

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**A.**

**c.**

**OIM**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4935**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. M. A. le 29 juin 2021 et régularisée le 17 août, le mémoire en réponse de l'OIM du 22 décembre 2021, la réplique du requérant du 11 mars 2022 et le courriel de l'OIM du 13 juin 2022 informant le Greffier du Tribunal qu'elle ne souhaitait pas présenter de duplique;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

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

Le requérant est entré au service du Bureau de l'OIM à Amman (Jordanie) en mars 2009 au titre d'un contrat spécial de durée déterminée, au grade G-4. En janvier 2010, il fut nommé au poste de travailleur social international, au grade P-1. Il occupa ensuite le poste de chef d'équipe du Centre d'aide à la réinstallation (RSC selon son sigle anglais), également au grade P-1. En décembre 2013, il fut promu au poste de superviseur de terrain à Bagdad (Iraq), au grade P-2. Il occupa ensuite le poste de chargé de projet, gestion de dossiers, également au grade P-2. En juin 2015, il se vit octroyer un contrat de

durée déterminée d'un an. En février 2017, il fut nommé au poste de coordonnateur de projet, au grade P-3, au Bureau de l'OIM en Ukraine. En décembre 2017, il fut réaffecté au poste d'administrateur de projet adjoint, RSC Eurasie, également au grade P-3, au sein du même bureau. Son contrat de durée déterminée d'un an fut ensuite renouvelé à deux reprises, d'abord jusqu'au 31 janvier 2019, puis jusqu'au 31 janvier 2020.

Le 21 mai 2019, le coordonnateur mondial du Programme d'admission des réfugiés des États-Unis (USRAP selon son sigle anglais) informa le requérant que l'administration avait décidé de lui imposer un plan d'amélioration des résultats d'une période de trois mois et que, si ses résultats ne s'amélioraient pas avant la fin de cette période, son contrat serait résilié pour résultats insatisfaisants. Les raisons invoquées étaient que la note attribuée au requérant dans l'évaluation de ses résultats globaux dans le Système d'évaluation du personnel était «à améliorer»\* et que le Bureau de la population, des réfugiés et des migrations du Département d'État des États-Unis, qui finançait le projet RSC Eurasie, y compris le poste du requérant, avait exprimé des préoccupations quant au comportement professionnel de l'intéressé. Finalement, le requérant mena à bien avec succès le plan d'amélioration des résultats, ayant atteint les objectifs de résultats qui y étaient fixés.

Dans un courriel du 2 août 2019, le coordonnateur mondial de l'USRAP fit savoir au requérant que, dans le cadre de l'examen du budget et du programme de l'USRAP pour 2020, l'équipe de gestion mondiale de l'USRAP avait décidé de restructurer RSC Eurasie afin de «mieux répondre aux besoins des activités actuelles»\*. Il lui fit également savoir que la restructuration comportait la création d'un poste de coordonnateur principal de projet de grade P-4 à Kyïv, aux côtés du poste d'administrateur de projet RSC, raison pour laquelle son poste ne serait plus financé et serait supprimé au début du mois de novembre 2019. Il ajoutait que le requérant recevrait une notification officielle en temps voulu, et il l'encourageait à poser sa candidature à

---

\* Traduction du greffe.

tout poste vacant et à envisager toutes les options possibles au sein de l'OIM dans l'intervalle.

Par lettre du 6 août 2019, la chef de l'Unité de gestion des ressources humaines et des services administratifs informa le requérant que le projet auquel il était affecté ferait l'objet d'une restructuration et que le poste qu'il occupait serait supprimé à compter du 6 novembre 2019, date à laquelle son service au sein du Bureau de l'OIM en Ukraine prendrait fin. Tout en indiquant que l'OIM s'efforcerait de l'aider à trouver un autre poste et en l'encourageant à mettre à jour sa notice personnelle et à poser activement sa candidature à tout poste vacant susceptible de lui convenir, elle l'informa que, s'il ne parvenait pas à être nommé à un autre poste dans le cadre d'une procédure de sélection par voie de concours avant le 6 novembre 2019, cette lettre constituerait le préavis officiel de sa cessation de service à cette date. Le 6 novembre 2019, le requérant quitta le service de l'OIM.

