

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

**G. (n° 3)**

**c.**

**UPU**

**125<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3928**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. D. G. le 14 décembre 2015 et régularisée le 24 mars 2016, la réponse de l'UPU du 10 août, la réplique du requérant du 24 novembre, régularisée le 12 décembre 2016, et la duplique de l'UPU du 20 mars 2017;

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

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant conteste les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement alors qu'il était en congé de maladie.

Le requérant est entré au service de l'UPU en 1995. Il fut nommé à titre permanent en 1999. À l'époque des faits, il était réviseur/expert-traducteur au Service de traduction française (STFR), au grade P 3.

Le 15 décembre 2014, le Président du Conseil d'administration, M. A.-A., représentant du Qatar, approuva une proposition de l'administration de supprimer cinq postes à l'UPU en raison de contraintes budgétaires. Au nombre des postes à supprimer figurait un poste P 3 à la Direction de la logistique. La lettre de l'administration dans laquelle était formulée la proposition indiquait que, compte tenu de l'urgence, l'aval du Président était requis pour la suppression des cinq postes conformément à l'article 12 du Règlement intérieur du Conseil

d'administration, selon lequel les questions urgentes soulevées entre deux sessions du Conseil d'administration sont traitées par le Président.

Par lettre du 22 décembre 2014, le gouvernement du Qatar informa le Directeur général que M. A.-A. avait été remplacé par M. A.-N. avec effet au 19 novembre 2014.

Le 8 janvier 2015, par mémorandum interne n° 2/2015, l'administration notifia à l'ensemble du personnel la suppression de plusieurs postes en raison de contraintes budgétaires, dont celle d'un poste d'«expert-traducteur» à la Direction de la logistique. Dans un rectificatif du mémorandum interne n° 2/2015, l'administration précisa qu'«un poste P3» serait supprimé au STFR.

Le Vice-directeur général demanda à la directrice des ressources humaines de déterminer quel poste pourrait être supprimé au sein du STFR. Le 14 janvier, la directrice des ressources humaines répondit en recommandant la suppression du poste du requérant, en raison de sa performance et de son comportement. Par note du 2 février 2015, elle recommanda au Directeur général de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son engagement, puisqu'aucune réaffectation n'était possible. Le Directeur général fit sienne cette recommandation le 3 février.

Par lettre du 6 février 2015, le requérant fut informé de ce que, malgré ses efforts, l'UPU n'avait pas trouvé de poste disponible auquel il aurait pu être réaffecté suite à la suppression de son poste par le Conseil d'administration, qui avait été communiquée par le mémorandum interne n° 2/2015 et son rectificatif. En conséquence, il avait été décidé de mettre fin à son engagement, avec effet au 9 mai 2015. La lettre indiquait également que, conformément au paragraphe 5 de l'article 9.1 du Statut du personnel, il devrait normalement recevoir une offre d'engagement pour un autre poste approprié, si un tel poste devenait vacant pendant les deux années qui suivaient la date à laquelle la résiliation de son engagement prenait effet.

Le requérant prit un congé de maladie le 9 février.

Le 23 février, le requérant demanda que les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement soient réexaminées et que son congé de maladie soit reconnu comme imputable à l'exercice de ses fonctions. Sa demande fut rejetée au motif qu'elle était dénuée de fondement par lettre du 23 mars, dans laquelle il était noté, entre autres, que son congé de maladie, qui avait commencé le 9 février selon le médecin du requérant, ne pouvait être attribué à l'exercice de ses fonctions officielles.

Le 27 mars, le requérant demanda au Directeur général l'autorisation de saisir directement le Tribunal. Sa demande fut rejetée le 1<sup>er</sup> avril.

Le 23 avril 2015, le requérant forma un recours interne contre la décision du 23 mars.

Dans son rapport du 27 mai 2015, le Comité paritaire conclut que la décision de supprimer le poste du requérant était illégale parce que le Conseil d'administration n'avait pas pris de décision en bonne et due forme à cet effet. Il conclut également que la procédure qui avait conduit à la cessation de l'engagement du requérant avait porté atteinte à son droit à une procédure régulière, parce que rien n'indiquait que l'administration avait rempli les obligations prévues au paragraphe 2 de l'article 9.1 du Statut du personnel, selon lequel la préférence doit être donnée à la réaffectation de fonctionnaires permanents dont les postes ont été supprimés. Enfin, il conclut que la cessation de service du requérant alors qu'il était en congé de maladie était contraire à la jurisprudence du Tribunal. Le requérant ayant le droit de demander que son dossier soit renvoyé à un médecin indépendant ou à une commission médicale conformément à l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel, le Comité paritaire considéra que l'UPU était tenue d'accepter les conclusions du médecin du requérant tant que la procédure susmentionnée n'aurait pas été suivie. Le Comité recommanda que la décision de mettre fin à son engagement soit annulée.

