

R. (n° 3)
c.
UNESCO

140^e session

Jugement n° 5052

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. B. R. le 21 septembre 2023, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 6 février 2024, la réplique du requérant du 20 mars 2024 et la duplique de l'UNESCO du 19 juin 2024;

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 la décision de rejeter sa demande de report de sa réaffectation dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique encadré de 2019.

Le requérant était fonctionnaire de l'UNESCO au Siège de l'Organisation depuis le 1^{er} août 1992. Il fut renouvelé dans son emploi à diverses reprises, finalement au bénéfice de contrats de durée déterminée, et promu successivement jusqu'au grade P-5 à compter du 14 mars 2008 au sein du Secteur de la communication et de l'information (CI selon son sigle anglais) dans la Division des Sociétés du savoir en tant que chef de la Section pour l'accès universel et la préservation, et ce, jusqu'à peu avant son renvoi sans préavis pour motifs disciplinaires décidé le 25 mars 2020.

Le 18 juin 2018, le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines (DIR/HRM selon son sigle anglais) notifia au requérant l'intention de la Directrice générale, ayant constaté qu'il exerçait sans discontinuer ses fonctions au Siège de l'Organisation depuis près de vingt-six ans, de le transférer vers un poste hors Siège, en mentionnant trois propositions d'affectation géographique: chef de bureau et Représentant de l'UNESCO à Tachkent, en Ouzbékistan (P-5); Chef de Bureau et Représentant de l'UNESCO à Port-au-Prince, en Haïti (P-5); ou Chef de Bureau et Représentant de l'UNESCO à Brazzaville, en République du Congo (P-5).

Le 3 juillet 2018, le requérant répondit qu'il était «tout à fait» intéressé par un tel transfert, mais seulement «à la fin du biennium courant» qui se terminait à la fin de l'année 2019, et ce, en raison tant de ses responsabilités professionnelles dans son département que de ses obligations familiales, ces dernières concernant notamment la garde de sa fille mineure, née le 8 avril 2003, prévue par le jugement relatif à son divorce.

Le 17 juillet 2018, le DIR/HRM indiqua au requérant que la Directrice générale s'était opposée à un transfert à la fin du biennium, tout en étant consciente des conséquences de ce transfert sur la continuité dans la gestion des programmes du département du requérant, et invita ce dernier à fournir des explications sur la garde de sa fille, tout en lui demandant de choisir une destination de transfert parmi les options présentées précédemment. Le 3 août 2018, le requérant, tout en précisant qu'il confirmait son accord pour un transfert hors Siège «dans des délais raisonnables», indiqua qu'à la suite du jugement de divorce, il avait l'obligation, dans le cadre des droits parentaux répartis entre les deux parents, outre de devoir payer une pension alimentaire pour sa seconde fille mineure, de recevoir celle-ci deux week-ends par mois et un mois en été, raison pour laquelle il souhaitait attendre la fin du biennium pour être transféré. Il mettait également l'accent sur la disposition prévue au paragraphe 16 du point 5.10 du Manuel des ressources humaines (ci-après le «Manuel RH»), alors applicable, prévoyant qu'une demande de dérogation reposant sur des motifs d'ordre personnel ou familial, liés au membre du personnel et/ou aux

personnes à sa charge, pouvait être soumise par écrit au Directeur général par l'intermédiaire du DIR/HRM. Il relevait par ailleurs que, contrairement à ce que prévoit le point 5.9 du Manuel RH, son supérieur n'avait pas été consulté dans le cadre de cette procédure de transfert. Il ajoutait enfin, à toutes fins utiles, qu'un processus de transfert devrait s'effectuer dans des délais définis d'un commun accord avec le fonctionnaire concerné et que, si un transfert devait finalement être décidé le concernant, il formulait, sous réserve des différentes observations qu'il avait faites, le choix suivant: «Haïti ou Tachkent».

Après une demande de justificatifs de la part du DIR/HRM du 9 août 2018, le requérant précisa, le 5 septembre, qu'une copie du jugement relatif à son divorce avait déjà été fournie au Bureau de la gestion des ressources humaines en 2007.

Après ces échanges, il apparaît que l'UNESCO n'a finalement pas poursuivi la procédure de transfert du requérant envisagée en 2018.

Le 7 décembre 2018, dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle politique de mobilité, la circulaire administrative AC/HR/65 fut publiée, modifiant notamment les dispositions relatives aux exercices de mobilité géographique contenues au point 5.10 du Manuel RH, et ce, en prévoyant notamment, en son paragraphe 53, la possibilité d'ajournement d'une réaffectation pour des motifs personnels pour une durée déterminée maximale de deux ans.