Précédemment, le 2 octobre 2019, le requérant avait soumis une demande de révision de la décision de supprimer son poste. Cette demande fut rejetée le 29 novembre 2019 et, le 15 janvier 2020, le requérant saisit la Commission paritaire d'appel pour demander, notamment, l'annulation de la décision de supprimer son poste. Dans son rapport signé le 1<sup>er</sup> mars 2021, la Commission paritaire d'appel recommanda le rejet du recours.

Par lettre du 31 mars 2021, le Directeur général informa le requérant de sa décision de faire siennes les recommandations de la Commission paritaire d'appel et donc de rejeter son recours ainsi que l'ensemble de ses demandes de réparation. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande l'annulation tant de la décision attaquée que de la décision antérieure de supprimer son poste, sa réintégration avec effet rétroactif à un poste correspondant à son expérience et à ses qualifications, ainsi que le versement de l'ensemble des traitements et indemnités à compter de la date de sa cessation de service jusqu'à la date de sa réintégration. À titre subsidiaire, il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte de chance, d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu si son engagement

n'avait pas été résilié, y compris les traitements, émoluments, indemnités et prestations. Il demande en outre que lui soient accordés des dommages-intérêts pour tort moral et que lui soient remboursés intégralement les dépens qu'il a engagés pour la défense de sa cause.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité ainsi que toutes les conclusions du requérant.

#### CONSIDÈRE:

1. La présente requête est l'aboutissement de la contestation par le requérant de la décision de supprimer son poste et de la décision ultérieure de mettre fin à son engagement de durée déterminée d'un an, qui devait arriver à expiration le 31 janvier 2020. Au moment des faits, il occupait le poste P-3 d'administrateur de projet adjoint au Centre d'aide à la réinstallation (RSC selon son sigle anglais), Eurasie, situé à Kyïv (Ukraine). Le requérant a été d'abord informé, par un courriel du 2 août 2019, de la restructuration proposée du RSC, qui entraînerait la suppression de son poste. Cette information a été confirmée dans une lettre du 6 août 2019, par laquelle le requérant était informé que son poste serait supprimé le 6 novembre 2019 et que, s'il ne parvenait pas à être nommé à un autre poste avant cette date par voie de concours, son service au sein de l'OIM prendrait fin à cette même date. Il s'est avéré que ses candidatures à d'autres postes n'ont pas été retenues et il a quitté l'OIM le 6 novembre 2019.

2. Les arguments présentés par le requérant dans la présente requête sont essentiellement les mêmes que ceux avancés dans son recours interne et pour lesquels la Commission paritaire d'appel a conclu à l'unanimité qu'ils étaient dénués de fondement et a recommandé le rejet du recours. En outre, le requérant demande essentiellement les mêmes réparations, ainsi qu'il ressort de l'état de faits.

3. Comme dans son recours interne, le requérant mentionne le plan d'amélioration des résultats qui lui avait été imposé pour une période de trois mois à compter de mai 2019 et qu'il a mené à bien avec

succès. Il affirme que l'administration lui avait imposé ce plan comme une première tentative de mettre fin à son engagement, sans avertissement préalable concernant ses résultats et alors qu'il était en congé de maladie certifié, et que, lorsque cette tentative a échoué, elle a essayé, par un autre moyen, de «se débarrasser de lui par la suppression injustifiée de son poste»\*. Ce faisant, le requérant ne conteste pas l'imposition du plan d'amélioration des résultats. Il affirme qu'il y fait référence à l'appui de son argument selon lequel la décision de supprimer son poste avait été prise avec une motivation inappropriée et que cette mesure est la preuve de la première tentative de l'OIM pour se débarrasser de lui. Il mentionne également l'évaluation de ses résultats de 2018 dans la même optique. Le requérant n'a pas contesté ces décisions dans les délais applicables et n'a, pour aucune d'elles, formulé de conclusion en soi. Il les invoque plutôt comme des moyens qui ne sont recevables que dans la mesure où ils appuient sa principale conclusion recevable, selon laquelle la résiliation de son contrat était illégale. Ces moyens sont toutefois dénués de fondement, dans la mesure où le requérant ne présente aucun élément de preuve de nature à démontrer le lien entre l'imposition du plan d'amélioration des résultats et/ou le rapport d'évaluation de ses résultats de 2018 et la décision de supprimer son poste et de résilier son engagement.

