

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
29 septembre 2006  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1290

Affaire n° 1372

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président; M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (ci-après dénommé l'« UNOPS »), le Président du Tribunal a prolongé jusqu'au 31 mars 2004 le délai imparti pour le dépôt d'une requête auprès du Tribunal;

Attendu que, le 31 mars 2004, le requérant a déposé une requête introductive d'instance ne répondant pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 31 août 2004, le requérant, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a de nouveau déposé une requête contenant des conclusions qui se lisaient en partie comme suit :

**« II. Conclusions**

[Le Tribunal est prié de dire et juger]

9. Que la recommandation de [la Commission paritaire de recours] n'a pas tenu pleinement compte de mes conclusions.

10. Qu'il me soit versé un montant équivalant à ce que j'aurai gagné s'il n'avait pas irrégulièrement été mis fin à mon engagement, [à savoir] [...] deux ans et quatre mois [...] de traitement.

11. Qu'il me soit versé une indemnité en réparation de la torture mentale que j'ai subie du fait des mauvais traitements, des harcèlements et de l'humiliation qui m'ont été infligés par l'UNOPS pendant le processus de licenciement.

12. Qu'il me soit versé le montant exact des émoluments qui me sont dus [représentant au total 68 952,37 dollars].

Que tous les montants qui m'auront été attribués portent intérêts calculés au taux approprié à compter de la date à laquelle lesdits montants auraient dû être versés et que toute autre documentation importante requise puisse être produite à une date ultérieure. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 28 février 2005 puis à nouveau jusqu'au 31 mars 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 mars 2005;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 31 août 2005;

Attendu que, le 4 juillet 2006, le Tribunal a posé des questions au défendeur, auxquelles celui-ci a répondu le 14 juillet 2006;

Attendu que, les 5 et 24 juillet 2006, le requérant a soumis des communications additionnelles;

Attendu que l'exposé des faits figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

« **II. Faits de la cause**

[...] Le 14 janvier 2000, l'UNOPS a publié un avis de vacance concernant le poste de Conseiller technique principal [...] auquel le requérant a fait acte de candidature le 2 février 2000.

[...] Après avoir été interviewé pour ce poste le 2 mars 2000, le requérant a été retenu le 3 mars [...] et en a été informé. Le [requérant est entré en fonction le 28 avril et], pendant les 65 premiers jours, a travaillé à l'UNOPS en vertu d'un [contrat de louage de services].

[...] Après de longues négociations entre le requérant et [...] l'UNOPS, l'UNOPS a adressé au requérant, par télécopie, une offre d'engagement pour une durée d'un an en qualité de Conseiller technique principal, à la classe L-5/échelon 10, le 24 juillet 2000. [...] Cette offre était subordonnée au résultat d'un examen médical, et soulignait à l'intention du fonctionnaire qu'il était urgent que "certains documents" soient reçus [...] Cette documentation, a été informé le requérant, était nécessaire pour permettre une "entrée en service méthodique" et son absence entraînerait "un retard dans [...] le voyage, l'expédition des effets personnels et le versement [...] du traitement et des indemnités".

[...] Le requérant a signé et retourné l'offre [...] par télécopie datée du 27 juillet 2000. La date de prise d'effet de l'engagement devait être le 19 juillet 2000.

[...] Par la suite, le requérant et l'UNOPS ont échangé une correspondance concernant les documents requis, que le requérant éprouvait des difficultés à produire.

[...] Il [n'est pas contesté] que le requérant a finalement soumis la documentation requise le 5 décembre 2000.

[...] Le 18 décembre 2000, la Division de la gestion des ressources humaines de l'UNOPS a écrit au requérant pour lui expliquer que "par suite de la présentation tardive de la documentation requise [...] pour que vous puissiez être incorporé à notre système d'états de paie", l'UNOPS se voyait dans l'obligation de retirer son offre d'engagement pour une période de durée déterminée. Simultanément, le requérant a été informé qu'il serait couvert rétroactivement par [un contrat de louage de services] pour la période qui s'était écoulée depuis juillet 2000.