Le 25 février 2019, le requérant fut informé de son inclusion dans l'exercice de mobilité géographique encadré de 2019, et ce, de la manière suivante: «[À la suite du] lancement du Programme de Mobilité encadrée (Circulaire ACHR65), je souhaite vous informer que votre poste sera inclus dans l'exercice de mobilité de 2019 et fera partie du vivier de postes affichés pour le cycle de mobilité en cours. De ce fait, dans le cadre de cet exercice de mobilité, vous serez invité(e) très prochainement à examiner les postes à pourvoir en ligne et à postuler pour un maximum de trois postes au même grade que le vôtre, que vous estimerez correspondant à vos compétences et expériences, ainsi qu'à vos aspirations professionnelles.»

Le 15 mars 2019, le requérant soumit une demande de report de sa réaffectation pour des raisons personnelles, en mentionnant l'obligation de garde de sa fille et en se fondant sur la version amendée de l'alinéa c) du paragraphe 54 du point 5.10 du Manuel RH, qui prévoyait un possible ajournement quand le «fonctionnaire a un enfant qui doit obtenir dans les deux prochaines années son diplôme de fin d'études secondaires au présent lieu d'affectation».

Le 5 avril 2019, le requérant fut informé que sa demande de report avait été rejetée. Il lui fut également confirmé qu'il était par conséquent maintenu dans le «pool de mobilité», que le poste qu'il occupait au sein du Secteur CI serait inclus dans le vivier de postes à pourvoir dans le cadre de cet exercice de mobilité et qu'il serait invité très prochainement à examiner les postes à pourvoir en ligne et à exprimer son intérêt à cet égard.

À la suite d'une demande d'explications envoyée par le requérant le 9 avril 2019 sur les raisons de ce rejet, le DIR/HRM précisa, le 18 avril, que la décision avait été prise au vu de tous les éléments présentés et que les souhaits exprimés par le requérant de n'être transféré hors Siège qu'à la fin de l'année 2019 allaient être pris en compte pour définir le moment d'une éventuelle réaffectation.

Le requérant ayant à nouveau sollicité des éclaircissements par courriel du 26 avril 2019, il lui fut répondu le même jour «que les critères applicables avaient été appliqués de manière consistante à tous les membres du personnel»*, que «sa demande de réaffectation était différente de celle introduite par d'autres membres du personnel, en ce que sa fille ne vivait plus avec lui»*, et qu'il s'ensuivait que «son éventuelle mobilité ne perturberait pas les études de sa fille»*, ce qui constituait en effet «la justification rationnelle de l'octroi d'un tel report de réaffectation»*.

Le 6 mai 2019, le DIR/HRM confirma au requérant que le report ne serait pas accordé et lui demanda de se positionner sur les différents postes de l'exercice de mobilité. Il ressort du dossier déposé par les parties que l'intéressé ne semble pas avoir répondu à cette demande.

* Traduction du greffe.

Le 14 mai 2019, le requérant présenta une réclamation à la Directrice générale contre la décision du 18 avril 2019 rejetant sa demande de report de sa réaffectation dans le cadre de l'exercice de mobilité de 2019, selon lui infondée et discriminatoire. N'ayant pas obtenu de réponse, il déposa un avis d'appel le 19 juin 2019 contre la décision implicite de rejet de cette réclamation et soumit sa requête détaillée au Conseil d'appel le 11 juillet 2019.

Le 10 juillet 2019, le requérant se vit notifier, par un courriel de l'Équipe de mobilité agissant de la part du DIR/HRM, la décision de la Directrice générale de le réaffecter au poste de chef de bureau à Brazzaville et Représentant de l'UNESCO en République du Congo, avec une prise de fonctions au plus tard le 1^{er} octobre 2019. Cette décision fait l'objet de la deuxième requête formée par le requérant devant le Tribunal, sur laquelle il est statué par le jugement 5053, également prononcé ce jour.