4. La jurisprudence bien établie du Tribunal admet que les organisations internationales puissent, en vue d'obtenir une plus grande efficacité ou de réaliser des économies budgétaires, procéder à des restructurations entraînant des redéfinitions de postes et des réductions d'effectifs. Mais les décisions individuelles prises dans le cadre de telles restructurations n'en doivent pas moins respecter, dans chaque cas, l'ensemble des règles juridiques applicables et, en particulier, les droits fondamentaux des agents concernés (voir, par exemple, le jugement 3238, au considérant 7). De même, selon la jurisprudence, les décisions relatives à la restructuration d'une organisation internationale, y compris en matière de suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet,

---

\* Traduction du greffe.

en conséquence, que d'un contrôle restreint. Ainsi, le Tribunal vérifiera si ces décisions sont prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles ne reposent pas sur une erreur de fait ou de droit, ou si elles ne sont pas entachées de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera pas sur le bien-fondé de la restructuration, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, le jugement 4004, au considérant 2). Toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 3582, au considérant 6). De plus, la décision de supprimer un poste doit être communiquée au fonctionnaire qui l'occupe d'une manière qui garantisse ses droits. Tel est le cas lorsque la décision est correctement notifiée, qu'elle est motivée et que son destinataire a la possibilité de la contester. Le Tribunal a en outre déclaré que, s'il est indispensable de fournir les motifs sur lesquels s'appuie une décision administrative faisant grief à un fonctionnaire, c'est précisément parce que l'intéressé doit se voir accorder la possibilité de savoir et de décider si celle-ci doit ou non être contestée dans les délais (voir, par exemple, le jugement 3041, aux considérants 8 et 9).

5. Le requérant prétend que le Directeur général a commis une erreur en n'estimant pas que les décisions de supprimer son poste et de résilier son contrat étaient illégales pour les motifs suivants: premièrement, l'OIM ne lui a pas donné de notification complète de la décision de supprimer son poste, violant ainsi l'obligation qui lui incombait de respecter son droit à une procédure régulière; deuxièmement, l'OIM n'a pas fourni de motifs objectifs pour justifier la décision de supprimer son poste; troisièmement, en violation de la jurisprudence du Tribunal, la décision de supprimer son poste était de nature fallacieuse; quatrièmement, l'OIM a manqué à son obligation de trouver des possibilités de réaffectation susceptibles de lui convenir; cinquièmement, le rapport de la Commission paritaire d'appel est fondamentalement vicié, car celle-ci n'a pas examiné ses allégations sur

le fond, violant ainsi l'obligation qui lui incombait de lui garantir une procédure de recours interne effective.

6. S'agissant du premier motif, le paragraphe b) ii) de l'article 9.4 des Statut et Règlement unifiés du personnel de l'OIM autorisait le Directeur général à mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel en raison de la suppression du poste de l'intéressé. Le paragraphe a) de l'article 9.4 prévoyait cependant que le membre du personnel dont l'engagement devait être résilié devait recevoir un préavis écrit conformément aux termes de sa lettre de nomination. Les parties s'accordent à dire que le requérant a reçu un préavis de trois mois.

7. À l'appui de son argument avancé dans le premier moyen, le requérant invoque le considérant 4 du jugement 4196 du Tribunal, selon lequel il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles; il appartient ainsi à l'employeur d'informer à temps le fonctionnaire de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes. Le requérant cite également la jurisprudence du Tribunal énoncée au considérant 15 du jugement 3264, selon laquelle le fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre afin que la décision ne puisse reposer sur un document qui ne lui a pas été communiqué. Toutefois, aucune de ces affaires ne porte sur la notification de la suppression d'un poste. Le requérant fait également référence à la jurisprudence énoncée au considérant 15 du jugement 3928, selon laquelle la décision de supprimer un poste doit être communiquée au fonctionnaire qui l'occupe d'une manière qui garantisse ses droits, notamment en assurant que la décision est correctement notifiée, qu'elle est motivée et que son destinataire a la possibilité de la contester.

