorse à la recommandation préconisant la stabilité et la distinction faite à l'égard du requérant indiquent clairement selon lui que la restructuration était dirigée contre lui et ne répondait à aucune problématique de gestion.

20. Quelques éléments de preuve ont été obtenus sur ce point du Directeur. En substance, il a déclaré que les propositions antérieures qui avaient impliqué la réorganisation des responsabilités du requérant avaient constitué un compromis critiqué par le Comité des ressources stratégiques. Deux facteurs avaient principalement motivé cette révision : l'examen stratégique, d'une portée bien plus large que le programme biennal au cours duquel s'étaient déroulés les changements précédents; et les préférences en matière d'organisation du Directeur exécutif. Le Directeur a déclaré qu'une répartition rationnelle du travail aurait dû mener à deux et non trois sections et que le poste de Chef de la Section de gestion des aptitudes ne se justifiait pas. Seule une analyse détaillée du fonctionnement interne de la Division des

ressources humaines dans ce domaine permettrait de juger du bien fondé de cette opinion. Bien que le requérant ait été, on peut le penser, en mesure de fournir ces éléments, il ne l'a pas fait, du moins pas avec un niveau de détail susceptible de réfuter l'avis du Directeur. Il a préféré s'appuyer sur le fait que le seul poste occupé à être supprimé était le sien (en plus de témoignages d'une prétendue animosité contre lui) pour prouver ou tenter de prouver que la proposition le visait personnellement et ne répondait aucunement à des exigences organisationnelles. Il se peut que le conseil du requérant ait compris (à juste titre) qu'il serait extrêmement difficile de me persuader de conclure que la proposition n'avait pas de justification organisationnelle, en l'absence de toute expertise en la matière de ma part. Même en cas de doute quant à l'opportunité des changements, je ne me serais pas avancé à estimer qu'ils étaient manifestement déraisonnables, ce qui était l'objectif qu'il cherchait à atteindre, une tâche ardue en l'absence de toute preuve concrète d'inconvenance. Le Directeur n'a pas non plus fait l'objet d'un contre-interrogatoire qui aurait pu suggérer qu'il y avait des raisons déterminantes de maintenir le statu quo concernant le poste du requérant. La Directrice adjointe, qui a participé au processus, a catégoriquement nié qu'il visait expressément le requérant.

21.

Cas n°

est donc compréhensible qu'un fonctionnaire hésite avant de franchir le Rubicon, en dépit des protections en place contre les représailles. Cependant, ce délai fait naître un problème concomitant : les souvenirs des témoins s'estompent, deviennent flous, confus et intrinsèquement peu fiables, sans parler de ceux du plaignant. Ce problème touche les deux parties à l'affaire et est source de profonde iniquité. Il a été non négligeable dans ce dossier où, comme quasi inévitablement et en reprenant les termes de Rudyard Kipling, « l'histoire n'a pas maigri depuis ». L'honnêteté ou la fiabilité des protagonistes n'est nullement en cause, il s'agit des effets naturels du temps sur la mémoire, même lorsque la personne concernée s'est avérée être un témoin non impliqué et consciencieux, ce qui est rare. Généralement, les remarques ou les événements sont très brefs et on n'y prête pas attention sur le moment. Lorsqu'on demande par la suite à la personne de s'en souvenir, ils ont déjà été significativement

inappropriée car elle signifiait que le projet de budget des postes n'a été approuvé que par une seule personne. Il me semble que c'était fâcheux et peut-être contraire à l'esprit de la règle d'approbation de ce projet de budget. Mais je n'y vois pas un élément significatif dans cette affaire.