Dans son avis (CAP/490) rendu le 27 mars 2023, le Conseil d'appel, après avoir procédé à l'audition du requérant le 2 février 2023, recommanda le rejet du recours contre la décision du 18 avril 2019 rejetant la demande de report de la réaffectation de l'intéressé, en concluant que, même si celui-ci remplissait la condition de report prévue à l'alinéa c) du paragraphe 54 du point 5.10 du Manuel RH en demandant un report fondé sur la fin imminente des études secondaires de sa fille, la Directrice générale pouvait légitimement lui refuser un deuxième report successif de réaffectation, et ce, au vu du «pouvoir d'appréciation» de l'administration. Tout en rappelant par ailleurs que son contrôle de ce pouvoir d'appréciation n'intervenait qu'«exceptionnellement en cas d'omission de faits essentiels[,] d'erreurs ou d'abus», le Conseil d'appel précisa que ces conditions ne semblaient pas remplies en l'espèce. Le Conseil recommanda toutefois à l'Organisation de faire preuve de bienveillance à l'égard de l'intéressé en le traitant de manière égale par rapport à ses collègues qui se trouvaient dans une situation identique.

Le 26 juin 2023, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de suivre les recommandations du Conseil d'appel et de rejeter son recours contre la décision du 18 avril 2019. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de rejet de sa demande de report de réaffectation. Parallèlement, il réclame une indemnité équitable pour le préjudice «à la fois professionnel, personnel, psychologique, moral, physique, financier et intellectuel» subi en raison des différentes décisions qu'il conteste devant le Tribunal, dont il fixe le montant à 100 000 euros pour ce qui concerne le préjudice moral et à 100 000 euros pour ce qui concerne les autres préjudices. Il demande en outre qu'il soit constaté que le délai de traitement de son recours interne a été déraisonnable et de nature à lui causer également un préjudice. Il réclame en conséquence une indemnité équitable pour le préjudice moral subi en raison de ce délai, de même que des dommages-intérêts punitifs en raison du comportement de l'Organisation, ainsi que la condamnation de celle-ci aux dépens relatifs aux cinq procédures qu'il a été contraint d'engager devant le Tribunal.

L'UNESCO, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande l'annulation de la décision de la Directrice générale du 26 juin 2023, confirmant la décision de rejet de sa demande de report de réaffectation, introduite le 15 mars 2019.

2. Dans quatre autres requêtes formées devant le Tribunal, le requérant demande également l'annulation des décisions de réaffectation géographique, de refus de réintégration au Siège et de renvoi sans préavis, de même que la reconnaissance d'un harcèlement à son égard.

Estimant que ces diverses décisions sont interdépendantes et que la question de leur légalité serait directement fonction de l'illégalité, reconnue ou non, de la décision de refus de réserver une suite favorable à sa demande de report de réaffectation introduite dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique encadré de l'année 2019, le requérant, se référant au considérant 5 du jugement 4501, sollicite la jonction de ces différentes requêtes.

Mais le Tribunal rappelle sa jurisprudence selon laquelle, en principe, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de droit ou de fait identiques ou similaires, et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements (voir le jugement 4753, au considérant 6).

En l'espèce, étant donné que les quatre requêtes visent à contester plusieurs décisions distinctes, qu'elles ont fait l'objet de procédures internes différentes ayant donné lieu à des avis séparés du Conseil d'appel de même qu'à différentes décisions finales de la Directrice générale, et que chaque requête soulève des questions et des moyens spécifiques, le Tribunal considère qu'il convient de ne pas faire droit à cette demande de jonction dans le cadre de la présente requête. Il importe peu à cet égard que le Tribunal ait réservé une suite favorable à la demande formulée par l'Organisation de pouvoir déposer une réponse commune dans ces différentes affaires.

La jonction des cinq requêtes susmentionnées n'est donc pas ordonnée.

3. En l'espèce, les dispositions pertinentes applicables à une demande de report de réaffectation introduite dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique encadré annuel pour 2019 prévoyaient ce qui suit dans leur version applicable à dater du 7 décembre 2018:

- en vertu de l'article 1.2 du Statut du personnel, «[l]es membres du personnel sont soumis à l'autorité du [de la] Directeur[trice] général[e] qui peut leur assigner, en tenant dûment compte de leurs titres et aptitudes et de leur expérience, l'un quelconque des postes de l'Organisation»;

- de même, le point 5.10 du Manuel RH disposait ce qui suit:

«A. Mobilité géographique

[...]

Cadre juridique

[...]

3. Lorsqu'ils acceptent un engagement au sein de l'Organisation, les membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur recrutés sur le plan international acceptent de servir l'Organisation quel que soit le poste auquel ils sont affectés au Siège ou hors Siège.

[...]

