

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité

Affaire n°

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES



Affaire n°



pour contester la décision de supprimer le poste de spécialiste des finances<sup>4</sup>.

8. Le 31 octobre 2018, le Ministère du développement international a terminé son examen annuel du Fonds, qui couvrait la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018, et a notamment recommandé d'évaluer le Groupe de la gestion des programmes du PNUD pour déterminer si « l'équipe avait la bonne répartition des rôles et des responsabilités et à aider à tirer le meilleur parti des talents de l'équipe pour gérer efficacement le Fonds »<sup>5</sup>. L'examen annuel du Fonds n'apportait aucune modification à l'organigramme du Groupe de la gestion des programmes, reproduit dans le tableau 2 ci-dessus.

9. Par une lettre datée du 19 novembre 2018, M. van Montfort a informé le requérant que, sur la base de la recommandation du Ministère du développement international, le PNUD demanderait une évaluation indépendante des capacités du Groupe de la gestion des programmes. Dans ces conditions, il a été décidé d'annuler la

structure de lø

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/148

Jugement n° : UNDT/2022/069





Tableau 3 : Structure opérationnelle proposée par l'Équipe d'évaluation des capacités

14. Les résultats de l'évaluation des capacités du Groupe de la gestion des programmes du Fonds ont été examinés au cours d'une réunion de donateurs qui s'est tenue le 3 mai 2019<sup>11</sup>

services de gestion pour demander de l'aide et de conseils concernant un classement qu'il avait établi. Il a joint à ce courriel un tableau des postes à classer et des justificatifs<sup>13</sup> :

*Je vous écris pour vous demander votre aide dans la mise en œuvre d'une récente évaluation des capacités du Groupe de la gestion des projets du Fonds pour le renforcement de la résilience du Zimbabwe.*

*Conformément à la recommandation issue de l'évaluation des capacités (rapport et présentation des conséquences sur les ressources humaines destinés au personnel ci-joints), le bureau de pays met au point les définitions d'emploi des postes concernés. Le Comité directeur du projet a siégé jeudi (16/5/2019) et a approuvé les recommandations issues de l'évaluation des capacités en lien avec les changements à apporter au Groupe de la gestion des projets.*

[...]

*Nous sommes conscients que le bureau de pays est chargé du classement des postes dont les titulaires sont recrutés au titre de contrats de service. Toutefois, comme **nous nous attendons à des contestations**, nous vous serions très reconnaissants de bien vouloir examiner le document ci-joint et de nous faire part de vos commentaires avant que nous terminions le processus. Les raisons du classement sont les suivantes : (non souligné dans l'original)*

Tableau 4 : Tableau de classement des postes du bureau de pays

<sup>13</sup> Dossier de procédure, page 230 b0 b.

17. Le 22 mai 2019, le Bureau des services de gestion a répondu comme suit à la demande du 18 mai 2019<sup>14</sup>,

18. Le 30 mai 2019, le requérant a été informé que, sur la base de l'exercice d'évaluation des capacités, le poste de spécialiste des finances qu'il occupait serait supprimé et que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, soit le 30 juin 2019<sup>15</sup>.

19. Le 11 juin 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision. Il a reçu une réponse le 25 juillet 2019.

20. Le 23 octobre 2019, le requérant a introduit la requête à l'examen pour contester la décision attaquée.

21. Le défendeur a déposé sa réponse le 2 décembre 2019.

22. L.

23. Le Tribunal a entendu l'affaire le 24 septembre 2021, les 27 et 28 janvier 2022, du 23 au 30 mars 2022 et du 12 au 13 avril 2022. Au cours des audiences, le Tribunal a entendu les dépositions :

- a. du requérant ;
- b. de M. Tendai Kausiyo, ancien assistant aux finances ;
- c. de M. Alfredo Teixeira, chef d'équipe, Équipe d'évaluation des capacités, et
- d. de M. Georges van Montfort.