Par lettre du 3 août 2015, le nouveau Président du Conseil d'administration, M. A.-N., qui avait été contacté par d'anciens fonctionnaires de l'UPU dont les postes avaient été supprimés, fit savoir au Directeur général que la décision de l'ancien Président, M. A.-A.,

de supprimer les cinq postes avait été prise régulièrement, dans le plein respect des règles de l'UPU et du Conseil d'administration.

Par lettre du 16 septembre 2015, le Directeur général, résumant les conclusions et la recommandation du Comité paritaire, informa le requérant qu'il avait décidé de les rejeter, car elles reposaient sur «des considérations fondamentalement viciées et non fondées». Telle est la décision attaquée.

Par lettre du 9 octobre 2015, le requérant demanda à recevoir le rapport complet du Comité paritaire, se plaignant que rien ne justifiait le temps qui s'était écoulé entre la date du rapport et celle de la décision du Directeur général. La directrice des ressources humaines répondit le 30 octobre que le rapport du Comité paritaire était confidentiel.

À titre préliminaire, le requérant sollicite la communication de divers documents et la tenue d'un débat oral. Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Subsidiairement, il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à tous les traitements, allocations, cotisations de pension et autres émoluments qu'il aurait reçus à compter de la date de son licenciement et jusqu'à la date statutaire de son départ à la retraite (28 février 2026). Il demande deux années de traitement brut à titre d'indemnité pour tort moral ainsi que les dépens, toutes les sommes octroyées devant être assorties d'intérêts. Enfin, il prie le Tribunal d'ordonner qu'une enquête soit diligentée pour faire la lumière sur le harcèlement institutionnel dont il a souffert et de lui octroyer des dommages-intérêts à titre exemplaire sur cette base.

L'UPU demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable, s'agissant des conclusions relatives à la suppression du poste, et dénuée de fondement dans son intégralité, et de condamner le requérant aux dépens.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans la présente requête, le requérant conteste les décisions de supprimer son poste, de mettre fin à son engagement permanent, de rejeter sa demande de réexamen de ces décisions, ainsi que la décision

définitive du Directeur général, datée du 16 septembre 2015, rejetant son recours interne et «confirm[ant] toutes les décisions administratives visées dans le recours [interne], évidemment sans préjudice de toutes décisions relatives à la suppression de postes prises par le Conseil d'administration». Le Directeur général n'a pas fait sienne la recommandation du Comité paritaire d'annuler la décision de mettre fin à l'engagement du requérant, parce ce qu'elle «reposait sur des considérations fondamentalement viciées et non fondées». Il a également contesté que la cessation de l'engagement du requérant ait eu lieu alors que ce dernier était en congé de maladie.

2. Le requérant a déposé un recours interne le 23 avril 2015 contre la suppression de son poste P 3 de réviseur/expert-traducteur au STFR et la cessation de son engagement permanent alors qu'il était en congé de maladie, invoquant des violations des règles internes de l'UPU.

3. Dans son rapport du 27 mai 2015, s'agissant de la décision de supprimer le poste du requérant, le Comité paritaire a relevé ce qui suit :

- La création et la suppression de postes sont la prérogative du Conseil d'administration de l'UPU et le Comité paritaire ne peut pas revoir ses décisions; il peut toutefois vérifier si les décisions ont bien été prises par le Conseil d'administration.
- Aucune documentation ni proposition sur la suppression du poste du requérant n'a été trouvée dans le dossier relatif à la session d'octobre/novembre 2014 du Conseil d'administration.
- Le poste du requérant figurait sur la liste des postes approuvés dans le budget de 2015.
- La suppression de cinq postes (dont celui du requérant) a été entérinée par le Président du Conseil d'administration (M. A.-A.) le 15 décembre 2014.
- Un nouveau Président du Conseil d'administration (M. A.-N.) a été nommé le 22 décembre 2014, avec effet au 19 novembre 2014, ce qui signifie que l'approbation manuscrite de M. A.-A. datée du 15 décembre 2014 n'était pas valide.