Principes fondamentaux

7. La mobilité géographique à l'UNESCO repose sur les principes suivants :
- (a) La mobilité géographique est dictée par les besoins opérationnels et les priorités organisationnelles, c'est-à-dire la nécessité d'assurer une exécution efficace des programmes de l'UNESCO.
 - (b) La mobilité géographique est obligatoire et s'applique aux membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur recrutés sur le plan international au titre d'engagements de durée définie.
 - (c) La mobilité géographique est un élément important de la stratégie de l'Organisation pour les ressources humaines, notamment de leur planification. Elle fait également partie intégrante de l'évolution de carrière des fonctionnaires recrutés sur le plan international.
 - (d) Il est dûment tenu compte des préférences d'affectation exprimées par les fonctionnaires ainsi que de leur situation personnelle et familiale, évaluées au cas par cas.

[...]

Ajournements

51. Les ajournements de l'intégration dans l'exercice de mobilité géographique revêtent un caractère exceptionnel et sont examinés et approuvés en tenant compte de la situation particulière des membres du personnel concernés et de l'intérêt de l'Organisation.
52. Deux types d'ajournements sont examinés : les ajournements pour motif personnel et les ajournements pour motif opérationnel.

Ajournements pour motif personnel

53. Dans certaines circonstances, la réaffectation de membres du personnel peut être ajournée pour une durée déterminée qui ne dépasse normalement pas deux ans. Les demandes d'ajournement pour motif personnel doivent être présentées par écrit [au] DIR/HRM et être justifiées par des objections valables et documentées à l'intégration dans l'exercice géographique au moment considéré.
54. Un ajournement pour motif personnel peut être accordé dans les cas suivants :
- [...]
- (c) Le fonctionnaire a un enfant qui doit obtenir dans les deux prochaines années son diplôme de fin d'études secondaires au présent lieu d'affectation.
 - (d) Le fonctionnaire se trouve dans une autre situation familiale personnelle justifiant une demande d'ajournement.
55. DIR/HRM examine chaque demande d'ajournement pour motif personnel et formule une recommandation [au Directeur général adjoint de la Division ADM – en abrégé, ADG/ADM selon le sigle anglais] pour décision. [...] En ce qui concerne les demandes d'ajournement pour motif personnel/familial, l'examen et l'évaluation doivent être demandés au Conseiller du personnel. [...]
56. Les demandes d'ajournement pour motif personnel doivent être soumises l'année précédant celle au cours de laquelle le membre du personnel doit être réaffecté ou dès que les circonstances particulières justifiant une demande d'ajournement sont connues.
57. [Le] DIR/HRM informe le membre du personnel de la décision prise au sujet de sa demande d'ajournement.

[...]

E. Rôles et responsabilités

81. Les membres du personnel doivent :
- (a) obéir à la politique de mobilité ;
- [...]
- (f) veiller à prendre les mesures nécessaires pour se rendre à leur nouveau lieu d'affectation ou leur nouvelle affectation fonctionnelle dans le délai imparti une fois la réaffectation approuvée.

[...]

F. Mesures d'accompagnement

[...]

Calendrier de la réaffectation

86. Suite à l'avis de réaffectation, la date de transfert est fixée d'un commun accord entre les responsables de l'unité d'origine et de l'unité d'affectation, de concert avec le(s) membre(s) du personnel concerné(s). Le transfert doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent l'avis. En cas de désaccord, la décision finale sera prise par l'ADG/ADM pour une réaffectation par mobilité géographique [...]

- enfin, la circulaire administrative AC/HR/65, intitulée «Programme de mobilité encadré», rappelait qu'un exercice de mobilité «géographique» obligatoire (points 8 à 20 de la circulaire) avait lieu au début de chaque année (point 19 de la circulaire) à l'attention, sauf exceptions prévues par la circulaire, de tous les membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur (classes P et D) recrutés sur le plan international au titre d'engagements de durée définie (point 9 de la circulaire) et qui avaient atteint la durée maximale de service attendue des membres du personnel recrutés sur le plan international dans un même lieu d'affectation (point 11 de la circulaire), ce qui était le cas du requérant. Pour un poste au Siège, cette durée maximale était en effet de six ans (point 11 de la circulaire). La réaffectation des membres du personnel remplissant les conditions requises dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique se déroulait, ainsi que le prévoyait le point 5.11 du Manuel RH, en cinq phases (point 20 de la circulaire): une phase de planification à l'issue de laquelle étaient déterminés les différents postes visés par l'exercice annuel de mobilité; une phase de publication des vacances de poste au cours de laquelle les membres du personnel remplissant les conditions requises pouvaient indiquer leurs préférences pour au maximum trois postes dans le groupe de postes soumis à la mobilité, de même que faire valoir des circonstances particulières qu'ils auraient souhaité que l'Organisation prenne en compte pour décider de leur réaffectation; une phase d'examen au cours de laquelle les Sous-directeurs généraux des secteurs et les directeurs des bureaux/instituts soumettaient des propositions de réaffectation ou de maintien en poste, et ce, à l'attention des panels d'examen de la mobilité géographique; une phase d'examen de ces différentes propositions par différents panels d'examen de la mobilité