Non-sélection au poste de la Section de la formation et du perfectionnement

25. Je reviens maintenant à l'examen des candidatures au poste de la Section de la formation et du perfectionnement. Le 17 septembre 2007, le jury d'entretien a publié un résumé de la procédure et des recommandations en vue des entretiens, signés par le Directeur de la Division des ressources humaines le 24 septembre 2007 et accompagnés de la mention « J'approuve la recommandation. Veuillez vous reporter à la Commission des nominations et des promotions ». Selon ce document, après réception de dix-sept candidatures, présélection de sept d'entre elles, et entretien avec six candidats (l'un s'étant retiré), une candidate féminine arrivait en tête. Elle était la seule à répondre

en matière d'apprentissage, et ce qui était nécessaire pour passer au niveau supérieur. [II] est actuellement Chef de la gestion des aptitudes, supervisant la gestion de la performance et l'organisation des carrières, qui seront transférés à la Section de la formation et du perfectionnement. Il a été noté que son poste allait être supprimé.

26. Le requérant a déclaré, en substance, que le jury avait dû se tromper dans ses conclusions, car sa candidature a été rejetée au profit d'un fonctionnaire disposant d'un contrat à durée déterminée au niveau P-4 et n'ayant que quelques années d'expérience à l'UNICEF, sans qu'il soit fait référence à son statut permanent ou à la disposition 109.1(c) du Règlement du personnel. Cette disposition 109.1 c) énonce que :

[...] 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.

Bien sûr, cette règle ne peut être pertinente pour une évaluation des qualités comparatives des candidats : elle ne peut faire du candidat qui est habilité à s'en prévaloir un meilleur candidat. Elle n'impose pas non plus de recommander la nomination du requérant de préférence à un candidat plus qualifié. Par rapport à un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie, le requérant avait droit à une nomination préférentielle à la condition expresse de disposer des mêmes qualifications que cet autre fonctionnaire. Je note que la référence à la suppression de son poste montre que le jury était au courant de l'application potentielle de cette règle – dans ces circonstances elle impliquait nécessairement une référence à son statut permanent dont le jury devait bien évidemment avoir connaissance.

27. Les éléments de preuve ne permettent pas de conclure que le jury s'est trompé dans son évaluation des assertions comparatives du requérant et du candidat qui a

obtenu la préférence. Au contraire, les raisons avancées par le jury expliquent parfaitement cette recommandation, à condition bien sûr qu'il ait correctement consigné le jugement de ses membres. Tout porte à croire que ce fut le cas et rien ne permet d'en conclure autrement. Il n'y a pas non plus lieu de supposer que les membres du jury ont été influencés par des considérations étrangères ou des facteurs non pertinents, y compris par les opinions négatives (s'il en est) du Directeur ou de la Directrice adjointe à propos du requérant.

28. Par conséquent, la prépondérance de preuves vient appuyer la conclusion selon laquelle la recommandation du candidat choisi au poste de Chef de la Section de la formation et du perfectionnement était parfaitement régulière.

29. La Commission des nominations et des promotions s'est réunie le 3 octobre 2007. Le procès-verbal montre qu'elle a avalisé la recommandation du jury d'entretien et sa préconisation unanime du candidat retenu, déclarant :

L'affaire a été renvoyée à la Commission des nominations et des promotions pour qu'elle se prononce sur la recommandation du jury d'entretien et sa préconisation unanime du candidat retenu, en tenant compte des autres candidats.

cet élément aurait entaché le jugement selon lequel le candidat retenu était le meilleur. Le requérant soulève une autre objection, en l'occurrence que la description de poste n'incluait pas les fonctions transférées à la Section de la formation et du perfectionnement suite à la suppression de s

verbal, le groupe avait décidé d'examiner plus en détail trois candidatures qui étaient sorties du lot après les entretiens, dont celle du requérant qui n'était cependant pas le candidat recommandé. Il est précisé que le requérant est un « candidat sérieux » pour le poste, que la Division des ressources humaines avait confirmé « la suppression de

parvenir à un accord, le requérant a été recommandé à l'unanimité pour le poste, le candidat précédemment choisi devant être nommé en cas de refus du requérant :

Le Bureau a recommandé [l'autre candidat] comme seul candidat qualifié ... [cependant], lors de la réunion du Groupe consultatif de sélection, les représentants de la Division des ressources humaines et de la Commission des nominations et des promotions étaient d'avis qu'il y avait deux candidats de compétences équivalentes, [un autre candidat], P-4, et [le requérant], un fonctionnaire de niveau P-5, sous contrat permanent et dont le poste allait être supprimé. Au cours des délibérations, la commission a jugé que l'évaluation [du requérant] par le Bureau n'était pas cohérente vu l'ampleur de son expérience et ses qualifications [qui] égalaient celles du candidat recommandé par le Bureau ... le fait que [le requérant] soit déjà au niveau P-5 sous contrat permanent et la suppression de son poste sont des éléments plaidant en faveur de sa nomination, conformément à la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel qui a été lue à la Commission des nominations et des promotions par sa présidence.