[...] Le requérant a répondu par lettre datée du 23 décembre 2000, dans laquelle il protestait contre cette procédure et faisait valoir que le retard intervenu dans la présentation des documents n'était pas un motif valable de retrait de l'offre d'engagement.

[...] À cette lettre, la [...] Division de la gestion des ressources humaines a répondu par une lettre du 23 janvier 2001 donnant au requérant un préavis de résiliation de son engagement d'un mois. Dans ladite lettre, le requérant était informé que son engagement d'une durée d'un an avait été "abrégé et expirerait le 31 mars 2001 à la fermeture des bureaux". L'intéressé était informé en outre que le montant mensuel de son traitement [8 177,37 dollars] x 8,5 mois, y compris l'indemnité de poste[, de la prime de mobilité et de sujétion] et de l'indemnité pour charges de famille correspondant à la période allant de juillet 2000 à mars 2001, représentant [70 307 dollars] serait versé à son compte et qu'il lui serait également versé une indemnité de licenciement de [9 000 dollars]. Enfin, l'intéressé a été informé qu'il lui serait délivré un billet aller simple pour son rapatriement au [Royaume-Uni] et il était invité à signer une lettre de décharge jointe de sorte que le paiement [puisse être] effectué. La lettre susmentionnée contenait également le passage suivant :

"Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à l'UNOPS. Cependant, je suis certain que vous conviendrez que, dans les circonstances qui ont prévalu depuis votre recrutement, la résiliation de votre engagement est la seule solution réaliste qui permette de régler la situation dans l'intérêt de tous ceux qui travaillent pour le développement international [...]"

[Le 2 février 2001, le représentant de l'UNOPS dans le pays a informé le requérant par courriel que l'UNOPS avait décidé de lui donner un contrat jusqu'au 31 mars 2001 et que toute nouvelle prolongation de son contrat dépendrait de la qualité de ses services.]

[...] Le requérant a répondu par une lettre datée du 9 février 2001[, disant que les informations qui lui avaient été communiquées par courriel le 2 février l'avaient laissé perplexe étant donné qu'il avait un contrat allant jusqu'au 19 juillet.] [...] [En outre, le requérant] demandait spécifiquement quelle était la raison pour laquelle il était mis fin à son engagement et si la cause en était la présentation tardive de ses documents ou le fait que ses services n'avaient pas donné satisfaction. Dans cette lettre, l'intéressé exprimait l'avis que le fait que ses services n'avaient pas donné satisfaction n'avait jamais fait l'objet d'une évaluation indépendante et ne pouvait par conséquent pas être une raison valable. Par ailleurs, il contestait que le versement des montants qui lui étaient dus soit subordonné à la signature d'une lettre de [décharge]. En conséquence, il n'a pas accepté de signer la lettre.

[...] La [...] Division de la gestion des ressources humaines a répondu par lettre datée du 20 février 2001, réitérant la décision de l'UNOPS de mettre fin aux services du requérant, qui était "la seule solution réaliste qui permette de régler la situation dans l'intérêt de tous ceux qui travaillent pour le développement international".

[...] Les autres tentatives faites par le requérant pour régler la question avec l'UNOPS se sont avérées vaines et la résiliation de son engagement a été maintenue à compter du 31 mars 2001.

[...] Le 23 avril 2001, le requérant a demandé un nouvel examen de la décision administrative et, le 24 juillet [...] le [requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Nairobi.] »

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 24 mars 2003. Ses considérations et ses recommandations se lisent en partie comme suit :

« **VII. Considérations**

1. La Commission a tout d'abord examiné la recevabilité du recours et en particulier la question de savoir si le requérant était en droit de former un recours devant la Commission. (recevabilité *rationae personae*)