8. Le requérant soutient que, bien qu'il ait fait partie du transfert du pôle du RSC Eurasie de Moscou (Russie) à Kyïv entreprise en 2017, l'OIM ne l'a pas informé ni consulté au sujet de la «prétendue

réorganisation»\*, ce qui constituait une violation de son droit à une procédure régulière et un manquement au devoir de l'OIM de l'informer dûment du processus de restructuration qui a abouti à la suppression de son poste. Le requérant n'invoque aucune disposition réglementaire de l'OIM, ni aucune jurisprudence, qui exigerait que l'Organisation consulte le requérant au sujet de la réorganisation. L'OIM était tenue de notifier au requérant les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement, ce qu'elle a fait.

9. Le requérant affirme que c'est par le courriel de notification du 2 août 2019 qu'il a soudainement été informé que son poste serait supprimé, mais que celui-ci ne comportait aucun autre document pertinent qui lui aurait permis de prendre connaissance des procédures sous-tendant cette décision. Il ajoute que l'OIM ne l'a pas informé de la restructuration avant le 2 août 2019 et qu'elle ne l'a pas pris en compte dans le processus de restructuration. De plus, il soutient que, en violation du principe selon lequel une décision ne peut reposer sur des documents qui n'ont pas été communiqués au fonctionnaire concerné, la lettre de notification du 6 août 2019 ne contenait ni la décision officielle de supprimer son poste, ni les étapes ayant conduit à celle-ci, ni les documents pertinents sur lesquels reposait la décision, ni les motifs de celle-ci. Il y était seulement invité à contacter la chef, Gestion des talents, Division de la gestion des ressources humaines, ainsi que l'Unité du recrutement, afin d'examiner les possibilités de réaffectation, et, dans le même temps, recevait notification de la résiliation de son engagement s'il n'était pas réaffecté à un autre poste avant le 6 novembre 2019. Il soutient que la décision de supprimer son poste l'a placé devant un fait accompli, ce qui l'a choqué, et que l'OIM a ainsi manqué à son devoir de l'informer avant de prendre une décision défavorable à son égard en violation de son droit à une procédure régulière et de son droit d'être entendu. Il soutient également que l'OIM a aussi, de ce fait, manqué à son devoir de lui notifier la décision de supprimer son poste d'une manière qui garantissait ses droits et lui permettait de contester pleinement ladite décision.

---

\* Traduction du greffe.

10. Les arguments qui précèdent sont infondés. La question centrale soulevée dans le premier moyen est celle de savoir si l'OIM a donné au requérant la notification requise concernant la suppression de son poste et la résiliation de son engagement. Comme le soutient l'OIM, le Tribunal n'impose pas aux organisations internationales l'obligation de fournir aux fonctionnaires dont le poste est supprimé l'intégralité des documents internes utilisés pour fonder une telle décision. Il exige plutôt que l'organisation donne au fonctionnaire concerné un préavis dans le délai prescrit et présente des motifs suffisants pour justifier la décision de suppression du poste et toute autre décision ultérieure, dont la résiliation de l'engagement. Il s'agit là de l'objet même de l'article 9.4 des Statut et Règlement unifiés du personnel. Cette disposition est également conforme à la jurisprudence bien établie selon laquelle une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de procéder à une restructuration et, ce faisant, elle peut supprimer des postes. De plus, elle est conforme à la jurisprudence énoncée, par exemple, au considérant 7 du jugement 3234, selon laquelle la décision de supprimer un poste doit être communiquée au fonctionnaire qui l'occupe d'une manière qui garantisse ses droits et ces droits sont garantis lorsque la décision est correctement notifiée.

11. Il est évident que la Commission paritaire d'appel a conclu à juste titre que, conformément à l'article 9.4 des Statut et Règlement unifiés du personnel, le requérant avait reçu un préavis écrit de la résiliation de son contrat dans le délai prescrit. C'est également à juste titre qu'elle a conclu que le requérant avait été informé des raisons de cette décision, ainsi que de celles de la suppression de son poste, dans le courriel du 2 août 2019 et la lettre du 6 août 2019. En conséquence, le Directeur général n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a accepté ces conclusions dans la décision attaquée. Le premier moyen est donc dénué de fondement.