24. Le défendeur et le requérant ont chacun déposé leurs conclusions finales le 27 avril 2022 et le 19 mai 2022.

### **Argumentation des parties**

#### *Moyens du requérant*

25. Les éléments pertinents des moyens du requérant se résument comme suit.

- a. Le requérant affirme qu'il a été établi sans aucun doute que toutes les mesures prises, depuis la prorogation de son engagement pour six mois en février 2016 jusqu'à la suppression du poste de spécialiste des finances en mars 2018 et en juin 2019, étaient fondées sur des préjugés, un parti pris, de la discrimination et un abus d'autorité.

- i. L'évaluation des capacités a été menée alors que les résultats étaient prédéterminés, comme le montre le non-respect de la recommandation du Ministère du développement international.

- ii. Le reclassement de son poste et sa transformation en emploi soumis à recrutement national ont été effectués en violation de la politique du PNUD.

- b. La recommandation du Ministère du développement international ne



des finances a été présenté aux donateurs de manière négative sans qu'il soit précisé que cette information était due à des motifs illégitimes, à une discrimination, à une humiliation et à un manque d'intégrité de la part de l'Équipe d'évaluation.

d. Le défendeur a reconnu que le personnel du Groupe de la gestion des programmes était « compétent et qualifié pour remplir les fonctions essentielles du Groupe de la gestion des programmes ». Le requérant fait valoir que si les capacités individuelles de chaque membre du personnel n'avaient pas été évaluées, l'Équipe d'évaluation n'aurait pas pu confirmer que le personnel du Groupe de la gestion des programmes était compétent et qualifié. L'Équipe d'évaluation n'a pas pris acte de la deuxième partie de la recommandation du Ministère du développement international, qui visait à « aider à tirer le meilleur parti des talents de l'équipe pour gérer efficacement le Fonds ». Cela prouve que l'Équipe d'évaluation était animée par des motifs illégitimes et a agi avec

supérieure hiérarchique citée par l'autre partie a limité ses possibilités d'aborder des questions essentielles et utiles en l'espèce, car c'est elle qui était à l'origine de toutes les décisions liées à la suppression de son poste.

h.

base net, conformément à l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ;

b. une réinscription rétroactive à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ;

c. une indemnité d'un montant équivalent à trois mois de traitement de







le projet de rapport. Il s'agissait notamment de commentaires formulés par le requérant et M. Kausiyo, ainsi que par d'autres membres du Groupe de la gestion des programmes, les donateurs et le Gouvernement. Après avoir pris en considération tous les commentaires, auxquels elle a répondu par écrit, l'Équipe d'évaluation a révisé son rapport.

c. Le rapport d'évaluation des capacités rendait dûment compte des informations recueillies.

i. Comme l'a expliqué M. Teixeira, le rapport d'évaluation des capacités n'avait pas pour objectif d'évaluer les résultats individuels et aucune personne ou équipe n'y était dénoncée, mais son rôle était de procéder à un examen des fonctions au sein du Groupe de la gestion des programmes, y compris de la fonction financière. M. Teixeira a déclaré que les partenaires du consortium, et en particulier CARE International, avaient indiqué que le soutien financier fourni ne répondait pas à leurs attentes et qu'

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/148

Jugement n° : UNDT/2022/069

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/148

Jugement n° : UNDT/2022/069

de la rémunération des employés sous contrat de service, qui comprennent des dispositions relatives au classement des fonctions relevant des contrats de service afin de déterminer le niveau de rémunération approprié.

iii. Même si la politique d'« évaluation des emplois » était applicable, conformément à l'alinéa h) du paragraphe 7, un « reclassement » dans le scénario présenté par le requérant resterait nécessaire puisque le poste a changé de classe et que la définition d'emploi a subi d'importantes modifications. En outre, un changement de catégorie contractuelle (d'un poste destiné à un recrutement sur le plan international à un poste soumis à recrutement sur le plan national) entraîne lui aussi nécessairement un « reclassement » du poste.