géographique et de formulation d'avis par ces panels à l'attention soit du Directeur général, soit de l'ADG/ADM; une phase au cours de laquelle les décisions de réaffectation étaient prises soit par le Directeur général, notamment pour ce qui concerne la réaffectation aux postes de classe P-5, soit par l'ADG/ADM.

Il était également confirmé que, conformément aux dispositions précitées du Manuel RH, l'ajournement de la participation aux exercices annuels de mobilité géographique des fonctionnaires remplissant les conditions requises, notamment pour un ajournement pour motif personnel/familial, était accordé à titre exceptionnel et sur la base d'une justification convaincante (point 32 de la circulaire).

4. S'agissant de la jurisprudence du Tribunal en matière de mutation des fonctionnaires internationaux, le Tribunal, outre la prise en compte des dispositions pertinentes en la matière telles que fixées par l'organisation concernée, a aussi fait application des principes généraux suivants.

Il est de jurisprudence constante que le chef exécutif d'une organisation internationale dispose, en règle générale, d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'il s'agit de procéder, dans l'intérêt de l'organisation, à l'affectation des membres de son personnel (voir, notamment, les jugements 4609, au considérant 4, et 4599, au considérant 19).

S'il est établi qu'au moment d'exercer son pouvoir d'appréciation en matière de transfert, le chef exécutif d'une organisation internationale ou l'autorité compétente à cet effet doit tenir compte à la fois des intérêts de celle-ci et des capacités et intérêts du fonctionnaire concerné lorsqu'ils sont contradictoires, il ou elle peut néanmoins accorder plus de poids aux intérêts de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 2635, au considérant 6, et 325).

Du reste, celui qui accepte de devenir fonctionnaire d'une organisation internationale qui a des lieux d'activité dans plusieurs endroits dans le monde, comme c'est le cas de l'UNESCO, doit naturellement compter avec la possibilité d'une affectation à un autre lieu de travail, ce que rappelle par ailleurs de manière expresse

l'article 1.2 du Statut du personnel précité (comparer, à titre d'exemples, avec les jugements 1757, au considérant 15, et 1055, aux considérants 6 et 7). À cet égard, et comme l'a également rappelé le Tribunal, la question de l'éducation des enfants ne constitue pas, en soi, un obstacle insurmontable à une mutation d'un fonctionnaire international, pour autant que des aménagements raisonnables prennent en compte la situation familiale et les intérêts personnels du fonctionnaire concerné (voir, à ce sujet, le jugement 1250, au considérant 14) et le consentement exprès de l'intéressé n'est pas non plus requis (voir, à cet égard, le jugement 3581, au considérant 7).

5. Le Tribunal rappelle également sa jurisprudence constante selon laquelle il n'opère en la matière qu'un contrôle restreint. Il ne peut en effet intervenir que si la décision émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte de faits essentiels, tire du dossier des conclusions manifestement erronées ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, notamment, les jugements 4595, au considérant 2, 4084, au considérant 13, 3488, au considérant 3, et 2562, au considérant 12).

6. Dans deux des divers moyens de sa requête, le requérant fait valoir, d'une part, que la décision de la Directrice générale qui lui a été notifiée le 26 juin 2023 n'aurait pas été «valablement motivée» en ce qu'il n'aurait été tenu compte ni de ses arguments relatifs à la scolarité et à la garde de sa fille ni de la recommandation formulée par le Conseil d'appel de veiller à «faire preuve de bienveillance à l'égard du requérant en le traitant de manière égale par rapport à ses collègues placés dans une situation identique», et, d'autre part, que cette motivation procéderait, en tout état de cause, d'une série d'erreurs de droit ou de fait, de l'omission de faits essentiels, ainsi que de déductions tirées du dossier de manière manifestement erronée.