12. En ce qui concerne le deuxième moyen, soit la question de savoir si les motifs de la décision étaient suffisants pour permettre au requérant de contester la décision comme il se doit, il ressort des faits que, dans le courriel du 2 août 2019 et la lettre officielle du 6 juillet

2019, le requérant était informé de la suppression de son poste en raison de la restructuration du RSC Eurasie et il lui était conseillé de poser activement sa candidature à des postes susceptibles de lui convenir et que, s'il n'était pas retenu, son engagement serait résilié le 6 novembre 2019.

13. À l'appui de son argument selon lequel la décision de supprimer son poste n'était pas fondée sur des motifs objectifs, le requérant cite la jurisprudence énoncée au considérant 3 du jugement 3940, selon laquelle la suppression d'un poste dans le cadre d'une restructuration doit se fonder sur des raisons objectives et ne saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire considéré comme indésirable, ce qui constituerait un détournement de pouvoir. Il invoque également la jurisprudence énoncée au considérant 12 du jugement 3929, selon laquelle la question de savoir si le poste a été supprimé pour des raisons budgétaires est une question de fait qui est connue de l'organisation, laquelle est tenue de démontrer que les raisons budgétaires invoquées pour justifier la suppression du poste sont bien réelles et, en l'absence de tels éléments de preuve, le Tribunal estime que le poste de l'intéressé a été supprimé illégalement. Toutefois, l'administration n'a pas dit que le poste du requérant était supprimé pour des raisons financières découlant de contraintes budgétaires, nonobstant la tentative du requérant de requalifier les motifs en ce sens. La Commission paritaire d'appel n'a pas accepté, à juste titre, cette requalification et le Tribunal ne saurait non plus l'accepter. L'administration a expliqué que la décision avait été prise en raison des besoins opérationnels du RSC Eurasie à Kyïv, qui exigeait un niveau plus élevé de connaissances spécialisées en gestion du traitement des dossiers des réfugiés, principalement dans les domaines de la gestion des dossiers et de l'intégrité des données, pour combler cette lacune relevée dans la gestion. L'OIM note que les communications informaient le requérant de la nécessité de supprimer son poste, dès lors qu'il avait été établi qu'un coordonnateur principal de programme de grade P-4 pour la gestion de dossiers et l'intégrité des données devait être affecté au RSC Eurasie aux côtés de l'administrateur de projet du

RSC. Selon l'OIM, cela était déjà le cas dans des RSC de taille similaire.

14. Le requérant souligne que la décision de supprimer son poste a été prise après le transfert du pôle RSC Eurasie de Moscou à Kyïv. Il affirme que cela a donné lieu à une extension du pôle en termes de personnel et que, puisque son poste est le seul à avoir été supprimé, la décision s'apparente davantage à une «frappe chirurgicale»\* visant directement sa cessation de service qu'à une véritable «réduction des effectifs»\*. Toutefois, comme le soutient l'OIM, le fait que la décision de supprimer le poste du requérant ait été prise après le transfert du pôle à Kyïv ne montre pas que le besoin d'un niveau plus élevé de connaissances spécialisées n'était pas un motif objectif et, en outre, le fait que le poste du requérant soit le seul à avoir été supprimé ne montre pas que la décision de suppression n'était pas justifiée. Le Tribunal conclut que la Commission paritaire d'appel n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a reconnu que la décision de restructurer le RSC et la décision subséquente de supprimer le poste du requérant avaient été prises en raison des besoins opérationnels qui exigeaient des connaissances spécialisées d'un niveau plus élevé, soit du grade P-4 plutôt que du grade P-3 que détenait le requérant, ce qui constituait une raison objective. Il s'ensuit que le Directeur général n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a accepté cette conclusion dans la décision attaquée. Le deuxième moyen est donc infondé.