iv. Comme l'a expliqué M. van Montfort, les mesures supplémentaires prises permettaient de garantir la transparence du classement de tous les postes, y compris celui de responsable des finances.

f. Il était justifié de soumettre le poste de responsable des finances à un recrutement national.

i. Il ressort du dossier que, pendant la phase de démarrage du Fonds, les donateurs se sont dits préoccupés par la nécessité de disposer de postes internationaux au sein du Groupe de la gestion des programmes. Toutefois, à l'époque, il a été décidé de recruter le spécialiste des finances sur le plan international, car une expertise spécifique était nécessaire pour « élaborer et gérer des accords financiers avec des partenaires » dans un environnement complexe faisant intervenir de multiples donateurs. M. van Montfort a indiqué que les donateurs avaient envisagé à plusieurs reprises de soumettre le poste de spécialiste des finances à un recrutement national, notamment

pendant une réunion rassemblant les donateurs au premier trimestre 2018, « compte tenu du changement des exigences du poste et des économies qui en résulteraient ».

ii. M. van Montfort a expliqué que le Ministère du développement international avait particulièrement insisté pour qu'un ressortissant zimbabwéen dirige la fonction financière au sein du Groupe de la gestion des programmes, car « il admettait qu'au lancement du Fonds, un spécialiste international des finances était justifié pour aider à concevoir, entre autres, les systèmes, les processus, les méthodes d'









non-renouvellement d'engagement en mars 2018. Cette décision de non-renouvellement a été suspendue pour permettre une évaluation des capacités. Un nouvel avis a été communiqué au requérant le 30 mai 2019, l'informant que le poste de spécialiste des finances qu'il occupait serait supprimé et que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, soit le 30 juin 2019. Le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de cette décision, qui fait l'objet de la présente procédure. Toutefois, à l'appui de son argumentation, le requérant a utilisé plusieurs exemples, notamment l'exercice d'évaluation des capacités et le reclassement de son poste, pour démontrer que la décision attaquée était prédéterminée, fondée sur des motifs illégitimes et illégale.

32. Conformément à la disposition 11.2 du Règlement du personnel, le Tribunal est compétent pour examiner les requêtes qui ont déjà fait l'objet d'un contrôle hiérarchique. Ce processus est nécessaire, car l'introduction d'une demande de contrôle hiérarchique d'une décision garantit que l'administration a la possibilité de corriger toute erreur dans la décision administrative qu'elle a rendue sans qu'une intervention judiciaire soit nécessaire<sup>16</sup>. Le Tribunal estime donc que la question dont il est saisi est celle du non-renouvellement de l'engagement du requérant dû à la suppression de son poste ; et celle de savoir si le processus de restructuration, qui a conduit à la suppression du poste, était prédéterminé, discriminatoire, indûment motivé et constitué un abus d'autorité.

### *Contrôle juridictionnel*

33. Il est important de préciser d'emblée le rôle du Tribunal du contentieux administratif dans l'exercice du contrôle juridictionnel ;

[...] déterminer si la décision administrative contestée est raisonnable et juste, conforme au droit et à la procédure et proportionnelle. À l'issue du contrôle juridictionnel, le Tribunal du contentieux administratif peut

---

<sup>16</sup> Arrêt *Servas* (2013-UNAT-349), par. 22.



toute autre décision administrative, l'administration a le devoir d'agir de manière équitable, juste et transparente dans ses rapports avec les fonctionnaires<sup>19</sup>.

36. L'administration est tenue d'agir sans parti pris, ni préjugé, ni motif illégitime dans le cadre de l'exercice de restructuration. Si un fonctionnaire allègue que l'administration n'a pas respecté cette obligation, il lui incombe d'établir que des facteurs illégitimes ont joué un rôle dans la décision administrative<sup>20</sup>.