S'il est vrai que le fonctionnaire n'a jamais reçu de lettre d'engagement qui lui aurait automatiquement conféré le droit de former un recours devant la Commission, il découle clairement des faits que l'intéressé a effectivement reçu une offre d'engagement en vertu de la série 200 du Règlement du personnel. Cette offre a été acceptée par lui. Par conséquent, bien qu'il **n'ait pas eu de contrat d'emploi formel**, un tel contrat étant conclu par la délivrance d'une lettre de nomination conformément à l'article 4.1 du Statut du personnel, à la disposition 104.1 du Règlement du personnel et à l'annexe II audit Règlement, il existait ce que l'on peut considérer comme un **contrat d'emploi**. Juridiquement, la conséquence d'un tel contrat d'emploi est que l'accord demeure valable et en vigueur et continue de produire effet à moins que le défendeur puisse établir que l'exécution du contrat est devenue impossible à un moment déterminé ou que l'affectation ne peut être réalisée dans un proche avenir. En l'absence de telles raisons, le requérant a droit à une indemnité.

Dans le contexte de l'article 11.1 du Statut du personnel, il est donc clair que le fonctionnaire a formé un recours contre une décision administrative en invoquant la non-observation de ses droits en vertu de l'accord. Ce motif l'autorise à demander réparation conformément au système de recours de l'Organisation des Nations Unies.

[...]

2. Ayant établi la recevabilité du recours, la Commission a ensuite examiné l'affaire quant au fond. [...]

La Commission a pris note des affirmations du défendeur selon lesquelles les services du requérant n'étaient plus nécessaires mais n'a pu trouver aucun élément qui l'établisse, alors que le défendeur aurait dû en produire, compte tenu en particulier de la charge de la preuve. Contrairement à ce que soutient le défendeur, il ressort clairement des documents communiqués

à la Commission que le problème qui a surgi entre le requérant et l'UNOPS n'a jamais tenu à la question de savoir si le type de services que fournissait le requérant n'étaient plus nécessaires, mais était plutôt lié à la qualité des services fournis. Dans ce contexte, la Commission a relevé que, dans un premier temps, l'UNOPS a justifié sa décision en faisant valoir que le fonctionnaire n'avait pas soumis les documents nécessaires pour qu'une lettre de nomination puisse être établie mais a ensuite invoqué d'autres motifs liés à la qualité des services fournis par l'intéressé.

S'agissant de la première raison, il est clair qu'elle ne constituerait pas un motif suffisant de retirer une offre d'engagement déjà faite. La Commission pense que la lettre du 18 décembre 2000 de la [Division de la gestion des ressources humaines] était un simple prétexte afin de justifier la décision de mettre fin aux services de l'intéressé et ne saurait résister à un examen approfondi du point de vue du droit, d'autant plus que la raison même invoquée pour justifier cette décision était devenue sans objet à la date à laquelle ladite lettre a été écrite étant donné que la documentation requise avait été soumise. Il ressort clairement de la lettre du 18 décembre 2000 que les documents requis avaient été reçus le 5 décembre 2000 et il n'y avait par conséquent aucune raison de retirer l'offre d'engagement pour une période de durée déterminée, quels que soient les ennuis et les difficultés provoqués par la présentation tardive des documents par le requérant. La Commission est d'avis que retirer une offre d'engagement pour de tels motifs de pure forme est une claire manifestation d'arbitraire, surtout lorsque l'Organisation profite simultanément des services fournis par l'intéressé. La Commission considère qu'il est interdit à l'Organisation d'accepter les services d'une personne sur la base de l'offre qui lui a été faite puis de retirer ultérieurement cette offre en invoquant des formalités administratives relativement dépourvues de pertinence. En somme, l'UNOPS n'était pas en droit de retirer son offre d'engagement sur la base de la présentation tardive de la documentation demandée.