15. S'agissant du troisième moyen, le requérant invoque la jurisprudence énoncée au considérant 15 du jugement 4009, selon laquelle, si la suppression d'un poste est possible dans le cadre d'une restructuration, elle doit cependant être justifiée par des nécessités réelles et ne pas être immédiatement compensée par la création de postes équivalents. Il relève en outre ce qu'a déclaré le Tribunal aux considérants 17 à 23 du jugement 3688, à savoir qu'une organisation manquerait à son devoir de sollicitude envers un fonctionnaire en supprimant le poste de ce dernier alors qu'en même temps elle

---

\* Traduction du greffe.

organiserait un processus de recrutement en vue de pourvoir un poste dont les fonctions seraient similaires à celles du poste supprimé ou de pourvoir un autre poste qu'elle aurait créé, dont le fonctionnaire concerné aurait été qualifié pour assumer les fonctions.

16. L'argument du requérant selon lequel, en substance, le poste P-4 créé par l'administration comportait globalement les mêmes fonctions que celles afférentes à son poste P-3 qu'il remplaçait, «même s'il impliquait prétendument quelques responsabilités de plus haut niveau»\*, suggère, conformément à l'argument de l'OIM, que son poste supprimé et le poste créé étaient différents quant à leur portée générale et aux connaissances requises. L'autre point avancé par le requérant selon lequel il aurait pu occuper le poste créé car il était qualifié pour ce faire ne saurait davantage prospérer. Comme le souligne l'OIM, il aurait pu poser sa candidature à ce poste mais a choisi de ne pas le faire et il ne pouvait prétendre à une promotion directe à ce poste, comme il le laisse entendre. Il relevait du pouvoir discrétionnaire du Directeur général de déterminer, comme il l'a fait, que, dans l'intérêt de l'OIM, les nouveaux postes devaient être pourvus par concours. Le Tribunal ne voit aucune raison de s'écarter de la conclusion de la Commission paritaire d'appel selon laquelle elle avait reconnu que la décision de restructurer le RSC était fondée sur des besoins opérationnels, qui exigeaient un poste nécessitant des connaissances spécialisées de plus haut niveau au grade plus élevé P-4, et que l'OIM n'avait aucune obligation de promouvoir le requérant à ce poste, auquel il n'avait d'ailleurs pas posé sa candidature. Le troisième moyen est donc dénué de fondement.

17. Pour des raisons qui apparaîtront clairement ci-après, il convient à ce stade d'examiner le cinquième moyen, dans lequel le requérant soutient que, en violation de la jurisprudence, la procédure de recours interne était viciée et l'administration a violé son obligation de lui garantir une procédure de recours interne effective, car la Commission paritaire d'appel n'avait pas examiné ses arguments sur le

---

\* Traduction du greffe.

fond. Il invoque la jurisprudence énoncée au considérant 4 du jugement 4027, selon laquelle l'examen du recours par l'organe de recours interne revêt une grande importance et permet en particulier au fonctionnaire de se déterminer sur la suite de la procédure, notamment devant le Tribunal; que l'une des justifications essentielles du caractère obligatoire de cette procédure est de permettre au Tribunal, s'il a en définitive à connaître effectivement de l'affaire, de disposer d'un dossier nourri des constatations de fait et des éléments d'information ou d'appréciation issus des travaux des instances de recours et, en particulier, de l'organe paritaire intervenant généralement en la matière; que l'organe de recours est ainsi appelé à jouer un rôle fondamental dans la résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de sa composition qu'à sa connaissance intime du fonctionnement de l'organisation et aux larges pouvoirs d'investigation qui lui sont attribués. Il cite également l'observation du Tribunal, au considérant 5 du jugement 4027, selon laquelle la lecture du rapport très succinct du Comité d'appel dans cette affaire, rédigé en cinq points essentiels, ne permettait pas d'appréhender toutes les informations sur les procédures de concours litigieuses, le Comité se contentant de tirer des conclusions sans énumération des griefs et sans démonstration préalable permettant de comprendre sa position, et ne permettait pas au Tribunal d'établir que le Comité avait suffisamment approfondi l'examen du déroulement des procédures de concours litigieuses. Le requérant fait en outre référence à ce qu'a déclaré le Tribunal au considérant 5 du jugement 4169, à savoir que les griefs que la requérante formulait à l'encontre de son superviseur dans cette affaire étaient certes résumés dans le cadre de la présentation de l'argumentation des parties, mais, après avoir constaté que la requérante se référait à un certain nombre d'incidents ayant entouré l'établissement du rapport d'évaluation contesté, le Conseil d'appel s'était borné à mentionner qu'il avait été tenu compte des déclarations des superviseurs de la requérante, de ses propres déclarations et de celles de son conseil devant le Comité des rapports. De plus, une formulation aussi générale ne permettait pas au Tribunal de connaître les motifs pour lesquels les griefs formulés par la requérante à l'égard de l'attitude de son superviseur avaient ou non été retenus ni, le cas échéant, dans quelle mesure. Dès lors que le Conseil