Mais le Tribunal rappelle que le bien-fondé de la motivation retenue par l'Organisation à l'appui de sa décision de refuser un report d'affectation dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique de

2019 doit être examiné au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

À cet égard, le Tribunal observe que, s'agissant de la garde de sa fille, le requérant avait déjà fait valoir ce motif lorsqu'il a sollicité un ajournement de sa possible réaffectation en 2018, tout en précisant que ce problème devrait être résolu à la fin de l'année 2019. Il est donc admissible que l'Organisation, à défaut d'éléments complémentaires invoqués à ce sujet par l'intéressé en 2019, n'ait plus accepté de prendre cet argument en considération lorsqu'elle a décidé, notamment par les courriels des 18 avril et 26 avril 2019, de ne pas réserver de réponse positive à la demande d'ajournement formulée par le requérant, notamment par son courriel du 8 mars 2019.

Il apparaît de même que l'Organisation, dans le cadre du large pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu en la matière, n'a pas non plus commis d'erreur d'appréciation en considérant que la condition prévue par l'alinéa c) du paragraphe 54 précité du point 5.11 du Manuel RH pour pouvoir prétendre à un ajournement n'était pas remplie en l'espèce. En effet, l'Organisation a pu estimer, sans commettre d'erreur de droit, et notamment sans ajouter à cet égard une condition nouvelle par rapport à ce que prévoit cette disposition du Manuel RH, qu'un changement d'affectation du requérant n'était pas de nature à compromettre la fin des études secondaires de la deuxième fille du requérant en France. Ce faisant, le Tribunal considère que l'Organisation s'est bien inscrite dans la philosophie de la disposition précitée et n'a pas violé le principe *patere legem quam ipse fecisti*, contrairement à ce que soutient par ailleurs le requérant dans un troisième moyen de sa requête.

7. Toujours dans ses courriels précités, l'Organisation a pu également prendre en considération le fait que le requérant avait déjà pu bénéficier d'un report de réaffectation pour l'exercice de mobilité géographique de 2018 et qu'il avait lui-même fait valoir à cette occasion qu'il était intéressé par un transfert hors Siège qui pourrait avoir lieu à la fin de l'exercice biennal 2018-2019.

Le requérant soulève certes un moyen à cet égard, fondé sur la circonstance que l'Organisation ne pouvait pas prendre en considération ce premier report, d'une part, parce qu'il n'y aurait pas eu d'exercice de mobilité géographique encadré en 2018, dispositif qui n'aurait pas existé à l'époque, et, d'autre part, parce qu'il n'y aurait pas eu de décision explicite en ce sens de la part de l'Organisation.

Mais le Tribunal observe qu'il résulte des règles applicables en la matière, à savoir le point 5.10 du Manuel RH dans sa version en vigueur jusqu'au 7 décembre 2018 et la circulaire AC/HR/32 relative à la «Politique actualisée de mobilité géographique» entrée en vigueur le 30 octobre 2013, que l'organisation d'un exercice de mobilité géographique était déjà prévue en 2018. Ainsi qu'il ressort de l'exposé des faits ci-dessus, le requérant avait bien sollicité un report d'affectation dans le cadre de cet exercice de mobilité en 2018. Même s'il est vrai que la preuve n'est pas apportée par l'Organisation qu'une décision explicite d'acceptation d'un report d'affectation, dûment communiquée au requérant, aurait bien été adoptée en 2018, il n'en ressort pas moins du dossier déposé devant le Tribunal qu'une telle décision a nécessairement été prise, fût-ce de manière implicite.

Ce moyen doit donc également être écarté comme infondé, sans qu'il y ait lieu de faire droit à la demande formulée par le requérant d'obtenir des preuves complémentaires quant à l'existence d'un tel exercice de mobilité pour l'année 2018.

8. Outre les arguments ainsi déjà invoqués à l'appui de la décision initiale de refus de report de réaffectation dans le cadre de l'exercice de mobilité de 2019, la Directrice générale a également pu légalement se fonder, dans sa décision finale du 26 juin 2023, sur l'avis donné par le Conseil d'appel le 27 mars 2023, selon lequel l'Organisation n'avait pas omis de faits essentiels ni commis d'erreur ou d'abus de droit en considérant, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir d'appréciation, que le requérant ne pouvait pas bénéficier de deux reports successifs. La circonstance que le Conseil d'appel ait pour sa part estimé, à tort, que le requérant répondait bien à la condition prévue par l'alinéa c) du paragraphe 54 précité du point 5.11 du Manuel

RH est sans incidence à cet égard. Cette conclusion s'impose d'autant plus que, compte tenu de l'utilisation du terme «peut» dans cette disposition, aucun droit n'est formellement ouvert à un fonctionnaire de l'Organisation à pouvoir bénéficier de cette disposition, étant par ailleurs entendu qu'en vertu du paragraphe 51 du point 5.11 du Manuel RH, «[l]es ajournements de l'intégration dans l'exercice de mobilité géographique revêtent un caractère exceptionnel».