- Rien n'indiquait que les propositions ou documents relatifs à la suppression de postes proposée aient été soumis six semaines avant l'ouverture de la session du Conseil d'administration, comme l'exige l'article 2.2 du Statut du personnel.

4. Le Comité paritaire a recommandé que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant soit révoquée puisqu'il n'y avait pas eu de décision en bonne et due forme du Conseil d'administration portant sur la suppression du poste du requérant et que l'article 2.2 du Statut du personnel n'avait pas été respecté. S'il n'a pas pris position sur la prétendue violation par l'UPU de son devoir de sollicitude ni sur le fait que les décisions auraient été prises en représailles, il a conclu que les droits du requérant à une procédure régulière, qui sont énoncés aux paragraphes 1 a), 2, 3 et 4 de l'article 9.1 du Statut du personnel (Licenciement), n'avaient pas été respectés et que rien n'indiquait que toutes les possibilités de réaffectation aient été envisagées. Enfin, il a conclu que la cessation de l'engagement du requérant alors qu'il était en congé de maladie était contraire à la jurisprudence bien établie du Tribunal et qu'il appartenait à l'UPU de convoquer une commission médicale conformément à l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel, afin de régler la question du congé de maladie du requérant. Tant que l'UPU ne l'aurait pas fait, il ne pouvait pas être mis fin au contrat du requérant et l'UPU serait tenue d'accepter les conclusions du médecin du requérant.

5. Le requérant fonde sa requête sur les moyens suivants :

- Le Directeur général n'a fourni aucune justification de sa décision de rejeter la recommandation du Comité paritaire, laquelle était favorable au requérant, et la décision elle-même était incomplète, car elle n'était pas accompagnée par une copie du rapport du Comité paritaire.
- La décision de supprimer son poste avait été prise *ultra vires*, sans le consulter, constituait un détournement de pouvoir, violait les règles internes de l'UPU, n'était pas fondée sur des raisons

objectives ou sur les besoins de l'organisation et avait été prise en représailles.

- La cessation de son engagement permanent violait le devoir de sollicitude de l'UPU, ainsi que les paragraphes 2 et 3 de l'article 9.1 du Statut du personnel, puisqu'il n'y avait pas eu de véritable communication avec le requérant pendant la période au cours de laquelle le poste avait été supprimé et que le requérant n'avait pas été maintenu dans son poste malgré ses dix-neuf ans de service, son statut de fonctionnaire permanent, le fait que des postes correspondant à des contrats de durée indéterminée ou de durée déterminée auraient pu être supprimés au lieu du sien, et ses obligations familiales.
- La cessation de son engagement pendant un congé de maladie imputable à l'exercice de ses fonctions était contraire à la jurisprudence du Tribunal et le refus du Directeur général d'accepter les certificats médicaux émis par le médecin traitant du requérant, sans renvoyer le dossier à une commission médicale, enfreignait l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel.

6. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral ainsi que la communication de certains documents. Cependant, les écritures sont suffisantes pour que le Tribunal parvienne à une opinion motivée et, comme il a tranché en faveur du requérant, il est peu probable que des pièces supplémentaires améliorent la position de celui-ci. Les demandes de débat oral et de communication de documents sont rejetées.

7. La requête est fondée. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, «[l]e chef exécutif d'une organisation internationale n'est pas tenu de suivre une recommandation émanant d'un organe de recours interne quel qu'il soit, ni d'adopter le raisonnement suivi par cet organe. Cependant, un chef exécutif qui ne suit pas une recommandation d'un tel organe doit expliquer pourquoi il s'en est écarté et motiver la décision à laquelle il est effectivement parvenu.» (Voir le jugement 3862, au considérant 20; voir aussi les jugements 3208, aux considérants 10 et 11, 3727, au considérant 9, ainsi que la jurisprudence citée.) En l'espèce, le Directeur général n'a pas dûment motivé sa décision.

Cette irrégularité suffit pour que la décision attaquée soit annulée, mais le Tribunal considère que quelques aspects du fond de la requête doivent aussi être examinés.

Le Tribunal relève que le Directeur général a déclaré qu'il rejetait la recommandation du Comité paritaire parce qu'elle «reposait sur des considérations fondamentalement viciées et non fondées». Comme indiqué plus haut, cette justification est insuffisante, mais, si l'on y ajoute le fait que le Directeur général n'a pas joint à sa décision prise en application du paragraphe 11 de la disposition 111.3 du Règlement du personnel le rapport complet du Comité paritaire, elle devient complètement vide de sens.