37. Le Tribunal du contentieux administratif peut examiner si des éléments utiles ont été écartés, si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou perverse<sup>21</sup>. Par conséquent, le Tribunal peut intervenir dans une décision administrative de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée pour cause de restructuration, s'il est établi qu'elle a été prise de manière arbitraire ou capricieuse, qu'elle a été motivée par des préjugés ou d'autres facteurs extrinsèques ou qu'elle a été entachée d'une irrégularité de procédure ou d'une erreur de droit<sup>22</sup>. Il

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/148

Jugement n° : UNDT/2022/069

Affaire n°

Cela s'explique principalement par le décalage horaire entre le siège du Tribunal et les lieux de résidence des parties et de leurs témoins partout dans le monde. Le Tribunal



Tribunal peut limiter les dépositions orales s'il l'estime approprié. Dans certains cas, il est impossible ou déconseillé de faire comparaître un témoin<sup>31</sup>.

45. Le Tribunal a relevé que le fait de citer un témoin pour le soumettre à un contre-interrogatoire sur les raisons pour lesquelles il « n'aime pas un fonctionnaire » transformerait la salle d'audience en un champ de bataille et détournerait probablement l'attention de la question en jeu. Le requérant avait le droit d'étayer ses allégations de partialité pendant la procédure orale et a été autorisé à le faire. Il incomberait alors au défendeur de décider s'il convient de citer un témoin pour contester les affirmations de partialité. La demande a été rejetée au motif qu'il n'était pas souhaitable que ce témoin se présente devant le Tribunal.

46. Le requérant a déclaré que la raison du non-renouvellement de son poste n'était pas justifiée. Il a fait valoir qu'il avait été victime de discrimination, que le Directeur de pays avait abusé de son autorité et qu'il avait été harcelé par sa supérieure hiérarchique. Le 26 février 2018, le requérant a été invité à une réunion avec sa supérieure hiérarchique, au cours de laquelle il a été informé de la stratégie à long terme du Groupe de la gestion des programmes. Le requérant n'a pas été invité à donner son avis sur la stratégie RH et n'a pas eu l'occasion de le faire.

47. Le 8 mars 2018, un préavis de suppression du poste du requérant a été rédigé et remis en main propre au requérant le 9 mars 2018 (à peine une semaine après la réunion). Selon le requérant, il n'a pas été consulté avant de recevoir cet avis. Il a essayé de soumettre des observations concernant la restructuration proposée, mais ses observations n'ont pas été examinées ou prises en considération. La réunion avec la cheffe du Groupe de la gestion des programmes n'était pas une réunion de consultation ou une réunion visant à solliciter l'avis du requérant, mais à l'informer qu'il avait été décidé de restructurer le Groupe de la gestion des programmes. L'avis était rédigé comme suit :

---

<sup>31</sup> Arrêt *Majut* (2018-UNAT-872), par. 74.

*« [...] le poste de spécialiste des finances (P3) est supprimé. Un poste dont le titulaire sera recruté sur le plan national est en cours de création dans le cadre de la vision et de la stratégie à long terme du Fonds visant à renforcer les capacités du personnel recruté sur le plan national ». Il vous sera demandé d'aider et de former le nouveau membre du personnel recruté sur le plan national pendant la période de transition.*

48. Il pensait que sa supérieure hiérarchique directe, la cheffe du Groupe de la gestion des programmes, ne l'aimait pas parce qu'il avait découvert des anomalies financières dans les achats et qu'il n'était pas d'accord avec certaines décisions financières. En conséquence, il a reçu une mauvaise note lors de l'évaluation de ses performances pour 2016. Il a été tenu à l'écart du processus décisionnel concernant le Groupe des finances. Par exemple, il n'a pas participé à l'élaboration du budget 2018, et il a été écarté au profit de son subordonné dans la chaîne de commandement parce que sa supérieure hiérarchique ne voulait pas travailler avec lui. C'est en raison de cette animosité que son départ de l'Organisation a été accéléré.