La seule autre raison qui se dégage du dossier sur laquelle l'UNOPS a ensuite fondé sa décision de mettre fin aux services de l'intéressé est la qualité des services fournis par celui-ci. À cet égard, cependant, la Commission a noté que le seul document soumis par le défendeur dans lequel les questions liées à la qualité des services du requérant ont été évoquées, ne serait-ce que de loin, était le courriel que le représentant de l'UNOPS dans le pays a adressé au requérant le 2 février 2001, date à laquelle la décision de mettre fin à ses services avait depuis longtemps été communiquée au requérant. Ce courriel s'achevait en informant le requérant que "nous comptons que la qualité de vos services se sera nettement améliorée d'ici à la mi-mars 2001 pour pouvoir prendre une décision concernant la prolongation de votre contrat". Cet enchaînement de circonstances montre clairement que l'attention du requérant n'a jamais été véritablement appelée sur les insuffisances éventuelles dans son travail et que, lorsqu'il en a été informé, ce n'a été que tardivement, après qu'il eut été décidé de mettre fin à son engagement. Ce que l'UNOPS aurait dû faire, c'était informer au moment opportun le fonctionnaire de ses insuffisances de manière qu'il puisse améliorer la qualité de ses services. En outre, le courriel susmentionné et l'attitude ultérieure de la direction de l'UNOPS montrent clairement qu'il n'existait aucune volonté de donner une

chance au requérant : au contraire, il en ressort que l'UNOPS avait arrêté sa position et que le courriel en question était simplement un expédient pour donner une impression de régularité de la procédure.

Enfin, la Commission réitère qu'elle n'a trouvé aucune preuve étayant l'affirmation du défendeur selon laquelle le type de services fournis par le requérant n'étaient plus nécessaires. En particulier, le requérant a allégué – et la preuve contraire n'a pas été apportée – qu'un avis de vacance de son poste a été publié alors qu'il était encore au service de l'UNOPS, en février 2001. À la lumière de cette affirmation, qui n'a pas été contestée, et comme il n'a été présenté aucun autre élément de preuve pouvant la réfuter, la Commission paritaire de recours s'est jugée fondée à présumer que les services du titulaire du poste du requérant demeuraient nécessaires et que, par conséquent, la seule raison qui aurait pu valablement justifier la résiliation de son contrat, à savoir le fait que l'objectif du projet n'avait plus de raison d'être, est demeurée une observation non prouvée du défendeur.

À la lumière des considérations qui précèdent, il est clair que l'UNOPS n'était pas en droit de retirer son offre d'engagement ni de mettre fin à l'accord avec le requérant. En conséquence, la résiliation du contrat d'emploi du requérant a été irrégulière. Le requérant mérite par conséquent de recevoir non seulement une indemnité de licenciement mais aussi une réparation du chef de son licenciement irrégulier.

Conformément à l'annexe III de la série 200 du Règlement du personnel, le requérant a droit à une indemnité de licenciement de six semaines.  
[Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS)]

En cas de licenciement irrégulier, le fonctionnaire a droit à une réparation équivalant à deux mois de traitement de base net.

[...]

En ce qui concerne les émoluments du fonctionnaire [...] l'UNOPS [...] a soumis au Secrétariat de la Commission paritaire de recours un mémorandum en date du 18 décembre 2002 qui contient un utile résumé des questions en suspens.

Selon le défendeur, les paiements qui sont dus au fonctionnaire sont les suivants :

Indemnité de rapatriement – [12 000,00 dollars]

Indemnité de sujétion – [ 420,00 dollars]

S'agissant des autres indemnités, le fonctionnaire soit n'a pas présenté de pièces justificatives, soit ne remplissait pas les conditions requises pour y prétendre. Une exception est l'allocation logement. À ce propos, le fonctionnaire [...] a présenté un formulaire de demande le 5 août 2000 et un contrat de bail. Les conditions ouvrant droit à cette allocation étaient par conséquent remplies. La Commission paritaire de recours a été informée [...] que les fonctionnaires de l'UNOPS ont effectivement droit à l'allocation logement, comme tous les autres fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste à Nairobi. En conséquence, le requérant avait également droit à cette allocation pendant une période de huit mois, c'est-à-dire huit fois [360 dollars = 2 880 dollars].