8. L'UPU conteste la recevabilité de la requête dans la mesure où elle porte sur la suppression du poste du requérant. Elle affirme que le Directeur général n'a pas pris la décision de supprimer les postes (cinq postes au total, dont celui du requérant). Elle affirme que la décision a été prise par le Président du Conseil d'administration entre deux sessions du Conseil en raison de l'urgence des besoins financiers de l'UPU et conformément au paragraphe 1 de l'article 12 du Règlement intérieur du Conseil d'administration. L'article 12 se lit comme suit :

«Article 12 - Questions urgentes soulevées entre deux sessions

1. Les questions urgentes soulevées entre deux sessions sont traitées par le Président.
2. S'il s'agit de questions de principe, le Président consulte les membres du Conseil et, s'il le juge utile, l'ensemble des Pays-membres de l'Union; il informe les membres consultés des solutions intervenues.»

9. Le Tribunal rappelle que, «[s]elon [s]a jurisprudence constante [...], les décisions relatives à la restructuration des services d'une organisation internationale, telle une suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. S'il incombe ainsi au Tribunal de vérifier notamment si cette décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit et si elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir, si elle n'omet pas de tenir compte de faits



essentiels et si elle ne tire pas du dossier des conclusions manifestement erronées. Il ne saurait, en revanche, substituer sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 1131, au considérant 5, 2510, au considérant 10, et 2933, au considérant 10). 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 les jugements 1231, au considérant 26, 1729, au considérant 11, et 3353, au considérant 17).» (Voir le jugement 3582, au considérant 6.)

10. Selon la lettre du 22 décembre 2014 du ministre des Technologies de l'information et des communications du Qatar, le Président du Conseil d'administration, M. A.-A., a été remplacé par M. A.-N., «à compter du 19 novembre 2014. Dorénavant, [M. A.-N.] assumera au nom du Qatar toutes les fonctions exercées par [M. A.-A.] à l'Union postale universelle.» Or, la décision initiale et «définitive» adoptée par M. A.-A. le 15 décembre 2014 a par la suite été confirmée dans une lettre du 3 août 2015 que le nouveau Président du Conseil d'administration a adressée au Directeur général. Il en sera question plus loin.

11. L'article 2.2 du Statut du personnel de l'UPU, intitulé «Création et suppression de postes», prévoit ce qui suit :

«La création et la suppression de postes sont décidées par le Conseil d'administration sur la base de propositions formulées par le Directeur général. Les propositions et documents y relatifs doivent être soumis six semaines avant l'ouverture de la session du Conseil d'administration.»

12. L'autorité compétente ordinaire s'agissant de la suppression de postes est le Conseil d'administration. Comme il ressort de l'article 12 cité plus haut, les questions urgentes, qui ne portent pas sur des questions de principe, sont traitées par le Président du Conseil d'administration entre deux sessions.

13. Le Conseil d'administration a tenu sa session d'octobre/novembre 2014 sans qu'il soit apparemment question des raisons financières urgentes sur lesquelles le Directeur général a fondé sa décision de proposer, à peine un mois plus tard, de supprimer des postes. Dans les écritures qu'elle a soumises au Tribunal, l'UPU indique que cette situation financière difficile était connue depuis 2011, la dernière évaluation actuarielle ayant été publiée en décembre 2013. En fait, le Conseil d'administration, qui était évidemment au courant de la situation financière, a approuvé les postes en question dans le budget de 2015. Cela ne vient pas étayer l'affirmation d'«urgence» invoquée par le Directeur général, sur laquelle repose la compétence intérimaire du Président du Conseil d'administration; par conséquent, la demande initiale d'examen urgent de la suppression des postes était illégale. Selon la jurisprudence du Tribunal, la question de savoir «[s]i le poste a été supprimé pour des raisons budgétaires est une question de fait. Ces faits étaient connus [de l'organisation] et celle-ci est tenue de démontrer que les raisons budgétaires invoquées pour justifier la suppression du poste de la requérante étaient bien réelles. Or elle ne l'a pas fait. En l'absence de tels éléments de preuve, le Tribunal estime que le poste de la requérante a été supprimé illégalement et que la conclusion à cet égard est fondée.» (Voir le jugement 3688, au considérant 18.) De l'avis du Tribunal, l'UPU n'a pas suffisamment étayé son affirmation selon laquelle la suppression des postes était due à des raisons financières urgentes.