Le requérant souligne l'application de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel en liaison avec sa sélection pour ce poste et soutient qu'il s'agit là d'une preuve d'incohérence dans l'approche adoptée pour examiner sa candidature au poste de la Section de la formation et du perfectionnement. Cependant, les situations étaient totalement différentes : dans l'une, il a été jugé moins adapté que le candidat recommandé alors que dans l'autre il était « à parité » avec le candidat recommandé. Je n'y vois pas d'incohérence.

34. Le 29 novembre 2007, le requérant s'est vu proposer le poste au Pakistan, assorti d'un délai de sept jours pour donner sa réponse. Le requérant a accepté le poste

L'avis de vacance et l'offre faite au requérant faisaient tous deux état d'un niveau P-5 sans évoquer aucune limitation ou réserve. Cependant, le 10 janvier 2008 la reclassification du poste au niveau P-5 a été refusée, comme noté dans un document intitulé « Liste des modifications non avalisées par l'examen du budget-programme global pour 2010–11 ». Le 28 janvier 2010, le Directeur a reçu copie d'un courriel mentionnant que le poste au Pakistan serait reclassé de P-4 à P-5 pour l'exercice biennal 2008–2009, que le financement serait assuré par le Fonds régional pour imprévus et qu'il faudrait trouver une extension pour 2010–2011.

36. (Je précise que, à la lumière de l'indication parfaitement claire dans l'avis de vacance et dans la lettre d'engagement du requérant que le poste était de niveau P-5, sans la moindre allusion à un éventuel caractère temporaire, indication sur laquelle il s'est fondé pour faire acte de candidature et accepter le poste, tout le portait légitimement à croire, outre les obligations de bonne foi, que c'était effectivement le cas et que l'Organisation était de ce fait tenue de le rémunérer à ce niveau ou de l'indemniser dans le cas contraire, ce qui revient au même. Cette question ne relève pas de la présente affaire et il est bien entendu que si elle venait à être portée en justice, mon avis ne s'imposerait nullement à un autre juge du Tribunal. Je le mentionne toutefois dans l'espoir que ce point pourra être réglé sans tenter une nouvelle procédure.)

37. Le requérant soutient qu'après la suppression de son poste, la Division des ressources humaines disposait de plusieurs postes vacants, dont six de niveau P-4 et trois de niveau P-5, auxquels il aurait pu être nommé. Selon lui, sa non-nomination à ces postes constitue un élément de preuve convainquant d'une machination visant à l'évincer de la Division des ressources humaines. Le requérant souligne en particulier le poste de Chef de la Planification des RH, passé du niveau P-4 à P-5 lors de la seconde restructuration, mais qui n'a fait l'objet d'aucun avis de vacance avant le 3 décembre 2009, alors que le Directeur avait approuvé la description de poste le 10 août 2007. Le défendeur prétend que cette reclassification n'a pas été approuvée par le Conseil d'administration avant janvier 2008 et que le poste n'était donc pas

disponible avant cette date. Je ne pense pas que ceci soit exact, si l'on tient compte du fait que l'avis de vacance de ce poste a été publié le 3 décembre 2007. L'autre poste P-5 à la Division des ressources humaines était celui de Chef des Ressources humaines, dont le titulaire avait déjà dépassé l'âge de la retraite en 2007. La direction de la Division des ressources humaines sava