Le requérant a par conséquent droit aux paiements suivants :

Indemnité de rapatriement	– [12 000,00 dollars]
Indemnité de sujétion	– [ 420,00 dollars]
Allocation logement – 8 x 360 dollars (montant forfaitaire)	– [ 2 880,00 dollars]
Total	– [15 300,00 dollars]

### VIII *Recommandations*

**À la lumière des considérations qui précèdent, la Commission paritaire de recours recommande au Secrétaire général d'ordonner le versement au requérant :**

- 1) D'une indemnité représentant six semaines de traitement de base net**
- 2) D'une réparation représentant deux mois de traitement de base net du chef de la résiliation irrégulière de son contrat**
- 3) [15 300 dollars] au titre des émoluments qui lui sont dus . »**

Le 28 août 2003, le Secrétaire adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et l'a informé de ce qui suit :

« Le Secrétaire général est d'accord avec les conclusions de la Commission. En outre, le Secrétaire général accepte les principes qui sont à la base des recommandations de la Commission, à savoir qu'il vous soit versé : a) [...] six semaines de traitement de base net comme indemnité de licenciement; b) deux mois de traitement de base net à titre de réparation pour licenciement irrégulier; et c) les émoluments pouvant vous être dus. Le Secrétaire général relève néanmoins que la Commission n'a pas vérifié avec l'UNOPS le calcul des montants qui vous sont dus et que, du fait de cette omission, la Commission ne disposait pas des informations nécessaires pour déterminer le montant exact des sommes en question. En conséquence, le Secrétaire général n'accepte pas les calculs spécifiques effectués par la Commission. Il a par conséquent décidé de donner à l'UNOPS pour instructions de s'assurer que vous avez reçu ou que vous recevrez sans tarder : a) six semaines de traitement comme indemnité de licenciement; b) deux mois de traitement de base net à titre de réparation pour licenciement irrégulier; et c) les autres émoluments qui vous sont dus, y compris l'indemnité de rapatriement, l'indemnité de sujétion et, s'il y a lieu, l'allocation logement. »

Le 31 août 2004, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée auprès du Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le requérant a été victime de mauvais traitements, de harcèlements et d'abus de pouvoirs.
2. Lorsque l'UNOPS a décidé de résilier le contrat du requérant, ses services ou sa conduite n'avaient fait l'objet d'aucune évaluation.
3. Le licenciement du requérant a été irrégulier et dépourvu de fondement.

4. La décision de mettre fin à l'engagement du requérant a été fondée sur des motifs faux et malveillants et a violé ses droits à une procédure régulière.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. L'octroi au requérant de deux mois de traitement de base net constitue une réparation appropriée des irrégularités de procédure qui ont été commises dans le contexte de la résiliation anticipée de son contrat.

2. La demande de réparation du préjudice moral présentée par le requérant est dépourvu de fondement.

3. Tous les émoluments dus au requérant à la suite de la résiliation anticipée de son contrat et à tous autres titres lui ont été versés.

Le Tribunal, ayant délibéré du 26 juin au 28 juillet 2006, rend le jugement suivant :

I. Le requérant demande réparation pour la résiliation irrégulière de son contrat, la violation de ses droits à une procédure régulière et le harcèlement dont il aurait fait l'objet de la part de l'Administration de l'UNOPS à Nairobi. Il soutient en outre qu'il ne lui a pas été versé tous les émoluments auxquels il avait droit en vertu des dispositions de ses contrats.

II. Après avoir été interviewé par téléphone le 2 mars 2000 pour le poste de Conseiller technique principal du projet de promotion du café et d'amélioration du coton de l'UNOPS, le requérant a, le lendemain même, été informé par courriel qu'il avait été sélectionné pour le poste dans le contexte de la réalisation d'un projet qui, croyait-il, devait s'étendre sur trois ans. À l'époque, il travaillait comme consultant pour la Banque mondiale en vertu d'un contrat qui devait prendre fin en septembre 2000.

Lorsqu'il a été informé qu'il avait été sélectionné pour le poste, le Coordonnateur du Bureau extérieur de l'UNOPS à Nairobi a dit au requérant que l'UNOPS avait alors « 6 administrateurs qui s'occupaient de 40 projets dans 15 pays d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe, représentant un portefeuille d'environ 600 millions de dollars » et que « selon la charge de travail et l'intérêt du [requérant], [il] pourrait également être associé à d'autres (futurs) projets de l'UNOPS dans la région ». Comme le travail était urgent et comme le projet devait être exécuté sans tarder, il a été suggéré au requérant, en attendant l'achèvement du processus de recrutement, de commencer à travailler sur la base d'un contrat de louage de services, ce qu'il a fait à partir d'avril 2000. Ayant mis fin à sa relation avec la Banque mondiale, le requérant est arrivé à Nairobi le 28 avril – en vertu d'un contrat de louage de services d'une durée de 65 jours – pour prendre ses nouvelles fonctions de Conseiller technique principal, indubitablement dans l'espoir d'un emploi plus stable que celui qu'il avait à la Banque mondiale.