d'appel n'avait pas répondu aux griefs formulés par la requérante, il n'était pas possible pour le Tribunal de vérifier s'il avait correctement examiné la question de savoir si l'évaluation partiellement défavorable des performances de l'intéressée et l'ajournement de son augmentation de traitement par échelon n'étaient pas dus à un parti pris ou à un autre facteur étranger au service, comme l'y obligeaient ses Statuts, qui avaient dès lors été violés.

18. C'est dans ce contexte que le requérant soutient que la Commission paritaire d'appel a «explicitement refusé»\* de trancher la question de savoir si l'administration avait manqué à son obligation de le réaffecter, de sorte que la décision attaquée qui avait accepté le rapport de la Commission paritaire d'appel était incomplète et viciée. Il demande au Tribunal d'apprécier lui-même la légalité des «prétendus efforts [de l'OIM] pour [le] réaffecter»\*.

19. Il est manifeste que les questions que les organes de recours interne ont été appelés à examiner dans les jugements 4027 et 4169 étaient différentes de celles dont la Commission paritaire d'appel était saisie en l'espèce et impliquaient donc un traitement différent. Par exemple, l'élément essentiel du règlement du litige dans le jugement 4027 concernait des procédures de concours contestées que le Comité d'appel dans cette affaire n'avait pas examinées de manière suffisamment approfondie au vu des écritures des parties. En l'espèce, la Commission paritaire d'appel a examiné les moyens avancés par le requérant dans son recours interne et a rejeté l'argument de ce dernier selon lequel l'obligation de trouver pour lui une éventuelle réaffectation n'avait pas été respectée par l'OIM. Même si l'analyse des moyens du requérant présentée par la Commission paritaire d'appel était brève et concise, elle était suffisamment claire, compréhensible et pertinente pour permettre au requérant de former sa requête devant le Tribunal. Le cinquième moyen est donc dénué de fondement.

---

\* Traduction du greffe.

20. Dans le quatrième moyen, le requérant soutient que l'OIM a manqué à son obligation de trouver pour lui des options de réaffectation raisonnables.

Selon la jurisprudence, une organisation a l'obligation d'étudier des options possibles ou de déployer des efforts raisonnables en vue de la réaffectation d'un fonctionnaire dont le poste a été supprimé (voir, par exemple, les jugements 2902, au considérant 14, et 4097, au considérant 9). Au considérant 16 du jugement 3908, le Tribunal a déclaré que, s'il reconnaissait depuis longtemps le droit d'une organisation internationale de supprimer des postes, ce qui mettrait en péril la continuité de l'emploi des titulaires des postes supprimés, ce droit s'accompagnait cependant d'une obligation de traiter équitablement les fonctionnaires qui occupaient ces postes supprimés. Cette obligation implique notamment de recenser, s'ils existent, d'autres postes au sein de l'organisation pour lesquels les fonctionnaires concernés disposent de l'expérience et des qualifications requises.

21. Par le passé, le Tribunal a généralement déterminé l'étendue de l'obligation d'une organisation de réaffecter les fonctionnaires dont le poste a été supprimé principalement en fonction du type de contrat qu'ils détenaient, de la nature du poste et/ou du rôle qui leur était assigné, ainsi que de leur ancienneté au sein de l'organisation, et considérait qu'une obligation plus stricte s'imposait à l'égard des fonctionnaires qui occupaient des postes permanents (voir, par exemple, le jugement 3754, au considérant 16). Néanmoins, au considérant 10 du jugement 4097, le Tribunal a déclaré que cela ne signifie pas que les autres catégories de personnel ayant un statut différent ne doivent bénéficier d'aucune protection en vertu des principes énoncés par le Tribunal lorsque leur poste est supprimé et que des efforts sont faits en vue de leur réaffectation.