Enfin, même s'il est par ailleurs établi que la Directrice générale ne s'est pas expressément prononcée, dans sa décision notifiée le 26 juin 2023, sur la recommandation formulée par le Conseil d'appel quant à la nécessité de veiller au respect du principe d'égalité, il n'en ressort pas moins du dossier que cet élément a bien été pris en considération, mais qu'il a été estimé que les autres collègues du requérant ne se trouvaient précisément pas dans une situation «identique» à la sienne.

9. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que sont dénués de fondement les moyens tirés de l'absence de motivation adéquate, de l'erreur d'appréciation, ainsi que du principe *patere legem quam ipse fecisti*.

10. Dans un quatrième moyen, le requérant invoque une violation des règles de procédure régissant le report de réaffectation en ce que, d'une part, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir invoqué en 2018 un motif de report qui n'a existé qu'à partir du 7 décembre 2018 en vue de l'exercice de mobilité suivant et, d'autre part, l'avis préalable de la Conseillère du personnel n'aurait pas été demandé, et ce, en violation du paragraphe 55 du point 5.11 du Manuel RH.

Mais le second vice de procédure invoqué manque en fait dès lors que l'Organisation produit, en annexe à sa duplique, un document établissant qu'un tel avis préalable a bien été donné.

S'il est vrai par ailleurs que cette argumentation a été soulevée par l'Organisation dans ses écritures devant le Tribunal, le premier vice de procédure invoqué n'est pas de nature à conduire à l'annulation des décisions de refus de report d'affectation pour l'exercice de mobilité

géographique de 2019, dès lors que ni la décision attaquée du 23 juin 2023 ni l'avis du Conseil d'appel auquel se réfère cette dernière ne reposaient sur ce motif.

Ce moyen est donc également dénué de fondement.

11. Dans un cinquième moyen, le requérant se prévaut de la violation d'une promesse qui aurait été faite envers les syndicats par l'ADG/ADM et selon laquelle personne ne serait «forcé» de subir la mobilité dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique de 2019.

Mais le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, le principe de bonne foi n'implique le respect d'une promesse qu'à condition, notamment, que celle-ci soit «effective» (voir, par exemple, les jugements 4253, au considérant 6, 3619, aux considérants 14 et 15, 3148, au considérant 7, 3115, au considérant 5, 3005, au considérant 12, 1278, au considérant 12, et 782, au considérant 1).

Or, en l'espèce, outre que le requérant n'apporte aucune preuve concrète de l'existence d'une telle promesse et se réfère à un simple oui-dire, le document syndical qu'il produit prête lui-même à confusion dès lors qu'il est précisé dans le même passage dudit document que «[...] la mobilité devra, en priorité, privilégier le volontariat». Le Tribunal considère que l'on ne se trouve donc pas en présence d'une promesse «effective» au sens de sa jurisprudence précitée.

Ce moyen est également rejeté.

12. Dans un sixième moyen, le requérant considère qu'il a été victime de discrimination par rapport à d'autres membres du personnel qui, se trouvant dans la même situation que lui, auraient, quant à eux, pu bénéficier d'un report de réaffectation dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique de 2019, et ce, en application de l'alinéa c) du paragraphe 54 précité du point 5.11 du Manuel RH.

Mais le Tribunal rappelle qu'une violation du principe d'égalité de traitement présuppose que les personnes appelées à être comparées entre elles se trouvent dans une situation de droit et de fait identique ou similaire (voir les jugements 4878, au considérant 6, 4767, au considérant 5, 4712, au considérant 5, 4681, au considérant 9, et 4498,

au considérant 27). Or, en l'espèce et contrairement à ce qu'il affirme dans ses écritures, le requérant reste en défaut de démontrer de manière concrète que des collègues qui se seraient trouvés dans une situation semblable à la sienne auraient été traités plus favorablement que lui en s'étant effectivement vu accorder un report de réaffectation dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique de 2019.

Le moyen est, en conséquence, dépourvu de tout fondement.

13. À l'appui d'un septième moyen, le requérant se prévaut tant d'une violation du devoir de sollicitude que de l'alinéa d) du paragraphe 7 du point 5.11 du Manuel RH, en ce qu'il n'aurait pas été tenu compte de ses préférences exprimées en matière d'affectation ainsi que des arguments qu'il aurait fait valoir en ce qui concerne sa situation personnelle et familiale.