Cependant, la lettre datée du 24 juillet 2000 qui a été adressée au requérant au nom du Directeur exécutif de l'UNOPS stipulait que l'UNOPS lui offrait un engagement d'une durée d'un an, que le requérant a officiellement accepté le 3 août. La date de prise d'effet de la nomination devait être le 19 juillet, cette date devant cependant être définitivement « arrêtée une fois reçues toutes les approbations nécessaires ».



III. Regrettablement, les événements n'ont pas pris le tour qu'espérait évidemment le requérant. La lettre de nomination stipulait que le requérant devait présenter certains documents dans les 15 jours suivant la date de ladite lettre, ce qui était essentiel pour déterminer les indemnités et les paiements auxquels il avait droit. Le requérant a été informé que « l'absence de la documentation requise [aurait pour effet], notamment, de retarder le versement de son traitement et de ses indemnités ». Pour des raisons dans lesquelles le Tribunal n'a pas à entrer, la documentation en question n'a été présentée que le 5 décembre 2000 et, jusqu'au mois de décembre, il n'a pas été versé de traitement au requérant. Mais ce n'était pas tout. Le 23 décembre, le requérant a reçu une lettre datée du 18 décembre l'informant que, par suite de la « présentation tardive de la documentation requise », l'Administration se voyait dans « l'obligation de retirer » l'offre d'engagement pour une durée déterminée. Le requérant a répondu le 23 décembre, avançant plusieurs raisons pour lesquelles il n'avait pas pu présenter à temps la documentation demandée. Il a sollicité que tous les paiements en suspens lui soient maintenant versés, y compris « toutes les indemnités forfaitaires initiales au titre du voyage, de l'installation dans le lieu d'affectation et de l'expédition des effets personnels ». Le requérant notait en outre qu'il pouvait y avoir « différentes raisons » pour lesquelles l'Administration de l'UNOPS avait décidé d'adopter cette démarche.

IV. Le 23 janvier 2001, l'UNOPS a écrit au requérant pour lui donner préavis d'un mois de la résiliation de son contrat d'un an. Il a également été informé que son contrat avait été abrégé de manière à expirer le 31 mars et que certains versements lui seraient effectués s'il pouvait manifester son acceptation en signant une lettre de « décharge » qui était jointe à la communication. Le requérant n'a pas cédé à ces pressions. Dans cette lettre, il était dit sans détour que l'UNOPS était certain que le requérant conviendrait que « dans les circonstances qui ont prévalu depuis votre recrutement, la résiliation de votre engagement est la seule solution réaliste qui permette de régler la situation dans l'intérêt de tous ceux qui travaillent pour le développement international ». Le requérant, comme l'on pouvait s'y attendre, n'a pas été d'accord. En outre, le Tribunal ne voit pas clairement quelle était l'intention de cette déclaration.

À la surprise évidente du requérant, la communication du 23 janvier 2001 a été suivie le 2 février par un courriel informant l'intéressé que la date du 31 mars fixée pour l'expiration de son contrat avait été déterminée « pour donner [au requérant] le temps d'améliorer la qualité de ses services ». Cette communication, dont le Tribunal relève qu'elle datait de bien après qu'il eut été décidé de mettre fin aux services du requérant, énumère une liste de défaillances et de points appelant des améliorations et s'achevait sur l'affirmation « nous sommes tous certains que les points susmentionnés pourront s'améliorer en temps voulu, ce qui aura pour effet de continuer d'améliorer l'exécution du projet ». Le requérant a répondu dans la semaine, le 9 février, se disant perplexe et exprimant la nécessité de préciser « ce qui se passait en réalité ». Lui était-il reproché d'avoir soumis tardivement la documentation qui lui avait été demandée ou le problème résidait-il dans la qualité de ses services? Essentiellement, le requérant a rétorqué que, dans ce dernier cas, la réponse de l'Administration était inappropriée en l'occurrence « étant donné qu'il n'[avait] été réalisé jusqu'à présent aucune évaluation indépendante du projet ».