14. De plus, le Tribunal considère qu'il y a lieu de relever que le Directeur général a affirmé (lorsqu'il a rejeté la demande du requérant en vue du réexamen de la décision de supprimer son poste) qu'il n'avait pas pris la décision relative à la suppression du poste et que la décision du Président du Conseil d'administration ne constituait pas une décision administrative au sens de la disposition 111.3 du Règlement du personnel. Le Tribunal estime que la décision de supprimer un poste est une décision administrative attaquant devant le Tribunal conformément à l'article II de son Statut. Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation internationale a un devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires, qui l'oblige, pour ce qui est de l'exercice du droit de recours, à leur venir en aide s'ils se trompent dans la mise en œuvre de ce droit. Si le

fonctionnaire a, par erreur, demandé le réexamen d'une décision à un organe incompétent, cet organe est tenu de faire suivre la demande à l'organe compétent (voir les jugements 3754, au considérant 11, et 2345, au considérant 1). Il convient en outre de noter que, dans la lettre du 15 décembre 2014 que le Vice-directeur général a adressée au Président du Conseil d'administration pour lui demander d'entériner la suppression de cinq postes, le poste du requérant n'est pas mentionné directement. La lettre indique simplement un «poste P3 DL» sur la liste des postes à supprimer, ce qui donne à penser que la décision de supprimer le poste particulier du requérant a été prise ultérieurement par le Directeur général, le 3 février 2015, lorsqu'il a approuvé la recommandation de la directrice des ressources humaines en date du 2 février 2015.

15. Il convient aussi de noter qu'en violation du devoir de sollicitude de l'UPU et de son devoir de protéger la dignité de ses fonctionnaires, le requérant n'a même pas été informé directement de la suppression de son poste. Au lieu de cela, il en a été informé en même temps que l'ensemble du personnel par la publication, en janvier 2015, d'un rectificatif du mémorandum interne n° 02/2015 indiquant notamment qu'un «poste P3 (Service de traduction française)» serait supprimé (avec les quatre autres postes). Le Tribunal rappelle que «[l]a 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. De même, une fois la décision prise, le fonctionnaire doit avoir accès à un mécanisme institutionnel de soutien pour l'aider à trouver une nouvelle affectation.» (Voir le jugement 3041, au considérant 8.)

16. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 9.1 du Statut du personnel prévoient ce qui suit :

«2. Quand les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs, et s'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent ou pour une durée indéterminée doivent être maintenus en service de préférence aux titulaires d'une nomination de toute

autre catégorie, et les fonctionnaires stagiaires doivent être maintenus de préférence aux titulaires d'une nomination pour une durée déterminée.

3. Lorsqu'il est mis fin à un engagement, il est dûment tenu compte de la compétence, du rendement et de la conduite, de la durée des services ainsi que du critère de la répartition géographique; à titres égaux, les licenciements portent d'abord sur les fonctionnaires les moins chargés de famille.»

17. L'UPU ne dispose pas d'un système clair permettant de contester les décisions du Conseil d'administration ou les décisions intérimaires de son Président. Gardant cette lacune à l'esprit, le Tribunal considère que l'approbation manuscrite du Président du Conseil d'administration (M. A.-A.) datée du 15 décembre 2014, dans laquelle ce dernier a approuvé la proposition du Vice-directeur général datée du même jour de supprimer plusieurs postes à l'UPU, constitue la décision administrative initiale et «définitive» supprimant le poste du requérant. Le Tribunal considère que la lettre du 3 août 2015 que le nouveau Président du Conseil d'administration (M. A.-N.) a adressée au Directeur général (avec pour objet : «Prise de contact par d'anciens fonctionnaires de [l'UPU] et leur conseil concernant les postes supprimés par le Conseil d'administration») n'est qu'une simple confirmation de la décision du 15 décembre 2014, à laquelle elle est complètement subordonnée. Le nouveau Président du Conseil d'administration s'est limité à indiquer, dans la partie pertinente de la lettre : «Comme vous le savez, j'ai reçu de nombreux courriers d'anciens fonctionnaires du Bureau international, de leur conseil et du Président de l'Association du personnel concernant la suppression des postes susmentionnés. Cependant, la décision de supprimer les postes au Bureau international [de l'UPU] a été prise par le Président du [Conseil d'administration] dans le plein respect des règles de l'UPU et du Conseil d'administration.» En conséquence, le Tribunal conclut que cette décision est nulle et non avenue par suite de l'annulation de la décision originale viciée du précédent Président du Conseil d'administration.