requérant à ces postes. Ce dernier ne peut pas non plus faire cas de l'argument concernant ses qualifications pour le poste de spécialiste des politiques relatives aux ressources humaines, sauf à prouver que la position du Directeur était indéfendable : une simple divergence de vues n'est pas suffisante. L'absence de contre-interrogatoire sur ce point est décisive. Il en va de même des postes de niveau P-4, pour lesquels il est allégué en complément, pour la première fois dans les conclusions finales, que les annonces de vacance de poste avaient été volontairement retardées pour empêcher le requérant de se porter candidat plutôt que de poursuivre sur la voie du poste au Pakistan. Le requérant a produit des courriels laissant entrevoir que les raisons avancées comme preuve devant le Tribunal par d'autres témoins pertinents s'agissant des retards dans les reclassifications et les annonces de vacance étaient mensongères ou du moins inexactes. Cependant, je ne suis pas certain de l'effet véritable de ces

des témoins. À cet égard, il me faut signaler que dans ses conclusions finales, le requérant se fonde sur des déclarations faites par des personnes à un autre propos (ici, dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement) ou peut-être dans un autre contexte [par exemple la procédure introduite devant la Commission paritaire de recours (la CPR)]. De telles déclarations ne sont à priori pas admissibles, sauf consentement des deux parties, puisque le témoin n'est pas, *ex hypothesi*, présent pour témoigner devant la cour ou se prêter à un contre-interrogatoire. Le défendeur n'a pas élevé d'objection contre l'utilisation de ces éléments, se contentant simplement de soutenir qu'ils n'avaient que peu de poids. J'ai déjà évoqué cette question au passage et souhaite établir clairement que je ne vois pas le crédit que l'on peut accorder à ces éléments au vu de l'importance des questions réellement en litige entre les deux parties.

41. Je suis tenté d'accepter le caractère raisonnable des éléments de preuve produits par le Directeur et la Directrice adjointe, qui sont des raisons administratives solides : on ne nomme pas un fonctionnaire occupant un poste permanent de niveau P-5 à un poste P-4 ; ou, pour être plus précis, il est de l'intérêt de l'Organisation de nommer un fonctionnaire P-5 à un poste P-5. Certes les éléments de preuve ne permettent pas de conclure qu'une telle position est déraisonnable au point de traduire une erreur ou une irrégularité. Si le requérant souhaitait réfuter cette preuve, il aurait dû le faire en contre-interrogeant les témoins lors de l'audience, de manière à leur donner l'occasion de s'expliquer et, pourquoi pas, justifier leurs déclarations. Il a également eu l'opportunité de prouver que le 41.

fonctionnaires de la Division des ressources humaines. Cette affirmation est sans fondement.

45.

relations de travail, mais c'était il y a bien longtemps. Un problème additionnel s'agissant de l'objectivité du responsable a été soulevé par le requérant lorsqu'il a indiqué que ce responsable a vu son contrat prolongé, bien qu'ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire en août 2008. Selon certains éléments de preuve, que j'accepte, la Directrice exécutive était fermement opposée aux prolongations au-delà de l'âge de la retraite et le Directeur avait pour habitude

conviction par le conseil du défendeur pour établir l'intégrité du rapport, n'a aucune pertinence.

47. Le 15 octobre 2007, le rapport de l'organe d'enquête a été remis au Directeur

comportement, et que l'un ait été un collègue travaillant dans le même bureau pendant près de six ans, ne permet pas en soi de conclure qu'un specta

requérant, il n'y a pas la moindre preuve d'impartialité de la part des enquêteurs ou d'inconvenance de leurs investigations. Le fait est qu'ils ont porté des jugements discrétionnaires sur un éventail de questions, depuis les personnes qu'il convenait d'interroger jusqu'aux éléments de preuve jugés crédibles, et qu'il importe que ces décisions soient prises par des enquêteurs dénués de toute suspicion raisonnable d'impartialité ou de conflit d'intérêt. L'impossibilité de conclure que leurs décisions aient été véritablement influencées de manière inappropriée ne peut restaurer l'intégrité de l'enquête.