22. Dans la lettre du 6 août 2019 adressée au requérant, la chef de l'Unité de gestion des ressources humaines et des services administratifs écrivait ceci:

«D'ici au 6 novembre 2019, l'Organisation s'efforcera de vous aider à trouver un autre poste susceptible de vous convenir. Nous vous encourageons à mettre à jour votre [notice personnelle] en ligne, à poser activement votre candidature à tout poste vacant susceptible de vous convenir qui sera publié et à contacter la chef, Gestion des talents, [...] et l'Unité du recrutement [...] pour plus de conseils.»\*

Le requérant soutient toutefois que l'OIM n'a pas entamé de procédure de réaffectation officielle le concernant. Il n'explique pas en quoi aurait dû consister une procédure officielle ni ne précise l'autorité qui en aurait été responsable. Il affirme que la «soi-disant recherche d'emploi»\* effectuée par l'administration avait consisté en quelques courriels informels envoyés par la chef, Gestion des talents, Division de la gestion des ressources humaines, à des fonctionnaires de rang supérieur qui avaient publié des vacances de poste, qu'aucune liste de postes disponibles n'a été dressée et que seul un petit nombre des destinataires des courriels avaient participé à l'échange. Selon le requérant, il s'agissait d'une gestion «désinvolte»\* de sa réaffectation, ce qui allait à l'encontre de l'obligation de l'OIM d'étudier sérieusement et formellement toutes les options possibles de réaffectation et, par ailleurs, il n'a pas été mis en copie des courriels échangés entre la chef, Gestion des talents, Division de la gestion des ressources humaines, et les fonctionnaires de rang supérieur concernés. Selon lui, plusieurs fonctionnaires de rang supérieur n'ont pas répondu à la demande d'options de réaffectation, alors que d'autres ont répondu par de vagues déclarations «désinvoltes»\* et, en octobre 2019, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines a rejeté sa candidature au poste de coordonnateur de projet, Gestion de dossiers, basé en Jordanie pour la seule raison que le lieu d'affectation se trouvait dans le pays dont il avait la nationalité, raison qui n'était fondée sur aucune règle ou politique de l'OIM et qui était également contradictoire, étant donné qu'en novembre 2015 l'OIM lui avait proposé un poste dans ce pays. Il affirme n'avoir reçu des informations générales sur l'état d'avancement de la procédure qu'à l'occasion de deux conversations par Skype avec la chef, Gestion des talents, Division de la gestion des ressources humaines, et que l'administration ne lui a pas fourni

---

\* Traduction du greffe.

d'informations précises sur des options qui auraient pu l'aider à trouver un poste susceptible de lui convenir.

23. Le Tribunal est conscient de la nature de la structure de financement de l'OIM en tant qu'organisation qui fonctionne par projets, laquelle implique, notamment, que l'emploi d'un grand nombre de fonctionnaires est lié à la durée des projets particuliers pour lesquels ils sont engagés. Le Tribunal conclut que, compte tenu de ce qui précède et des besoins opérationnels apparents de l'OIM à l'époque, l'administration a déployé des efforts raisonnables pour réaffecter le requérant, s'acquittant ainsi de son obligation et de son devoir envers lui. Plus précisément, l'OIM a invité le requérant à poser sa candidature à des postes vacants correspondant à ses qualifications et à son expérience. L'OIM a également envisagé d'autres postes et pris contact avec huit autres missions et bureaux régionaux afin de trouver des options de réaffectation susceptibles de convenir au requérant, mais aucun poste disponible correspondant aux qualifications et à l'expérience de ce dernier n'a pu être trouvé. Il s'est avéré que la candidature du requérant à d'autres postes n'a pas été retenue. Dans ce contexte, le Tribunal ne saurait conclure que l'OIM a manqué à son devoir de sollicitude à l'égard du requérant. Le quatrième moyen est donc dénué de fondement.

24. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER