

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2005
Français
Original: anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1254

Affaire n° 1328

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Spyridon Flogaitis,
Vice-Président; M^{me} Brigitte Stern;

Attendu que, le 24 octobre 2003, un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a introduit une requête qui ne remplissait pas toutes les conditions de forme fixées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que le 16 décembre 2003, le requérant, après avoir procédé aux rectifications nécessaires, a de nouveau introduit une requête dans laquelle il priait notamment le Tribunal :

« 10. ...

...

b) D'ordonner que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant au-delà du 31 décembre 2002 soit annulée;

c) D'ordonner également que le défendeur présente des excuses au requérant et qu'il [soit] octroyé à ce dernier une indemnisation pour la cessation [sic] de son contrat ainsi que pour le préjudice causé par le traitement injuste qu'il [avait] subi et la détresse mentale et psychologique à laquelle il [avait] été exposé du fait de la décision du défendeur de mettre fin à son contrat;

d) D'ordonner en outre que ladite indemnisation soit équivalente à quatre fois le montant du traitement annuel net qu'il percevait au moment de sa cessation de service plus le montant annuel des indemnités pour frais d'études de ses quatre enfants au moment de sa cessation de service;

e) D'ordonner par ailleurs que soit accordée au [requérant] la somme de 50 000 dollars pour dommages indirects et préjudice moral...

... »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a accordé une prorogation du délai de dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 10 avril 2004, puis jusqu'au 30 avril 2004;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 23 avril 2004;

Attendu que, le 18 mai 2004, le requérant a déposé des observations écrites modifiant ses conclusions comme suit :

« Le requérant prie en outre le Tribunal :

...

b) De conclure que ... le requérant pouvait raisonnablement et légitimement s'attendre à voir son contrat renouvelé jusqu'à 2005 pour autant que l'excellence qui avait toujours caractérisé son travail par le passé soit maintenue et qu'il peut donc prétendre à une indemnisation raisonnable.

... »

Attendu que l'exposé des faits, y compris du parcours professionnel du requérant, qui figure dans le rapport de la Commission paritaire de recours, est ainsi partiellement rédigé :

« *Parcours professionnel*

Le 15 juillet 1988, le [requérant] a été engagé à la Commission économique pour l'Afrique (CEA) au titre des dispositions 200 et suivantes du Règlement du personnel en tant que conseiller régional à la planification et à la politique agricoles et alimentaires (classe L-5, échelon 3). En janvier 1997, après la réorganisation des services consultatifs de la CEA, il a été nommé, alors qu'il était réputé engagé pour une longue durée aux termes de la disposition 204.3 c) du Règlement du personnel, conseiller régional principal à la sécurité alimentaire et au développement durable (classe L-6, échelon 6), poste qu'il a occupé jusqu'au 31 décembre 2002, date d'expiration de son engagement de durée déterminée.

Résumé des faits

En juillet 1995, le nouveau Secrétaire exécutif de la CEA ... a pris ses fonctions.

Le 28 août 1996, le Secrétaire exécutif a envoyé à tous les conseillers régionaux de la CEA une lettre [indiquant] que tous les postes de conseiller régional existants allaient être redéfinis et que de nouvelles descriptions de poste allaient être établies. Les conseillers régionaux étaient avertis que leur contrat ne serait pas prorogé au-delà du 31 décembre 1996, et étaient invités à poser leur candidature à l'un des nouveaux postes, ce qu'a fait [le requérant] avec succès.

Le 8 janvier 2002, un groupe de conseillers régionaux a envoyé au fonctionnaire responsable de la Section des ressources humaines une lettre demandant que, si les rumeurs relatives au non-renouvellement des contrats de

certaines conseillers régionaux, y compris celui [du requérant], venaient à se matérialiser, l'Administration de la CEA fasse en sorte que, comme l'exigent [le Statut et le Règlement du personnel], une procédure régulière soit suivie au moment de déterminer les contrats auxquels il devrait être mis fin, et que ce processus soit mené dans la transparence.

Le 10 janvier 2002, [le responsable] de la Section des ressources humaines a informé les conseillers régionaux que la CEA entreprenait un examen des services consultatifs régionaux.

[Le 4 avril 2002, le Secrétaire exécutif de la CEA a rencontré les conseillers régionaux et les a informés en détail de la manière dont était mené cet examen, indiquant notamment qu'il aboutirait au non-renouvellement des contrats de certains conseillers. Le 19 juin, le Secrétaire exécutif a envoyé à tous les conseillers régionaux un mémorandum dressant le compte-rendu de cette réunion et ajoutant que les conseillers dont les contrats ne seraient pas renouvelés en seraient avisés fin septembre au plus tard.]

Le 30 septembre 2002, cinq conseillers régionaux, parmi lesquels le [requérant], ont été avertis par écrit par le [responsable de la Section des ressources humaines] que l'on se passerait de leurs services après le 31 décembre 2002. »

Le 18 novembre 2002, le requérant a prié le Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de non-renouvellement de son engagement.

Le 17 décembre 2002, le requérant a introduit, auprès de la Commission paritaire de recours à New York, un recours dans lequel il demandait la suspension de l'exécution de la décision contestée. Dans son rapport du 30 décembre, la Commission a noté que « les engagements de longue durée relevant des dispositions 200 et suivantes... ne conféraient aucun droit spécial et ne garantissaient aucun traitement particulier à l'expiration d'un engagement de durée déterminée », et a estimé qu'« il n'y avait pas de motifs suffisants pour conclure que [le requérant] subirait un préjudice irréparable du fait de sa cessation de service ». Elle ne s'est donc pas prononcée en faveur de la requête aux fins de la suspension de l'exécution de la décision. Le Secrétaire général adjoint à la gestion a par la suite informé le requérant que le Secrétaire général avait accepté la recommandation de la Commission.

Le 20 janvier 2003, le requérant a introduit auprès de la Commission paritaire de recours un recours sur le fond. Celle-ci a adopté son rapport le 2 septembre 2003. On trouvera ci-après des extraits de ses considérations et de sa recommandation :

« *Considérations*

15. La Commission a examiné tout d'abord la question de savoir si la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était arbitraire et abusive, et n'a pas trouvé d'éléments permettant d'établir le bien-fondé de cette allégation, ladite décision ayant été prise à l'issue d'un examen approfondi du Programme régional de services consultatifs de la CEA. [...] La Commission a noté que tous les conseillers régionaux avaient été tenus au courant du déroulement de l'examen. [...] À l'issue de cet examen, les activités relevant des services consultatifs régionaux avaient été regroupées et articulées autour des nouvelles priorités [...] conformément à la nécessité soulignée par le

Secrétaire général d'éviter les doubles emplois et d'optimiser l'utilisation des ressources dans la fourniture de services consultatifs. [...]

16. La Commission a observé en outre que la démarche suivie par le défendeur pour déterminer quels contrats, parmi ceux des 14 conseillers régionaux, ne devaient pas être renouvelés, était transparente et ne semblait ni arbitraire ni injuste. Le requérant n'avait pas été traité différemment de ses collègues, quatre autres conseillers régionaux s'étant également vu refuser le renouvellement de leur contrat. [...]

17. La Commission a également estimé que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, et que rien ne permettait de penser que la décision contestée avait été prise pour des motifs illégitimes ou en raison d'autres considérations extrinsèques.

18. S'agissant de l'argument avancé par le requérant au sujet des ressources attribuées au titre du chapitre 21 du budget au Programme ordinaire de coopération technique, qui auraient été mal utilisées ou mal gérées, la Commission s'est renseignée auprès du BSCI, qui avait procédé à un audit de gestion à la CEA en février-mars 2003. Celui-ci l'a informée que le rapport d'audit concernant la CEA n'avait pas encore été publié, mais qu'il "ne conclura[it] pas que les ressources du chapitre 21 avaient été mal utilisées ou mal gérées". [...]