49. Le témoin cité par le requérant, M. Kausiyo, a déclaré qu'il avait travaillé sous la supervision directe du requérant de 2016 jusqu'à la cessation de service du requérant. Il a affirmé pendant le contre-interrogatoire qu'étant donné que la supérieure hiérarchique du requérant, la cheffe du Groupe de la gestion des programmes, n'avait pas de bonnes relations de travail avec le requérant, elle ignorait la chaîne de commandement et lui donnait directement des instructions. Il a donné l'exemple d'une fois où il a préparé une note à classer concernant une passation de marché afin de régulariser le processus, tâche qui aurait dû être exécutée par le spécialiste des finances. Il pensait que la cheffe du Groupe de la gestion des programmes n'aimait pas le requérant en raison de désaccords relatifs aux achats et en particulier au recrutement de partenaires en 2017, auquel le requérant était opposé. Il estimait que l'exercice d'évaluation des capacités avait été décidé d'avance pour renvoyer le requérant.

50. Le défendeur n'a pas mis en cause la déposition de ce témoin lors du contre-interrogatoire ni produit de preuves permettant d'infirmer les affirmations selon lesquelles il y avait des désaccords entre le requérant et sa supérieure hiérarchique, la cheffe du Groupe de la gestion des programmes, ou que celle-

de commandement et traité directement avec le témoin, qui était le subalterne du requérant, afin d'éviter toute interaction avec le requérant.

51. Le premier témoin cité par le défendeur est l'un des membres de l'équipe qui a mené l'exercice d'évaluation des capacités du Groupe de la gestion des programmes en 2019, M. Teixeira. Il a indiqué qu'ils avaient respecté leur mandat<sup>32</sup>, examiné la documentation qui leur avait été communiquée, tenu des consultations avec des institutions, y compris des membres du personnel du Groupe de la gestion des programmes, et qu'ils avaient produit un rapport objectif contenant plusieurs recommandations, dont l'une visait à restructurer les fonctions financières du Groupe de la gestion des programmes. La nouvelle structure opérationnelle ne comportait pas le poste du requérant, en lieu et place duquel un poste national avait été créé. Selon lui, une fois que la structure institutionnelle du programme est mise en place et fonctionne, il faut progressivement supprimer les postes internationaux pour renforcer les capacités nationales. Interrogé sur les critères qu'il avait utilisés pour proposer la suppression progressive du poste international du requérant et non des deux autres postes internationaux, le témoin a déclaré qu'il n'avait pas examiné le poste du requérant mais les fonctions du Groupe des finances au sein du Groupe de la gestion des programmes, qui avaient changé. Il a informé le Tribunal qu'il n'avait pas de compétences particulières en finances et qu'aucun des membres de son équipe n'en avait, mais que l'équipe s'était fondée sur les documents de référence et les consultations orales. Il a souligné que l'équipe ne souhaitait pas être impliquée dans les conflits internes entre le requérant et sa supérieure hiérarchique. Leurs consultations se sont limitées aux fonctions du Groupe de la gestion des programmes et non à des évaluations individuelles.

52. Au cours du contre-interrogatoire, les cinq facteurs suivants ont été établis pour étayer l'allégation du requérant selon laquelle la décision de supprimer son poste avait été arrêtée d'avance.

---

<sup>32</sup> Reproduit ci-dessus au paragraphe 10.



uw'igu't² uwncu'f g'pWG<sup>39</sup>, ne formulaient pas cette recommandation<sup>40</sup>

Affaire n



conversations ou des rapports du Fonds indiquant que le programme était prolongé d'un an et que les donateurs souhaitaient q





étayer les hypothèses sur lesquelles reposait la vision à long terme de la stratégie RH et, d'autre part, présenté au Comité directeur ou aux membres du personnel du Groupe de la gestion des programmes avant d'être soumis à l'examen de l'Équipe d'évaluation. Aucun des documents relatifs au projet ne prévoyait une restructuration du Groupe des finances.

*(2) Éléments d'appréciation*

61. Les documents de référence émanant des donateurs et transmis en vue de l'exercice d'évaluation des capacités ne mentionnaient pas le fait de soumettre le poste de responsable financier à un recrutement national ou, de manière générale, la restructuration du Groupe de la gestion des programmes. Cette restructuration n'apparaissait que dans le document exposant la stratégie RH, qui avait été élaboré par la cheffe du Groupe de la gestion des programmes et qui avait déjà été partiellement corrigé en prévoyant la suppression du poste du requérant. Le document d'orientation remis par ce témoin à l'Équipe d'évaluation indiquait notamment ce qui suit :

**[...] la cheffe du Groupe de la gestion des programmes, en consultation avec le Directeur de pays du PNUD, a envisagé de faire passer le Groupe de la gestion des programmes du Fonds de la phase de démarrage à la phase de montée en puissance, afin de garantir un appui technique et financier efficace aux partenaires du consortium et une supervision utile de ces derniers (non souligné dans l'original) [...] Compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus (statut du Fonds, fonctions du Groupe de la gestion des programmes, financement de la gestion et prolongation du délai), l'organigramme suivant a été approuvé**

réexaminé en 2016, 2017 et 2018<sup>52</sup>. Aucune des recommandations formulées dans ce rapport ne concernait la refonte de l'organigramme. Le rapport de la mission de suivi de l'UE, qui a également été examiné, ne contenait aucune recommandation visant à restructurer le Groupe de la gestion des programmes. Au contraire, ce document indiquait clairement que le Fonds n'avait pas atteint le stade qui lui permettait d'être géré par des ressortissants nationaux. Il indique notamment ce qui suit au sujet du renforcement des capacités nationales et de la viabilité du Fonds :

### **QUESTIONS TRANSVERSALES**

*Renforcer les capacités nationales et locales - planification stratégique coordonnée autour de la résilience :*

En fin de compte, le renforcement de la résilience devrait être mené par les gouvernements nationaux dans la mesure du possible, notamment en instaurant un environnement propice à l'amélioration des capacités d'absorption, d'adaptation et de transformation des ménages, des

fonds ont retardé les activités (recrutement de personnel), car le Ministère du développement international ne peut pas mettre les fonds à disposition avant que les besoins ne se fassent sentir. **Malgré la complexité de la structure, le programme est bien géré par le Groupe de la gestion des programmes et le Comité directeur fonctionne bien et assure une bonne coordination du programme<sup>54</sup>.**  
(Non souligné dans l

qu'en ce qui concerne la suppression du poste du requérant, la décision était un fait accompli, indépendamment de l'exercice. La décision avait déjà été prise et mise en œuvre. À l'issue de l'audience du 23 mai 2019, le requérant a eu la possibilité, en tant que personne concernée, de présenter des observations sur la proposition de restructuration de son poste, et ce, en violation de la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies qui exige que de telles consultations aient lieu<sup>56</sup>. On lui a dit que les fonds n'étaient pas un problème, ce qu'il savait déjà puisque le budget du Fonds était déjà acté. On lui a également dit que la compétence n'était pas un problème, ce qui a également été établi par les évaluations de ses performances pour 2017 et 2018. La recommandation n'a pas tenu compte de facteurs pertinents, à savoir l'exigence de mener de bonne foi de véritables consultations transparentes. En outre, le requérant et non les deux autres membres du personnel recrutés sur le plan international. De plus, le reclassement du poste de spécialiste des finances était vicié.