18. Il convient de noter qu'en l'espèce, comme indiqué plus haut, la première liste de postes dont la suppression a été proposée ne mentionnait qu'un poste P 3 DL et ne précisait pas qu'il s'agissait du poste du requérant en particulier. C'est le Directeur général qui, en

approuvant la recommandation de la directrice des ressources humaines, a choisi de supprimer, sur les quatre postes P 3 de la Section française de traduction, celui du requérant. Le Tribunal ne se pencherait pas normalement plus avant sur cette décision subsidiaire, puisqu'elle devient nulle et non avenue par suite de l'annulation de la décision précédente, mais il faut en tenir compte dans la mesure où elle affecte la dignité du requérant. La note du 14 janvier 2015 que la directrice des ressources humaines a adressée au Vice-directeur général témoigne d'un parti pris à l'encontre du requérant. Dans son évaluation portant sur un poste P 3 qui devait être supprimé à la Section française de traduction, elle analyse les titulaires des quatre postes P 3 selon leur ancienneté et leur type de contrat, indiquant que, «[c]onformément au paragraphe 2 de l'article 9.1 du Statut du personnel et eu égard aux éléments susmentionnés, [le requérant], [M. P.] et [M. D.] devraient normalement être retenus de préférence à [M<sup>me</sup> R.], qui ne détient qu'un contrat de durée déterminée». Elle a ensuite choisi de ne pas appliquer ces dispositions et de se fonder, pour faire sa recommandation, sur son évaluation de la performance et du comportement des quatre fonctionnaires. Le Tribunal insiste sur le fait que le libellé de la disposition («les fonctionnaires nommés à titre permanent ou pour une durée indéterminée **doivent être maintenus** en service de préférence aux titulaires d'une nomination de toute autre catégorie» (caractères gras ajoutés)) n'autorise pas un tel écart.

19. Pour contester l'affirmation du requérant selon laquelle il est un fonctionnaire «compétent et loyal», l'UPU invoque indûment le fait que le requérant a déjà déposé deux requêtes devant le Tribunal. Le Tribunal fait observer que les fonctionnaires ont le droit de le saisir en cas d'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations de leur contrat d'engagement ou des dispositions du Statut du personnel, conformément à l'article II du Statut du Tribunal. Les organisations internationales ne doivent pas faire grief aux fonctionnaires d'exercer ce droit.

20. À la lumière des considérants qui précèdent, la décision de supprimer le poste du requérant était illégale et doit être annulée.

La cessation de service qui s'est ensuivie, fondée sur la suppression illégale de son poste, doit elle aussi être annulée. Prenant en considération la nature et la durée de la nomination du requérant, le Tribunal ordonnera par conséquent à l'UPU de le réintégrer dans les fonctions qu'il occupait avant la suppression illégale de son poste, à compter de la date à laquelle la cessation de son engagement a pris effet, c'est-à-dire le 9 mai 2015, avec toutes les conséquences juridiques que cela entraîne. S'agissant des montants dus, l'UPU paiera des intérêts à un taux de 5 pour cent l'an sur les sommes mensuelles dues jusqu'à la date du versement intégral, déduction faite des revenus nets que le requérant pourrait avoir perçus d'un autre emploi après le 9 mai 2015 et de ses indemnités de licenciement.

Le requérant a aussi droit à une indemnité pour tort moral à raison des décisions illégales, de la violation par l'UPU de son devoir de sollicitude et de l'atteinte portée à sa dignité. Le Tribunal en fixe le montant à 20 000 francs suisses. En conséquence, le requérant a aussi droit aux dépens, dont le montant sera fixé à 7 000 francs.

Tous les détails qui ne sont pas expressément mentionnés dans le présent jugement étaient soit non pertinents, soit compris dans les sujets traités dans les considérants ci-dessus.

21. Au vu de ce qui précède, la demande reconventionnelle de l'UPU portant sur les dépens est rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision relative à la suppression du poste et la décision relative à la cessation de service sont annulées.
2. L'UPU réintégrera le requérant comme indiqué au considérant 20 ci-dessus.
3. Elle versera au requérant des intérêts calculés selon ce qui est indiqué au considérant 20 ci-dessus.

4. Elle lui versera une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses.
5. Elle lui versera également des dépens d'un montant de 7 000 francs suisses.
6. Toutes les autres conclusions sont rejetées, de même que la demande reconventionnelle portant sur les dépens.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 décembre 2017.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