19. La Commission a examiné ensuite la question suivante, qu'elle a posée à la CEA : lorsque les cinq (5) postes de conseillers régionaux, y compris celui du requérant, ont été supprimés en 2002, les ressources correspondant au poste du requérant ont-elles été transférées du chapitre 21 du budget-programme à d'autres sous-programmes ou chapitres pour financer les fonctions précédemment exercées par le requérant en tant que conseiller régional principal à la sécurité alimentaire et au développement durable? Dans sa réponse, la CEA a indiqué que "lorsque les postes ont été supprimés en 2002, les ressources correspondantes n'ont pas été transférées à d'autres sous-programmes ou chapitres pour financer les fonctions exercées précédemment par [le requérant]. [...] Ces [fonctions] sont à présent exercées dans le cadre de différents programmes de base transversaux de la CEA. Ce sont des fonctionnaires appartenant à la catégorie des administrateurs, [émargeant au budget ordinaire] qui accomplissent à présent ce travail".

20. Enfin, la Commission a examiné la question de savoir si le requérant avait été raisonnablement pris en considération pour un maintien au service de l'Organisation. [...] [Elle] a observé que le poste le plus élevé à la Section de la sécurité alimentaire et du développement durable était un poste de la classe P-5, alors que le requérant était déjà parvenu au 6^e échelon de la classe L-6, et n'a trouvé aucun élément permettant de conclure que le requérant n'avait pas été pris en considération pour un maintien au service de l'Organisation ni qu'il avait posé sa candidature à des postes correspondant à ses compétences.

Recommandation

21. À la lumière de ce qui précède, la Commission a décidé à l'unanimité de ne pas faire de recommandation en faveur du présent recours. »

Le 10 septembre 2003, le fonctionnaire responsable du Département de la gestion a fait parvenir un exemplaire du rapport au requérant en l'informant que le Secrétaire général acceptait le raisonnement et les conclusions de la Commission paritaire de recours et qu'en conséquence, il avait décidé de considérer que l'affaire était close.

Le 16 décembre 2003, le requérant a introduit la requête susmentionnée auprès du Tribunal.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. Les raisons invoquées par le Secrétaire exécutif de la CEA pour mettre fin au contrat du requérant sont contredites par les faits.

2. Les conclusions de la Commission paritaire de recours, qui a estimé que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant avait été prise après un examen approfondi des services consultatifs régionaux de la CEA, sont erronées. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant, tout comme le processus qui y a abouti, était arbitraire et n'avait pas été prise dans la transparence; et le Secrétaire exécutif, en prenant cette décision, a fait mauvais usage de son pouvoir discrétionnaire.

3. L'argument du défendeur et la conclusion de la Commission paritaire selon lesquels le poste du requérant a été supprimé parce qu'il ne correspondait pas aux priorités recentrées des services consultatifs régionaux de la CEA ne sont pas fondés. De même il est faux de prétendre que les fonctions précédemment accomplies par le requérant le sont désormais par des fonctionnaires qui émarginent au budget ordinaire.

4. Le requérant pouvait raisonnablement et légitimement s'attendre à voir son contrat renouvelé. C'est à tort que la Commission paritaire de recours a conclu qu'aucun financement n'était prévu pour son poste en 2003 et que ce poste ne pouvait être maintenu pour l'exercice 2004-2005. Le domaine de spécialisation du requérant était également au cœur du « Programme de développement durable » du plan à moyen terme 2002-2005.

5. Le requérant n'a pas été raisonnablement pris en considération pour un maintien au service de l'Organisation.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. En décidant de ne pas renouveler le contrat du requérant, l'Administration a fait un usage approprié et équitable de son pouvoir discrétionnaire dans le plein respect de la régularité de la procédure.

2. Le requérant ne pouvait légitimement pas avoir d'expectative de renouvellement.

3. Le requérant a été raisonnablement pris en considération pour un maintien au service de l'Organisation.

4. Le requérant ne peut prétendre à aucune indemnisation ou excuse, et la décision de ne pas renouveler son contrat n'a pas à être annulée.

Ayant délibéré du 29 juin au 22 juillet 2005, rend le jugement suivant :

I. Le requérant conteste devant le Tribunal la décision prise après un examen mené à la CEA en 2002 de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. Ledit examen fait également l'objet du jugement n° 1232 (2005) sur lequel travaille le Tribunal à la présente session.

II. La première question à laquelle le Tribunal doit répondre afin de déterminer le caractère légitime ou illégitime de la décision de l'Administration de ne pas renouveler le contrat du requérant est celle de l'étendue des droits que celui-ci tirait de son contrat relevant des dispositions 200 et suivantes. Le requérant excipe d'une espérance légitime de renouvellement de son contrat que l'Administration conteste en citant les textes applicables.

Le Tribunal rappelle que le requérant était titulaire d'un engagement de longue durée – c'est-à-dire de plus de cinq ans – de la série 200. Le Tribunal convient avec le défendeur que le requérant n'avait pas, en principe, un droit au renouvellement automatique de son contrat, en vertu de la disposition 204.3 a) iv) du Règlement du personnel qui indique clairement que « [l']engagement temporaire n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation ». Cette disposition s'applique de la même manière à tous les engagements de durée déterminée, qu'ils soient de courte durée, de durée moyenne ou de longue durée, selon la nomenclature de la disposition 200.2 f) du Règlement du personnel.

Cependant, selon la jurisprudence constante du Tribunal, dans certaines circonstances, peut naître au bénéfice de titulaires d'un engagement de durée déterminée, comme le sont par définition les engagements de la série 200, une espérance légitime de renouvellement de l'engagement. Le requérant estime qu'il se trouve précisément dans ce cas de figure et soutient qu'il « avait une expectative légitime de renouvellement de son contrat jusqu'en 2005 ». L'Administration, quant à elle, soutient que « [l]e requérant ne pouvait légitimement pas avoir d'expectative de renouvellement ».

III. Le Tribunal va examiner l'ensemble des circonstances pour déterminer si oui ou non le requérant pouvait se prévaloir d'une espérance légitime de renouvellement de son contrat.

Certains des arguments avancés par le requérant à l'appui de sa prétention peuvent être écartés d'emblée : il invoque ses excellentes performances : il rappelle également que « [p]endant les quatorze années où il a été employé en tant que conseiller régional à la CEA, [son] contrat a été constamment automatiquement renouvelé »; enfin, il souligne qu'il était engagé dans un programme de deux ans, et que son contrat n'a pas été renouvelé alors qu'il n'avait pas terminé son programme de travail. À cet égard, il souligne qu'il « venait d'achever la première année d'un programme de travail étalé sur deux ans qui avait été approuvé et pleinement financé par l'Assemblée générale » et pour lequel on lui demandait des résultats précis. De l'avis du Tribunal, ces faits ne sont pas suffisants, isolément ou conjointement, pour faire naître, par leur seule existence et sans autre élément, une espérance de renouvellement. Le Tribunal réitère sa jurisprudence concernant tout d'abord la non-pertinence des performances dans le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, selon laquelle « le service à l'Organisation des Nations Unies cesse à la date d'expiration d'un engagement de durée déterminée et un travail efficace ou même remarquable ne suffirait pas pour que le titulaire soit en droit de

compter sur un renouvellement » [cf. jugement n° 980, *Baldwin* (2000), par. III, et jugements n°s 427, *Raj* (1988); 440, *Shankar* (1989); et 907, *Salvia* (1998)]. De même, sa jurisprudence est claire sur la non-pertinence de la durée ou du nombre de renouvellements d'un contrat à durée déterminée [cf. *Baldwin* (ibid.) et jugements n°s 422, *Sawhney* (1988); 614, *Hunde* (1993); et 839, *Noyen* (1997)].

Pour ce qui est, enfin, de l'argument selon lequel une espérance de renouvellement peut naître du fait que les tâches en cours effectuées par le requérant s'étendaient au-delà de la date d'expiration du contrat, le Tribunal, même s'il n'a examiné cette question que rarement, ne s'est pas montré insensible à cet argument dans l'affaire *Baldwin*, dans laquelle il a estimé qu'il existait « certains arguments persuasifs » sur lesquels pourrait être fondée une espérance de renouvellement du contrat d'un employé de l'Organisation, dont le « fait que son volume de travail s'étendait au-delà de la date d'expiration de son contrat ». Cependant, le Tribunal n'a pas conclu que cet argument justifiait le renouvellement d'un engagement de durée déterminée.

IV. Ayant examiné les circonstances spécifiques à l'affaire, le Tribunal conclut que le requérant ne pouvait raisonnablement croire, au moment où la question du renouvellement s'est posée, c'est-à-dire au cours de l'année 2002, qu'il pouvait compter sur ce renouvellement. En effet, il avait été le destinataire de plusieurs lettres indiquant clairement à tous les conseillers régionaux, parmi lesquels il se trouvait, qu'ils étaient susceptibles de ne pas voir leur contrat renouvelé. De plus, il admet lui-même qu'il n'avait pas de certitude dans ce domaine, puisqu'il accuse l'Administration de l'avoir harcelé à partir de 1998, et même de l'avoir « menacé à plusieurs reprises de ne pas renouveler son contrat ». Le Tribunal conclut donc que l'ensemble des données de l'affaire ne permet pas de penser que le requérant pouvait se prévaloir d'une espérance juridique légitime de renouvellement de son contrat.

V. Le Tribunal doit à présent examiner les autres causes possibles d'invalidité de la décision administrative par laquelle il est mis fin aux fonctions du requérant au sein de l'Organisation, à savoir l'arbitraire, l'irrégularité de la procédure, la discrimination ou d'autres motivations extrinsèques. Le Tribunal rappelle son jugement n° 1003, *Shasha'a* (2001), dans lequel il avait estimé ceci :

« [U]n fonctionnaire titulaire d'un engagement pour une durée déterminée n'est pas, de façon générale, en droit de compter sur une prolongation; c'est ce qui ressort du paragraphe b) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger le contrat, sans avoir à justifier cette décision. Dans ce cas, le contrat prend fin automatiquement et sans préavis, conformément à la disposition 109.7 du Règlement du personnel. » [Voir les jugements n° 440, *Shankar* (ibid.) et n° 496, *M. B.* (1990)]

Toutefois, en présence de circonstances spéciales, notamment en cas de mauvais usage par l'Administration de son pouvoir discrétionnaire pour refuser de renouveler un contrat à durée déterminée, le Tribunal a estimé qu'il pouvait être fait exception à la règle précitée. Comme il l'a expliqué dans son jugement n° 885, *Handelsman* (1998) :

« L'exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger un contrat relevant de la série 200 ne doit pas être affecté d'un vice

tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents pouvant entacher sa décision. »

Dans l'affaire *Shasha'a* également, le Tribunal a considéré que « lorsque l'Administration motive l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, le motif doit être appuyé par les faits ».

La charge de la preuve repose, bien sûr, sur le requérant, comme l'a rappelé ce Tribunal à maintes reprises [cf. jugements n^{os} 93, *Cooperman* (1964); 336, *Maqueda Sánchez* (1984); 465, *Safavi* (1989); et 515, *Khan* (1991)].

En l'espèce, la charge qui pesait sur le requérant était d'autant plus lourde que la Commission paritaire de recours avait déjà conclu à l'absence d'éléments établissant l'existence de telles « circonstances spéciales », pour reprendre l'expression utilisée par le Tribunal dans l'affaire *Handelsman*. Le Tribunal estime que le requérant n'a pas prouvé le bien-fondé de sa cause. Le processus administratif de réorganisation de la CEA a été mené ouvertement : le requérant a été informé le 10 janvier 2002 de la restructuration prochaine des services consultatifs régionaux et, lors de la réunion du 4 avril 2002, le Secrétaire exécutif a mis les conseillers régionaux au courant du processus d'examen en les avertissant de la possibilité d'une rationalisation des postes. En septembre de la même année, le requérant a été informé du non-renouvellement de son contrat et s'est vu accorder trois mois de préavis. Le mémorandum du fonctionnaire responsable du Bureau de la planification des politiques et de la gestion des ressources de la CEA, en date du 27 décembre 2002, indique que « [l]'examen s'est également caractérisé par de larges consultations avec les gestionnaires de programme de la CEA concernés comme avec les différents départements et services du Siège [de l'Organisation des Nations Unies] ». Une procédure régulière a alors été observée.

Le Tribunal prend note des griefs du requérant, qui prétend que les réponses apportées par le défendeur aux questions posées par la Commission paritaire de recours ne lui ont pas été communiquées pour lui permettre de présenter ses observations, ce qui constitue une violation des droits de la défense. Le Tribunal a examiné les informations en question et estime qu'elles ne sont absolument pas pertinentes en l'espèce. Tout en déplorant le fait que la Commission n'a pas communiqué comme il se doit ces informations au requérant, le Tribunal estime que celui-ci n'a pas été lésé par cette omission.

VI. Les griefs du requérant portent essentiellement sur les principes, priorités et motivations qui ont présidé à la réorganisation ayant entraîné la suppression de son poste ainsi que celle de quatre autres postes de conseillers régionaux. Cependant, la question de savoir si cette réorganisation ou les principes techniques qui l'ont guidée sont une bonne ou une mauvaise chose ne relève pas de la compétence du Tribunal. Il est possible que le requérant ne soit pas satisfait des critères sur la base desquels la restructuration a été menée. Il ne revient pas au Tribunal de juger d'éventuelles anomalies en la matière, tout d'abord parce qu'il n'a pas la capacité technique pour trancher cette question, mais surtout parce que cela n'apporte rien à l'affaire. La responsabilité de décider des détails de la réorganisation de la CEA relève du domaine de compétence exclusive de l'Administration, et ce n'est pas au Tribunal de se prononcer sur cette question : il ne saurait en effet substituer son jugement à celui de l'Administration, mais ne peut qu'examiner les éléments qui lui sont soumis pour vérifier qu'il n'y a pas eu d'irrégularités dans la procédure et que

les décisions contestées ne sont ni arbitraires ni, d'une manière plus générale, fondées sur des motivations illégitimes; il n'a pu constater aucun de ces vices s'agissant de la restructuration de la CEA critiquée par le requérant.

Le Tribunal conclut en l'espèce que le requérant n'a pas même pu établir un commencement de preuve à l'appui de ses allégations et que les motifs de l'Administration sont appuyés par les faits : la CEA était effectivement en cours de restructuration et c'est pour cette raison que le poste du requérant a été supprimé. Il apparaît donc qu'une procédure régulière a été observée. Le Tribunal estime que toutes les parties ont été suffisamment informées et averties. Le requérant n'a pas prouvé qu'il avait subi une quelconque discrimination.

VII. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel, son contrat n'ayant pas été renouvelé en raison de la suppression de son poste, il avait le droit d'être raisonnablement pris en considération pour être maintenu au service de l'Organisation, le Tribunal estime que le requérant ne pouvait, juridiquement, prétendre à un tel traitement.

La disposition 109.1 c) prévoit, notamment, ce qui suit :

« c) *Suppression de postes et réduction du personnel*

i) [...] lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. [...] »

Le requérant ayant été engagé au titre des dispositions 200 et suivantes, la disposition 109.1 c) ne s'applique pas à son cas. Conformément à *Seaforth*, (jugement n° 1163 (2004), par. VIII) :

« Le Tribunal observe en premier lieu que les obligations qui incombent au défendeur en cas de "suppression de poste" sont énoncées dans les dispositions 100 et suivantes et non dans les dispositions 200 et suivantes. [...] Ainsi, lorsqu'un poste de la série 100 est supprimé, le défendeur a l'obligation de tenter en toute bonne foi de trouver au fonctionnaire un autre poste convenable, pour autant qu'il puisse le faire et en tenant dûment compte de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée de service du fonctionnaire concerné. Il n'existe pas de disposition comparable pour les fonctionnaires de la série 200. [...] Il serait exorbitant et extrêmement difficile pour le défendeur d'assumer, pour un poste de la série 200, qui est par définition, il faut le rappeler, de nature temporaire, des obligations semblables à celles que lui impose la disposition 109.1 c). »

En l'espèce, le requérant n'a posé sa candidature qu'à un seul poste, pour lequel il n'a pas été retenu, et n'a présenté aucun élément permettant de penser qu'il a été victime d'un traitement discriminatoire. L'Administration ne saurait être contrainte d'employer le requérant s'il se trouve d'autres candidats plus qualifiés.

Le requérant prétend encore qu'il y avait plusieurs autres postes vacants que le défendeur aurait pu lui attribuer : il est cependant impossible de prendre une personne en considération pour un poste si celle-ci ne fait pas acte de candidature.

VIII. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête dans sa totalité.

(Signatures)

Julio BARBOSA
Président

Spyridon FLOGAITIS
Vice-Président

Genève, le 22 juillet 2005

Maritza STRUYVENBERG
Secrétaire

Opinion dissidente de Brigitte Stern

I. Cette opinion dissidente avait été rédigée comme projet de jugement, après discussion au sein de la chambre. En toute fin de session, une opinion majoritaire différente de celle présentée ici s'est dégagée. Cette opinion majoritaire a adopté textuellement mot pour mot une partie de ce projet qui se retrouve dans les paragraphes I à III du jugement, auxquels je ne peux donc que souscrire. Cependant, pour la cohérence de mon opinion, ces paragraphes n'ont pas été retirés.

Pour ce qui est des points de désaccord, ils touchent aussi bien le droit applicable que l'appréciation des faits.

La majorité estime que seule une attitude discriminatoire pourrait justifier que la décision de non-renouvellement soit censurée, alors que j'estime que le *due process* dû à un membre du personnel de l'Organisation est plus large et nécessite en particulier que la raison qui lui est fournie soit vraie, c'est-à-dire fondée sur les faits.

La majorité estime que c'était au requérant de prouver que la raison fournie par l'Administration – une réorganisation globale basée sur un examen approfondi des priorités futures – est vérifiée dans les faits, alors que j'estime que c'est l'Administration qui a la charge de la preuve de ce qu'elle avance.

La majorité estime que le Tribunal n'est pas habilité à se prononcer sur la façon dont la réorganisation a été effectuée, « parce qu'il n'a pas la capacité technique pour trancher cette question », alors que j'estime que c'est précisément la tâche de ce Tribunal de contrôler que la réorganisation a été faite selon un processus transparent.

La majorité estime par ailleurs, sur le plan des faits, qu'il y a eu un véritable exercice de restructuration alors que je n'ai pas trouvé la moindre preuve d'un tel processus, l'Administration elle-même se contentant de dire dans ses écritures qu'il fallait *admettre* qu'il a eu lieu, puisque le requérant n'avait pas apporté la preuve du contraire.

Enfin, la majorité estime que le requérant n'avait aucun droit à une prise en considération raisonnable pour un autre poste au moment de l'abolition de son poste, alors que je pense que les titulaires de poste de la série 200 ayant un contrat de longue durée peuvent bénéficier d'un minimum de prise en considération raisonnable. Ces quelques points de désaccord mis en lumière sont explicités dans les développements qui suivent.

II. Le requérant, titulaire d'un engagement de longue durée relevant de la série 200, applicable aux agents engagés au titre de projets d'assistance technique, conteste la décision de non-renouvellement de son contrat au-delà du 31 décembre 2002. Plus précisément, entré au service de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) en 1988, il était, au moment des faits donnant lieu à cette affaire devant le Tribunal, basé à Addis-Abeba, toujours employé par la Commission économique pour l'Afrique, avec le titre exact de Conseiller régional principal à la sécurité alimentaire et au développement durable et travaillait dans le cadre du Programme ordinaire de coopération technique des Nations Unies. Il convient de préciser qu'une restructuration de la CEA avait été effectuée en 1996 et que tous les postes avaient été à ce moment-là redéfinis, les descriptions de postes des *conseillers régionaux (Regional Advisers)* modifiés et les titulaires des anciens

postes invités à postuler sur les postes nouvellement définis. Cet exercice de restructuration de la CEA est ainsi décrit par le requérant :

« Pendant l'opération de 1996 au cours de laquelle le requérant s'est trouvé en concurrence avec d'autres, sur un pied d'égalité, pour les postes issus de la réorganisation, tous les domaines d'activité des services consultatifs existants ont été examinés et réalignés sur les nouvelles priorités et les nouvelles définitions d'emploi. Tous les conseillers régionaux qui se trouvaient en poste se sont vu donner une possibilité équitable et transparente de postuler aux nouveaux postes. »

C'est à la suite de cet exercice que le requérant a été nommé dans les nouvelles fonctions qu'il a occupées jusqu'à ce que le Secrétaire exécutif de la CEA décide, en septembre 2002, de ne pas renouveler son contrat qui expirait à la fin de l'année, en invoquant une nouvelle restructuration mettant à jour de nouvelles priorités.

III. La première question qui se pose au Tribunal pour savoir si c'est à bon droit que l'Administration n'a pas renouvelé le contrat du requérant est de déterminer l'étendue des droits que celui-ci tenait de son contrat dans la série 200. Le requérant soutient qu'il avait une espérance légitime de voir son contrat renouvelé, ce que conteste l'Administration, en invoquant les textes pertinents.

Le requérant était titulaire d'un contrat de longue durée, c'est-à-dire de plus de cinq ans, de la série 200. Je souscris entièrement à l'analyse de la loi applicable reprise par la majorité, selon laquelle le demandeur n'avait pas, en principe, un droit au renouvellement de son contrat, en vertu de la disposition 204.3 d) du Règlement du personnel qui indique clairement que « [l]'engagement temporaire n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation ». Cette disposition s'applique que le contrat soit de courte durée, de moyenne durée ou de longue durée, selon la nomenclature de la disposition 200.2 f) du Règlement du personnel.

Pendant le Tribunal a également, à maintes reprises, indiqué que, dans certaines circonstances, pouvait naître au bénéfice de titulaires d'un contrat à durée déterminée, comme le sont par définition même les contrats de la série 200, une espérance juridique de voir leur contrat renouvelé. Le requérant estime qu'il se trouve précisément dans ce cas de figure, et soutient qu'il « avait une expectative légitime de renouvellement de son contrat jusqu'en 2005 ». L'Administration, quant à elle, soutient que « [l]e requérant ne pouvait légitimement pas avoir d'expectative de renouvellement ».

IV. Je vais donc, à la lumière de la jurisprudence constante du Tribunal, examiner l'ensemble des circonstances pour déterminer si oui ou non le requérant pouvait se prévaloir d'une espérance légitime de renouvellement de son contrat.

V. Certains arguments implicitement présentés par le requérant pour soutenir qu'il avait une espérance légitime de voir son contrat renouvelé ne peuvent être retenus. Il invoque ainsi ses excellentes performances, qui ne sont pas contestées par l'Administration; il rappelle également que « [p]endant les 14 années où il a été employé en tant que conseiller régional à la CEA, le contrat du requérant a été constamment automatiquement renouvelé »; enfin, il souligne qu'il était engagé dans un programme de deux ans et que son contrat n'a pas été renouvelé alors qu'il n'avait pas terminé son programme de travail, puisqu'il « venait d'achever la première année d'un programme de travail étalé sur deux ans qui avait été approuvé