### *Reclassement du poste*

66. F. L'expert financier du requérant a été nommé à la fonction financière, il a été convenu au cours de la réunion des donateurs du 3 mai 2019 qu'un contrat de service pour les fonctions financières a été proposé<sup>57</sup>. Le témoin a procédé au classement des contrats de service pour lesquels il avait reçu une délégation de pouvoir<sup>58</sup>. Cependant, il n'existe aucune trace de l'autorité en vertu de laquelle il a reclassé un poste existant qui était occupé par le requérant ou de la procédure qu'il a utilisée à cette fin<sup>59</sup>. Le Tribunal est porté à croire le requérant selon lequel le contrat de service pour les fonctions financières, non seulement parce qu'il n'y a aucune

<sup>56</sup> Arrêt *Matadi et consorts*, par. 21.

<sup>57</sup> Dossier de procédure, page 235.

<sup>58</sup> Réponse, annexe 10, échange de courriels entre M. van Montfort et M<sup>me</sup> Lisa Lange du Bureau des services de gestion du PNUD, datés des 18 et 22 mai 2019.

<sup>59</sup> La communication du Bureau des services de gestion se trouve à la page 235 du dossier de procédure et ne mentionne pas le reclassement d'un poste existant.

trace écrite, mais aussi parce que la révision des classements proposée par le Bureau des services de gestion ne mentionnait absolument pas le reclassement du poste de spécialiste des finances.

*Abus d'autorité et discrimination*

67. En cas dø

projet jusqu'en 2021 et 3) le Fonds rencontrait encore des difficultés, en particulier dans le domaine financier, en ce sens que les systèmes n'étaient pas aussi fluides que l'affirme le deuxième témoin.

69. Compte tenu du non-respect des articles et dispositions applicables à la restructuration et à la suppression du poste de spécialiste des finances, le Tribunal partage l'avis du requérant selon lequel il a été choisi parmi les trois membres du personnel recrutés sur le plan international pour rendre possible le recrutement de personnel sur le plan national, et ce, sans critère objectif légitime et en violation de l'organigramme précis accepté par le Fonds et en vigueur à l'époque des faits<sup>61</sup>.

70. Le Tribunal est convaincu par les observations du requérant selon lesquelles il entretenait des relations tendues avec la cheffe du Groupe de la gestion des programmes, lesquelles ont été corroborées par son subordonné à l'époque des faits et par le Directeur de pays, et confirmées par le chef de l'Équipe d'évaluation. Il a essayé de signaler la situation à la direction en 2017, mais ses problèmes avec sa supérieure hiérarchique ont persisté jusqu'à sa cessation de service. Dans le cadre des principales activités concernant son groupe, le requérant a été ignoré et mis à l'écart par sa supérieure hiérarchique. Il est aisé de conclure qu'en l'absence de toute justification légitime de la restructuration, la véritable raison était que sa supérieure hiérarchique ne voulait pas de lui. Elle voulait se débarrasser de lui. La mise au point d'une stratégie RH impliquant des changements au sein du Groupe des finances sans consultation ni communication de documents au Comité directeur du Fonds et sans solliciter l'avis du requérant, qui a été la principale victime de l'exercice, constituait un abus d'autorité. Le poste de spécialiste des finances a été reclassé sans qu'aucune procédure énoncée dans le cadre juridique applicable au PNUD ne soit invoquée. Le requérant a établi, selon l'hypothèse la plus probable, que sa cessation de service était fondée sur un motif illégitime.

---

<sup>61</sup> Voir par. 5 ci-dessus.







La décision de non-renouvellement a été prise à la suite de la décision de supprimer le poste. En d'autres termes, s'il n'avait pas été décidé de supprimer son poste afin de permettre un recrutement sur le plan national, justification dont il a établi le motif illégitime, il n'aurait pas été mis fin à son service, ce qui rend son licenciement illégal. Conformément à l'annexe III des Statut et Règlement du personnel (Indemnité de licenciement), le requérant a droit à une indemnité de licenciement de plein droit, car