Mais, d'une part, il ressort de l'ensemble des considérations qui précèdent que les circonstances personnelles invoquées par le requérant en vue d'obtenir un report de réaffectation pour l'année 2019 ont bien été prises en considération par l'Organisation.

D'autre part, il ressort de l'exposé des faits ci-dessus que le requérant n'avait pas exprimé de préférences en matière d'affectation dans le cadre de l'exercice de mobilité 2019, alors même que l'administration l'avait invité à le faire. Au surplus, ce qui est en cause dans le cadre de la présente requête, c'est le bien-fondé du refus de report d'affectation décidé en 2019 et non la détermination du lieu de réaffectation de l'intéressé.

Le moyen doit par conséquent être rejeté.

14. Dans un huitième et dernier moyen, le requérant considère que l'Organisation se serait contredite par rapport à sa décision antérieure, dans laquelle elle avait tenu compte de la situation de sa fille mineure en 2018 et du fait qu'il avait en partie la garde de celle-ci.

Le Tribunal observe toutefois que, si l'Organisation avait effectivement tenu compte, dans l'appréciation de la demande de report d'affectation introduite par le requérant en 2018, de ce que celui-ci avait des obligations à remplir dans le cadre de la garde partagée de sa fille

mineure, le requérant avait lui-même fait valoir que la situation serait tout autre lorsque sa fille aurait atteint l'âge de 17 ans en 2019, et qu'il était «tout à fait intéressé» par un transfert hors Siège à la fin de l'exercice biennal 2018-2019. Dans ces circonstances, l'Organisation a pu, sans commettre d'erreur d'appréciation ni se contredire sur ce point, considérer que les obligations de garde partagée de la fille mineure du requérant ne justifiaient plus, en elles-mêmes, un nouveau report de réaffectation en 2019.

Ce moyen doit également être rejeté.

15. Indépendamment des moyens dirigés contre les décisions de refus de report de réaffectation dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique de 2019, le requérant sollicite également la réparation du préjudice qui lui a été causé par le retard excessif de la procédure de recours interne, laquelle a en effet duré près de quatre ans. Il considère à cet égard qu'il était possible pour l'Organisation d'organiser des séances du Conseil d'appel pendant la période de confinement due à la pandémie de Covid-19 et qu'en tout état de cause, «[d]epuis le 31 juillet 2022, aucune raison valable ne [pouvait] être avancée pour [lui] refuser la tenue d'une séance du Conseil d'appel en présentiel».

Selon la jurisprudence du Tribunal, les fonctionnaires internationaux sont en droit d'attendre que leur cause soit examinée par les organes de recours interne dans un délai raisonnable et un manquement à cette exigence de célérité de traitement constitue une faute à la charge de l'organisation dont ils relèvent (voir les jugements 4727, au considérant 14, 3510, au considérant 24, et 2116, au considérant 11). Par ailleurs, le montant susceptible d'être accordé à ce titre dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, qui sont, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir les jugements 4727, au considérant 14, 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, 4100, au considérant 7, et 3160, au considérant 17).

En l'espèce, il n'est pas déraisonnable que l'Organisation ait considéré qu'il n'était pas opportun d'organiser des séances en présentiel du Conseil d'appel durant la période de la pandémie de

Covid-19, et ce, d'autant plus que des règles strictes avaient été édictées par les autorités françaises dans le cadre des trois confinements décidés durant cette pandémie. Le requérant ne saurait non plus se plaindre qu'il n'ait pas été organisé une séance du Conseil d'appel en virtuel durant cette même période, dès lors qu'il a lui-même expressément décliné cette éventualité dans un courriel du 19 mars 2021.

Si le requérant fait valoir qu'il avait demandé à deux reprises, et une première fois par courriel du 3 juin 2022, que soit organisée une séance du Conseil d'appel en présentiel dès lors que les restrictions liées à la pandémie de Covid-19 avaient été «levées depuis [...] plusieurs mois», le délai de huit mois mis pour organiser une telle réunion n'apparaît pas excessif, dès lors que, comme le fait observer à juste titre l'Organisation, le recours de l'intéressé a été examiné le 2 février 2023, soit lors de la première réunion qui a pu être tenue en présentiel par le Conseil d'appel après la levée desdites restrictions.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande d'indemnité présentée par le requérant à ce titre.

16. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, y compris celles de nature indemnitaire et celle relative à l'octroi de dommages-intérêts punitifs, de même que celles tendant au versement de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2025, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.