et pleinement financé par l'Assemblée générale et pour lequel on lui demandait des résultats précis ». À notre avis, aucun de ces faits n'est cependant suffisant, isolément ou conjointement, pour faire naître, par leur seule existence et sans autre élément, une espérance de renouvellement. Je réitère ici rapidement une jurisprudence bien établie concernant tout d'abord la non-pertinence des performances dans le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, selon laquelle « le service à l'Organisation des Nations Unies cesse à la date d'expiration d'un engagement de durée déterminée et qu'un travail efficace ou même remarquable ne suffirait pas pour que le titulaire soit en droit de compter sur un renouvellement » [voir jugement n° 980, *Baldwin* (2000), par. III; et cf. jugements n° 427, *Raj* (1988); n° 440, *Shankar* (1989); et n° 907, *Salvia* (1998)]. De même, la jurisprudence du Tribunal est claire sur la non-pertinence de la durée ou du nombre de renouvellements d'un contrat à durée déterminée dans le renouvellement d'un tel contrat, comme il résulte de cet extrait du jugement *Baldwin* : « En ce qui concerne la durée du service du requérant, le défendeur fait valoir que le Tribunal a jugé qu'en soi une série d'engagements successifs de durée déterminée ne suffisait pas à créer une exception à la disposition 104.12 b) du Règlement du personnel, qui stipule que les engagements de durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent (cf. jugements n° 422, *Sawhney* (1988); n° 614, *Hunde* (1993); et, n° 839, *Noyen* (1997)], et que cela s'applique également à la disposition 204.3 d) du Règlement du personnel » [voir jugement n° 980, *Baldwin* (2000), par. IV, cf. également *Shankar* (ibid.) et jugement n° 578, *Hassani* (1992)]. Cette même interprétation s'applique à l'article 204.3 d). Pour ce qui est, enfin, de l'argument selon lequel une espérance de renouvellement peut naître du fait que les tâches en cours effectuées par le requérant s'étendaient au-delà de la date d'expiration du contrat, le Tribunal a eu moins souvent l'occasion de se prononcer sur la pertinence ou la non-pertinence de l'argument, mais il convient tout de même d'indiquer que dans le jugement qui vient d'être cité, le Tribunal ne s'y est pas montré insensible et indique parmi « les arguments persuasifs » sur lesquels pourrait être fondée une espérance de renouvellement du contrat d'un employé de l'Organisation, le « fait que son volume de travail s'étendait au-delà de la date d'expiration de son contrat » (*Baldwin* (ibid.), par. IV). Cependant, je n'estime pas, dans les circonstances de l'affaire, que ce fait, à supposer qu'il soit indiscutablement avéré, ce sur quoi je ne me prononce pas, permette de dire que le requérant avait une espérance juridique légitime de renouvellement de son contrat à durée déterminée.

VI. Cette conclusion est corroborée par l'existence de circonstances spécifiques à l'affaire, qui montrent clairement que le requérant ne pouvait raisonnablement croire au moment où la question du renouvellement de son contrat s'est posée, c'est-à-dire au cours de l'année 2002, qu'il pouvait compter sur ce renouvellement. En effet, il avait été le destinataire de plusieurs lettres indiquant clairement à tous les conseillers régionaux, parmi lesquels il se trouvait, qu'ils étaient susceptibles de ne pas voir leur contrat renouvelé. De plus, le requérant admet lui-même, peut-être à son insu, qu'il n'avait pas de certitude dans ce domaine, puisqu'il accuse l'Administration de l'avoir harassé à partir de 1998 et même « menacé à plusieurs reprises de ne pas renouveler son contrat ». La majorité partage donc sur ce point mon analyse, selon laquelle l'ensemble des données de l'affaire ne permet pas de conclure que le requérant pouvait se prévaloir d'une espérance juridique légitime de renouvellement de son contrat.

VII. Cependant, même en l'absence d'espérance juridique légitime de renouvellement d'un contrat à durée déterminée, l'Administration n'est pas libre d'agir arbitrairement. Ces principes essentiels permettant de contrôler le bon fonctionnement de l'Administration ont été rappelés dans l'affaire *Bonder* (jugement n° 1052 (2002), par. IV).

« On sait qu'il est de jurisprudence constante que même en l'absence d'un droit acquis au renouvellement des contrats à durée déterminée, le Tribunal contrôle la façon dont l'Administration prend la mesure discrétionnaire de ne pas renouveler un contrat, pour éviter que de discrétionnaire la mesure ne devienne arbitraire. Il est particulièrement important que le Tribunal protège ce droit des employés à ce qu'une procédure équitable soit suivie dans la prise des décisions discrétionnaires de l'Administration, pour éviter qu'ils ne soient entièrement laissés à la merci des caprices de celle-ci. Le Tribunal a maintes fois affirmé cette impérieuse nécessité d'un contrôle des décisions discrétionnaires de l'Administration, contrôle qui s'exerce sur une ligne de crête étroite entre le besoin de laisser une certaine marge d'appréciation au Secrétaire général de l'Organisation et l'indispensable protection des fonctionnaires qui sont au service de cette Organisation. »

VIII. Je vais donc me pencher sur la décision discrétionnaire de non-renouvellement du contrat du requérant prise par le Secrétaire exécutif de la Commission économique pour l'Afrique. Il est de jurisprudence constante que l'Administration n'a pas à justifier le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, qui se termine automatiquement à la date indiquée dans le contrat, qu'il s'agisse d'un contrat de la série 100 ou 200. Mais il est tout aussi établi que si l'Administration donne des raisons à sa décision de non-renouvellement, le Tribunal examine la véracité de ces raisons :

« Suivant la jurisprudence constante du Tribunal, un fonctionnaire titulaire d'un engagement pour une durée déterminée n'est pas, de façon générale, en droit de compter sur une prolongation; c'est ce qui ressort du paragraphe b) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger le contrat, sans avoir à justifier cette décision. Dans ce cas, le contrat prend fin automatiquement et sans préavis, conformément à la disposition 109.7 du Règlement du personnel. [Voir *Shankar* (ibid.) et jugement n° 496, *M. B.* (1990)]

Par ailleurs, lorsque l'Administration motive l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, le motif doit être appuyé par les faits [voir le jugement n° 885, *Handelsman* (1998)]. » [Jugement n° 1003, *Shasha'a* (2001)]

C'est sur ce point que l'analyse faite par la majorité diverge de la mienne. Je vais donc procéder à l'examen des motifs donnés au requérant pour justifier le non-renouvellement de son contrat.

IX. Contrairement à la plupart des cas où un contrat à durée déterminée expire automatiquement sans qu'il y ait lieu de fournir un motif, en l'espèce, le non-renouvellement du contrat a été présenté comme le résultat d'une réorganisation globale de la CEA basée sur un examen approfondi des priorités de son action future. L'Administration affirme en effet que le contrat du requérant n'a pas été renouvelé, car, à la suite d'un examen en profondeur des services consultatifs

régionaux de la CEA, de nouvelles priorités sont apparues d'une part et que, d'autre part, le travail du requérant ne s'inscrivait pas dans ces nouvelles priorités, ainsi qu'il ressort de la lettre par laquelle le requérant a été informé de la décision du Secrétaire exécutif :

« Comme vous le savez, la direction de la CEA au cours de l'année passée a entrepris un examen approfondi des services consultatifs régionaux en vue de réorganiser le programme dans le contexte de l'alignement des activités normatives de la Commission sur les nouvelles priorités et les nouvelles exigences.

Suite à cette opération, il a été décidé que la priorité dans les services consultatifs régionaux de la CEA serait prochainement accordée aux quatre groupes thématiques ci-après :

- Réalisation des objectifs de développement du Millénaire nécessitant des compétences dans les domaines suivants : genre, statistiques, réduction de la pauvreté et santé;

(...)