Questions diverses

51. Une question collatérale doit être soulevée : une personne désignée par le requérant comme témoin à interroger par les enquêteurs et qui a fourni une déclaration en son nom, mais qui n'a pas été au final interrogée, a-t-elle été victime de représailles de la part du Chef de la Section de recrutement et des affectations ? Les circonstances de ces prétendues représailles sont complexes mais telles qu'elles m'ont été présentées, il m'apparaît clairement que ce qui s'est passé n'était pas motivé par des représailles. Ceci dit, la réponse est simplement qu'à l'époque, le Chef de la Section de recrutement et des affectations n'était pas au courant de l'enquête, ni même de la plainte et, plus important encore, qu'il ne savait pas et n'avait aucune raison de savoir que la personne concernée avait été proposée comme témoin ou était impliquée d'une manière ou une autre dans cette affaire. S'agissant en tout état de cause d'un élément collatéral, je ne propose pas d'entrer plus dans les détails.

52. Ce dossier a été chaudement disputé par les deux parties, ce qui n'est pas étonnant au vu de la nature des questions. Cependant, les arguments avancés par les conseils des deux parties – et notamment, je regrette d'avoir à le dire, au nom du requérant – trahissent un manque inapproprié d'objectivité et de courtoisie professionnelle. Il est important que les conseils se sentent libres d'avancer tous les arguments jugés corrects au nom de leurs clients, mais ils ne sont pas les porte-paroles de leurs clients et ne devraient pas se lancer dans des allégations de turpitude morale

grave sans les étayer de preuves examinées de façon réaliste. Il n'est pas non plus correct, sauf circonstances exceptionnelles, de lancer des accusations personnelles contre le conseil de la partie adverse. Quoi qu'il en soit, une colère indignée est rarement une défense efficace et, plus important, peut constituer un abus du privilège accordé au conseil de dire ce qu'il juge nécessaire. Elle met également la Cour dans l'embarras.

Conclusion

53. S'agissant des demandes relatives à la suppression du poste du requérant et sa non-sélection au poste de chef de la Section de la formation et du perfectionnement, elles sont rejetées.

54. Concernant la demande relative à la conduite de l'enquête sur la plainte pour harcèlement du requérant, le Tribunal estime que le défendeur a violé ses obligations contractuelles envers le requérant, telles qu'énoncées dans l'instruction administrative CF/AI/2005/017, et ordonne l'annulation du rapport d'enquête du 15 octobre 2007. Qui plus est, si le requérant demande par écrit, dans les 14 jours à compter de ce jugement, l'ouverture d'une nouvelle enquête, celle-ci devra être engagée et menée avec toute la diligence requise.

55. Cette violation impose également une indemnisation. La protection du personnel contre le harcèlement sur le lieu de travail est un droit de l'homme essentiel et indispensable au bon fonctionnement des Nations Unies. Le droit connexe à une enquête correctement conduite sur les plaintes de harcèlement est de ce fait un droit contractuel précieux et important. Bien que sa violation n'engendre pas directement de pertes économiques, il est de notoriété publique qu'en cas de harcèlement sur le lieu de travail, la victime ne peut pas rester en poste tout en conservant sa dignité. L'existence d'un processus d'enquête efficace est, espérons le, un facteur dissuasif du harcèlement et de ce fait étroitement liée à l'intérêt économique et personnel des fonctionnaires. Si le requérant le souhaite, sa plainte fera l'objet d'une enquête en

bonne et due forme, mais il est clair qu'elle sera plus difficile et moins satisfaisante en raison du temps écoulé depuis les faits. L'indemnisation pour la violation est appropriée et ne devrait pas être purement symbolique. J'en estime le montant à 5.000 dollars des États-Unis. Cette somme devra être versée dans un délai maximum de 46 jours à compter de la date de ce jugement et, à défaut de paiement, elle sera assortie d'un intérêt annuel de huit pour cent.

56. Le défendeur a demandé le remboursement des dépens. Il suffit de dire que rien dans la conduite de cette affaire au nom du requérant ne justifie une telle décision.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 25 juin 2010

Enregistré au greffe le 25 juin 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York