Étant donné que vos compétences et votre expérience ne correspondent plus aux capacités requises par la Commission pour répondre aux exigences de ces nouvelles priorités, je vous écris pour vous informer que votre présent contrat, qui arrive à expiration à la fin de décembre 2002, ne sera pas renouvelé. » (souligné par moi)

Ce motif, selon lequel le requérant ne peut plus répondre aux priorités émergentes fixées par l'Administration doit s'appuyer sur des éléments de preuve. Il convient donc de vérifier la véracité de ce motif de non-renouvellement, au vu des éléments du dossier fournis par le requérant et l'Administration. Les faits invoqués par le défendeur doivent être vrais, sous peine de vicier la décision fondée sur ces faits. Comme l'a écrit le poète Paul Valéry, « un fait mal observé est plus perfide qu'un mauvais raisonnement » (*Tel Quel*. Oeuvres II. Bibliothèque de la Pléiade, Paris, NRF, Gallimard, 1960, p. 621). C'est donc vers l'observation des faits invoqués par le défendeur que l'on va se tourner. Or, il ressort d'une analyse minutieuse de ces données, en premier lieu, que n'a jamais été véritablement mené ce soi-disant examen en profondeur, mais aussi en second lieu, qu'à supposer même qu'il l'eût été, le travail du requérant s'inscrivait parfaitement dans les priorités affichées. Je vais expliciter ces deux conclusions auxquelles je suis parvenue.

X. Il convient de rappeler, au moment d'examiner le processus ayant abouti au non-renouvellement du contrat du requérant, que ce dernier avait demandé à la Commission paritaire de recours une suspension de cette décision, demande qui a été rejetée par la Commission paritaire de recours; cependant dans son rapport, la Commission paritaire de recours avait indiqué qu'il y avait des éléments « sérieux et troublants » dans le dossier et que l'affaire devait donc être traitée au fond selon une procédure accélérée. La Commission paritaire de recours, saisie par le requérant le 20 janvier 2003, a rendu son rapport le 2 septembre 2003. Au cours de la procédure, un certain nombre de questions ont été posées à la CEA, pour essayer de clarifier le processus décisionnel ayant abouti au non-renouvellement du contrat. A été posée en particulier la question suivante : « Veuillez expliquer sur la base de quel processus d'examen il a été décidé de supprimer les cinq postes en question sur les 14 postes de conseiller régional ». La réponse a été extrêmement vague : selon le défendeur,

« Dans le cadre des initiatives de réforme du Secrétaire général, il a été demandé à la CEA de réévaluer le programme de coopération technique et de soumettre un rapport à son sujet afin d'assurer le recentrage effectif et efficient du programme et d'éviter les doublonnements. Il a été tenu compte lors de l'examen du programme des nouvelles priorités ainsi que des initiatives régionales et mondiales évoquées dans le mémorandum ... en date du 27/12/02. La modification du programme de travail a été présentée lors de la révision du plan à moyen terme qui a eu lieu à Johannesburg ».

Le mémorandum mentionné versé au dossier n'est qu'un cadre extrêmement général et ne peut être considéré comme un examen attentif des postes en vue de la suppression de cinq d'entre eux. Il est difficile de voir dans ces explications plus que générales et succinctes – les seules fournies par le défendeur – se dessiner un processus de réorganisation effectif et transparent.

XI. Qui plus est, il résulte effectivement, sans la moindre ambiguïté, des explications pour le moins alambiquées contenues dans le contre-mémoire de l'Administration, qu'aucun examen sérieux et systématique des 14 postes concernés n'a été effectué, avant que ne soit prise la décision d'en abolir cinq. L'Administration ne cherche même pas à réfuter ce que dit sur ce point le requérant, à savoir que

« (a)ucune des définitions d'emploi des conseillers régionaux n'a été changée, modifiée ou amendée de quelque façon que ce soit avant ou après la décision du défendeur, contrairement à ce qui s'était passé en 1996 lors qu'il avait été procédé à un examen approfondi des services consultatifs à la CEA ».

La mauvaise foi de l'Administration est particulièrement apparente à la lecture du passage de sa défense concernant cette question centrale de l'existence d'un examen approfondi garantissant une procédure transparente et équitable aux employés de l'Organisation :

« Le défendeur a soutenu, et la Commission paritaire de recours a estimé, toutefois, qu'un examen approfondi des services consultatifs régionaux de la CEA avait en fait eu lieu [...] L'une des conclusions de cet examen a été que le domaine de spécialisation du requérant devait être transversalisé [...] Les services d'un conseiller régional sur la question n'étaient donc plus nécessaires [...] Le défendeur n'a jamais prétendu que le domaine de spécialisation du requérant n'était pas important, mais simplement que son poste devait être supprimé afin d'éviter les doublonnements. *Le requérant n'a soumis aucun élément attestant que depuis l'examen ses missions ne sont pas assumées par des personnels permanents. En l'absence de tels éléments, force est de conclure qu'un examen des services consultatifs régionaux de la CEA a en fait eu lieu*, comme la CEA l'a indiqué, et que les missions précédemment assumées par le requérant le sont désormais par des personnels permanents et ont été transversalisées. » (souligné par moi)

En d'autres termes, ce que dit le défendeur, c'est que, comme le requérant n'a pas apporté la preuve que ses missions ne continuent pas à être assumées, mais différemment, alors il en résulte qu'il faut conclure qu'un examen approfondi a en fait été mené! On croit rêver. Il y a là une tentative du défendeur de renverser la charge de la preuve. Il est en effet bien clair que la charge de la preuve de l'existence de l'examen en profondeur, sur lequel l'Administration prétend s'être

fondée pour prendre la décision contestée, repose sur cette dernière. Il est pour le moins insuffisant, pour me convaincre qu'un processus objectif a été suivi, d'affirmer, qu'en l'absence de preuve contraire apportée par le requérant, on doit supposer qu'un tel examen a bien eu lieu. Comme le souligne pertinemment le demandeur, « [d]ire qu'un examen en profondeur a eu lieu ne suffit pas ». Ce qu'il aurait fallu, c'est une indication des étapes de l'examen approfondi, des personnes en charge de cette tâche, des interviews avec les 14 employés concernés, des priorités affichées, des évaluations comparées de la conformité des différents postes avec ces priorités, des évaluations comparées des apports des différents intéressés aux priorités affichées, etc.... Rien de tout cela n'a été fourni au Tribunal, et l'on pourrait ainsi paraphraser ce qu'a dit le défendeur à propos du requérant, en notant qu'en réalité « le défendeur n'a soumis aucun élément attestant que depuis l'examen, les missions du requérant sont assumées par des personnels permanents » : je partage de ce fait l'opinion du requérant selon lequel le choix des postes à supprimer a été effectué selon la méthode aléatoire des chaises musicales, en suivant « les caprices et préférences personnelles du Secrétaire exécutif ». Il en résulte donc que le premier volet de l'explication fournie par l'Administration pour fonder sa décision de non-renouvellement n'est pas fondé, à mon avis, sur des faits avérés.

XII. Mais il y a plus, car à supposer même que les nouvelles priorités existent vraiment, bien que n'ayant pas été mises à jour à la suite d'un processus transparent, le défendeur n'a pas réussi à me convaincre que les tâches effectuées par le requérant ne s'inscrivaient pas dans ces soi-disant nouvelles priorités. Comme l'explique le requérant :

« Pour les besoins de l'argumentation, acceptons que, comme le prétend le défendeur, sa décision concernant le renouvellement du contrat du requérant s'expliquait par le fait qu'il fallait recentrer les services consultatifs de la CEA en les cantonnant à quelques domaines de base correspondant aux priorités définies dans la Déclaration du Millénaire et aux nouvelles priorités compatibles avec l'accent mis par le Secrétaire général sur la nécessité d'éviter les doublonnements et d'optimiser l'utilisation des ressources dans la prestation des services consultatifs. Si tel était le cas, ce serait effectivement une bonne décision dont il conviendrait de féliciter le défendeur qui se serait fondé sur elle pour déterminer parmi les contrats des conseillers régionaux ceux auxquels il fallait mettre fin et ceux qu'il convenait de proroger. Le défendeur, toutefois, ne montre jamais comment cette décision a été appliquée à tous les conseillers régionaux concernés. [...] Le dossier et les faits montrent clairement que les missions précédemment assumées par le requérant sont au cœur de la Déclaration du Millénaire et figurent parmi les principales priorités affichées par les États Membres. »

Même s'il se peut que certaines inflexions aient été données à l'action de la CEA et de ses conseillers régionaux, il saute aux yeux que les tâches du requérant étaient au cœur même de ces priorités affichées pour l'avenir : il suffit pour s'en convaincre de comparer la description de poste et les objectifs du Millénaire. Le requérant indique ainsi un des éléments de sa description de poste :

« Le requérant occupait un poste qui, d'après la description de poste, était destiné à fournir des services consultatifs aux États membres de la CEA et à leurs organisations intergouvernementales pour, et je cite “**formuler et**

appliquer des politiques concernant le lien entre la sécurité alimentaire, la dynamique démographique et la durabilité de l'environnement (les questions intimement liées); de conseiller et d'aider les États membres pour constituer, puis améliorer, les capacités d'analyse et de gestion des politiques nécessaires pour s'attaquer à cet ensemble de questions en prenant en compte les rapports étroits qui les unissent" ». (souligné par le requérant)

Par ailleurs, chacun sait que parmi les objectifs du Millénaire, il y a l'éradication de la pauvreté et de la faim (objectif n° 1), ainsi que la défense d'un environnement durable (objectif n° 7).

XIII. Ces objectifs généraux se sont traduits par des objectifs à mettre en œuvre au niveau de la CEA en des termes où l'on retrouve *pratiquement mot à mot* les tâches confiées au requérant :

« [...] le sous-programme du plan à moyen terme pour la période 2002-2005 rebaptisé "Sous-programme 2 : promouvoir le développement durable", qui a été approuvé par la Commission/Conférence des ministres et par l'Assemblée générale a rendu plus important d'aborder le **complexe que constituent la croissance démographique, la production agricole et la durabilité de l'environnement de manière intégrée et holistique** en soulignant que **ces trois questions sont intimement liées. Cela est particulièrement vrai en Afrique, où la croissance démographique et les pressions écologiques, conjuguées à une faible productivité agricole, exacerbent la pauvreté. Toutefois, dans de nombreux pays africains, l'approche institutionnelle pour traiter les questions concernant la population, l'agriculture et l'environnement demeure essentiellement sectorielle. L'un des principaux objectifs de ce sous-programme, mis en place dans le cadre des réformes à la CEA, est de faire prendre conscience et de rappeler aux décideurs nationaux les rapports étroits entre les questions de sécurité alimentaire, de population, d'environnement et d'établissements humains. On espère qu'à son tour, une telle approche débouchera sur la conception d'arrangements institutionnels et la mise en œuvre de politiques et de programmes nationaux qui renforcent ces liens** ». (souligné par le requérant)

De plus, il doit être souligné que ces différents textes ne sont pas de pures déclarations générales d'orientation, mais ont été expressément traduits en termes budgétaires : aussi bien dans le projet de budget pour l'exercice biennal 2002-2003 que dans le projet pour l'exercice biennal 2004-2005, ces mêmes priorités se retrouvent, comme il ressort des citations suivantes : dans le budget du Programme ordinaire de coopération technique approuvé pour l'exercice biennal 2002-2003, il est prévu que doivent être effectuées exactement les tâches indiquées dans la description de poste du requérant, à savoir :

« Services consultatifs : des missions seront effectuées auprès des gouvernements qui en feront la demande pour les conseiller sur les questions suivantes : élaboration de politiques, de stratégies et de programmes concernant les questions interdépendantes que sont la population, l'environnement et l'agriculture ».

De la même façon, dans le budget-programme de la CEA pour l'exercice biennal 2004-2005, approuvé par l'Assemblée générale, il apparaît sans ambiguïté que les mêmes priorités existent toujours, à savoir :

« Renforcer la capacité des États membres de mettre au point des mécanismes institutionnels et d'appliquer des politiques et des programmes nationaux qui consolideront les liens existant entre sécurité alimentaire, population, environnement et établissements humains dans l'optique du développement durable ».

XIV. Il ressort clairement de ces différentes références que le requérant affirme à bon droit que « [l]e domaine de spécialisation du requérant se trouve au cœur des priorités affichées de la Déclaration du Millénaire, des priorités exprimées par les États membres et du programme de travail de la CEA approuvé pour 2002 à 2005 ». Autrement dit, les tâches spécifiques du requérant continuaient à faire partie des priorités dans le cadre de la réforme de la CEA et le changement de priorité ne peut justifier l'abolition du poste du requérant qui a conduit au non-renouvellement de son contrat. Je suis donc parvenue à la conclusion que le requérant a raison lorsqu'il affirme que

« [l]'argument de l'Administration de la CEA selon lequel la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant s'expliquait par la nécessité de recentrer les services consultatifs de la CEA pour les aligner sur quelques-uns des domaines d'activité de base des priorités de la Déclaration du Millénaire et des nouvelles priorités n'est pas étayé par les faits ».

La conclusion finale à laquelle j'aboutis sur le point de savoir si l'Administration a utilisé correctement son pouvoir discrétionnaire est clairement négative, et les droits du requérant à une procédure transparente, juste et équitable ont bel et bien été violés par la décision de non-renouvellement de son contrat à durée déterminée.

XV. N'étant pas fondée sur un examen approfondi de la situation des 14 personnes concernées, la décision de non-renouvellement est-elle pour autant fondée sur des motifs ouvertement discriminatoires à l'égard du requérant, les seuls considérés par la majorité comme pouvant entacher le non-renouvellement d'illégalité? L'Administration réfute une telle attitude de sa part :

« Rien ne vient prouver les mauvaises intentions que le requérant cherche à imputer au défendeur. Le requérant prétend que le Secrétaire exécutif de la CEA l'avait pris en grippe dès le début de son mandat, et ce, d'après le requérant, parce qu'il avait soufflé le poste de conseiller régional à la sécurité alimentaire au "candidat favori" du Secrétaire exécutif et parce que le requérant était opposé à un certain modèle économique (le modèle PEDDA), auquel le Secrétaire exécutif aurait été favorable. Le requérant soutient que c'était en raison de cette antipathie que son contrat n'avait pas été renouvelé. [...] Aucun élément venant étayer cette affirmation n'a toutefois jamais été fourni, et le requérant s'est contenté de tirer des déductions et de porter des accusations sans la moindre preuve. »

S'il ressort des pièces du dossier qu'il existait certainement des tensions entre les protagonistes, reconnues par les deux parties, cela ne suffit pas pour prouver qu'une intention clairement discriminatoire a animé l'Administration au cours du processus de réorganisation. Il existe des tensions dans toute société, et elles ont pu être un élément faisant partie du faisceau d'éléments quelque peu incoordonnés

ayant abouti au non-renouvellement du contrat du requérant. J'analyse cependant les faits comme résultant plus d'une incurie dans la gestion du dossier que d'une intention clairement discriminatoire.

XVI. Si, comme précédemment admis, le non-renouvellement du contrat est en violation des droits du requérant à un traitement juste et équitable protégés par le Statut du personnel, les actions postérieures à ce non-renouvellement méritent également d'être censurées. Toute une série de garanties procédurales destinées à protéger les droits du requérant n'ont en effet pas été respectées.

XVII. Tout d'abord, il est bien établi que lorsqu'un contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé, alors que l'intéressé a un grand nombre d'années au service de l'ONU, l'Administration se doit de le prendre équitablement en considération en vue d'un reclassement, même lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de la série 200. Ce point a été clairement explicité dans *Baldwin*, affaire relative au non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée de la série 200, où il est précisé que selon la jurisprudence du Tribunal

« le Tribunal reconnaît aux fonctionnaires qui ont travaillé pendant une longue période (habituellement cinq ans ou plus) dans le cadre d'engagements de durée déterminée le droit de voir leur cas pris équitablement en considération aux fins d'un emploi ultérieur. Bien que l'intéressé ne puisse pas s'en prévaloir pour pouvoir prétendre juridiquement au maintien de son emploi, ce qui serait contraire à la définition même d'une nomination pour une durée déterminée, si le Tribunal constate que son cas n'a pas été pris équitablement en considération, l'Organisation est tenue de lui verser une indemnité, d'un montant parfois substantiel ». [Voir *Baldwin* (ibid.), par. IV]

Il est intéressant de noter qu'il s'agissait dans cette affaire d'un non-renouvellement sans justification, c'est-à-dire que l'Administration disposait d'une large marge discrétionnaire et que le Tribunal a néanmoins jugé que le requérant pouvait, en raison des circonstances de l'affaire, c'est-à-dire de la longue durée de ses services et du fait que ses tâches s'étendaient au-delà de la date d'expiration de son contrat, raisonnablement compter être pris en considération pour un renouvellement.

XVIII. Lorsqu'un contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé, en raison d'une abolition de poste, cette règle est quelque peu modulée, car il est évident que la marge de manœuvre de l'Administration est amoindrie, et que lorsque se produit une restructuration aboutissant à l'abolition de plusieurs postes, il convient d'établir une hiérarchie entre les titulaires de contrats de nature différente. C'est l'article 109.1 qui indique la marche à suivre et donne à l'Administration des directives générales pour gérer ce type de situation :

« c) *Suppression de postes et réduction du personnel*

i) [...] lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie; toutefois, il est

dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. »

Il résulte clairement de ce texte que, même si les employés ayant des contrats à durée déterminée sont loin d'être prioritaires, lorsqu'il y a abolition de poste, ils doivent malgré tout être pris raisonnablement en considération, notamment en tenant compte de leurs compétences, de leur intégrité et de leur ancienneté. Il n'existe pas de disposition analogue pour les contrats de la série 200. Néanmoins, il ressort de la jurisprudence *Baldwin* que, même en présence d'un contrat à durée déterminée de la série 200, le Tribunal reconnaît aux fonctionnaires qui ont travaillé pendant une longue durée le droit de voir leur cas pris équitablement en considération aux fins d'un emploi ultérieur. Il ne s'agit pas là d'un espoir légitime de renouvellement, mais simplement d'un espoir d'être raisonnablement pris en considération en fonction des données de chaque affaire. Cette obligation de prise en considération s'applique également, à notre avis, en cas de non-renouvellement pour abolition de poste, même si cette obligation de la part de l'Administration ne peut être la même que celle due aux fonctionnaires embauchés au titre de la série 100, lesquels disposent de priorités sur les fonctionnaires relevant de la série 200. L'Administration d'ailleurs ne conteste pas l'existence de cette obligation, et répond au requérant qu'elle ne l'a pas violée, puisqu'elle indique pour sa défense que « le requérant a été raisonnablement pris en considération pour un maintien en service de l'Organisation ». Il se trouve cependant qu'il s'agit là d'une pure déclaration sans fondement, car cette affirmation est totalement démentie par les faits. Le requérant indique en effet qu'il « n'a jamais été pris en considération pour un maintien au service de l'Organisation. (...) Le fait est que le défendeur n'a pris le requérant en considération pour absolument aucun poste, où que ce soit et à quelque moment que ce soit, ce qui est le minimum demandé par le requérant ». Le requérant indique qu'« un nouveau poste de conseiller régional pour les stratégies de lutte contre la pauvreté a été créé et annoncé, poste pour lequel [il] était éminemment qualifié et auquel il s'était porté candidat, mais l'on n'avait même pas eu la politesse élémentaire d'accuser réception de sa candidature ». L'Administration n'a donné aucune preuve de la moindre prise en considération du requérant, celui-ci n'ayant même pas été pris en compte sur la *liste restreinte* des candidats à ce poste. Le minimum de prise en considération raisonnable n'est donc pas établi.

XIX. J'ai également examiné la procédure devant la Commission paritaire de recours (CPR), afin de vérifier si les droits de la défense ont été respectés. Le requérant a fait valoir que les réponses aux questions posées par la CPR au défendeur ne lui ont pas été transmises pour d'éventuelles observations, ce qui est contraire aux droits de la défense. C'est ainsi qu'il décrit la procédure devant la CPR :

« La Commission admet avoir pendant la procédure demandé des informations supplémentaires au défendeur.

Elle a alors accepté sans aucune question et en les prenant pour argent comptant les réponses du défendeur. Pire encore, elle n'a même pas donné au requérant la possibilité de présenter des observations sur les informations supplémentaires alors qu'elle savait, ou aurait dû savoir, qu'elles étaient sujettes à caution, et a conclu, sur la base de ces informations supplémentaires n'ayant pu être réfutées et unilatéralement fournies par le défendeur que : i) la décision de mettre fin au contrat du requérant avait été prise après un examen

approfondi du programme des services consultatifs de la CEA; et ii) le processus suivi par la CEA pour décider de supprimer le poste du requérant était transparent. Le [Tribunal] est respectueusement prié de conclure que la façon dont les informations susmentionnées ont été obtenues et utilisées était clairement biaisée, inéquitable et injuste en ce qu'elle violait le règlement intérieur de la Commission paritaire elle-même. »

Il faut noter que la réponse de l'Administration sur ce point est plutôt curieuse, et se place au niveau du fond, reconnaissant qu'elle s'était contentée d'asséner des affirmations et non d'apporter des preuves, et que par conséquent il n'était pas nécessaire de donner au requérant une opportunité de répondre. Selon son contre-mémoire :

« Le requérant se plaint que la Commission paritaire de recours ne lui a pas donné la possibilité de réfuter les déclarations de l'Administration selon lesquelles un examen approfondi du programme de services consultatifs de la CEA avait eu lieu et la procédure suivie pour décider quels contrats de conseiller régional ne seraient pas renouvelés était transparente. Le défendeur n'avait toutefois introduit aucun élément nouveau qui aurait pu être réfuté par le requérant. Il avait simplement confirmé à la Commission paritaire de recours la position qu'il avait déjà exposée ».

L'Administration en disant qu'elle n'a fourni aucune preuve méritant des observations ne réfute cependant pas le fait que les réponses adressées à la CPR ne l'ont pas été au requérant et les allégations du requérant doivent donc être considérées comme avérées. Je considère que le fait de ne pas avoir donné copie des réponses du défendeur au demandeur, quelle que soit l'importance ou la pertinence de leur contenu, constitue un autre exemple de la violation par l'Administration du principe de transparence ainsi que du droit du requérant à une procédure régulière.

XX. Face à ces multiples violations procédurales commises par le Secrétaire exécutif de la CEA, il convient de décider du remède approprié. Le Tribunal a eu l'occasion de préciser que, dans les cas les plus graves, la réparation adéquate peut être l'annulation de la décision administrative en cause, alors que d'autres hypothèses entraîneront uniquement une compensation :

« Selon le degré de méconnaissance des procédures, et l'existence de perspectives plus ou moins sérieuses de renouvellement, le Tribunal pourra arriver soit à la conclusion que les irrégularités procédurales n'ont pas fondamentalement entaché la décision prise et que le requérant n'a donc droit qu'à une certaine compensation pour le traitement inadéquat de son dossier; soit à la conclusion que, bien qu'il n'y avait pas de droit au renouvellement du contrat, les irrégularités procédurales sont tellement graves ou pertinentes par rapport à la décision de non-renouvellement que la décision de non-renouvellement doit être considérée comme illégale et que l'employé a droit au renouvellement de son contrat, ou à l'indemnisation qui en tient lieu si l'administration refuse d'obtempérer. Cette dernière solution ne sera en principe retenue que pour les cas où existent à la fois des violations graves et manifestes des droits du fonctionnaire et où ses chances de voir renouveler son contrat peuvent être considérées, pour des raisons à la fois générales et/ou particulières, comme particulièrement sérieuses. ». (Voir Bonder (ibid.), par. VI)

Dans la mesure où je suis parvenue à la conclusion que le requérant n'avait pas d'espérance juridique légitime de renouvellement de son contrat de longue durée de la série 200, j'estime que les graves irrégularités procédurales qui ont entouré et suivi le non-renouvellement de son contrat auraient dû être adéquatement réparées par une compensation.

(Signatures)

Brigitte STERN
Membre

Genève, le 22 juillet 2005

Maritza STRUYVENBERG
Secrétaire