V. Le Tribunal considère qu'avant de licencier un fonctionnaire pour le motif que ses services ne donnent pas satisfaction, ces services doivent être évalués comme il

convient et le fonctionnaire doit se voir donner la possibilité de s'améliorer. Voir, à ce propos, le jugement n° 940, *Nag* (1999).

L'instruction administrative ST/AI/1999/14 du 17 novembre 1999, intitulée « Système de notation », indique clairement les « contrôles et contrepoids » qui doivent être utilisés pour évaluer la qualité des services des fonctionnaires :

« Le Système de notation a été conçu dans le souci d'améliorer le fonctionnement de l'Organisation tout entière en suscitant une concertation accrue ainsi qu'en motivant davantage les fonctionnaires en leur faisant prendre une part plus active à la planification, à l'organisation et à l'évaluation de leur travail. Il a pour objet de responsabiliser ceux à qui revient le soin d'assurer l'exécution des programmes approuvés par l'Assemblée générale. Fondé sur l'établissement de liens entre les plans de travail individuels et ceux des départements et services, il implique que des objectifs soient arrêtés, que le travail soit planifié et que chacun soit tenu au courant de la manière dont son apport est perçu. *L'un de ses buts principaux est d'amener les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques à mieux s'entendre sur les objectifs à atteindre ainsi que sur les critères d'évaluation de la contribution individuelle et, partant, d'encourager l'esprit d'équipe.* » (C'est le Tribunal qui souligne)

Aucune des garanties et possibilités susmentionnées ne paraît avoir été accordée au requérant, de sorte que le Tribunal considère que son licenciement pour le motif que les services rendus laissaient globalement à désirer a violé ses droits.

VI. Lorsque le requérant a contesté que son licenciement puisse être fondé sur un motif lié à la qualité de ses services, la réponse a consisté à trouver un autre motif encore pour étayer la décision prise. L'Administration a relevé que, comme tout autre organisme employeur du système des Nations Unies, l'UNOPS se réservait le droit de mettre fin aux services des fonctionnaires comme prévu par l'article 9.1 du Statut du personnel lorsque les circonstances le justifiaient. Le cas présent, soutenant l'Administration, était l'une de ces circonstances. Aucune explication n'était donnée sur le point de savoir pourquoi le bon fonctionnement de l'UNOPS exigeait une mesure et quelles étaient les circonstances la justifiant. Il n'a pas été dit au fonctionnaire que son accord était nécessaire pour qu'une mesure puisse être prise en application de l'article 9.1, mais l'Administration s'est plutôt efforcée de manière assez dissimulée de l'impliquer dans le processus en se référant à la « seule solution réaliste » et à l'« intérêt de tous ceux qui travaillent pour le développement international ». Il a également été demandé au requérant de signer une lettre de « décharge », ce qui constitue, de l'avis du Tribunal, une tentative détournée d'obtenir l'accord du requérant comme l'exige l'article 9.1 du Statut du personnel. Le Tribunal n'a donc pas été surpris par le sentiment de perplexité éprouvé par le requérant, incertain de sa position et traumatisé par le tour des événements. Le Tribunal rappelle à ce propos son jugement n° 744, *Eren et al.* (1995), dans lequel il a considéré, au paragraphe XV, que « ce glissement dans les motifs que reflète la décision du défendeur soulève une grave question quant au respect des droits de la défense ».

VII. Dans son rapport du 24 mars 2003, la Commission paritaire de recours a noté que l'UNOPS avait dans un premier temps fondé sa décision de mettre fin à l'engagement du requérant sur la présentation tardive des documents mais a ensuite invoqué des questions liées à la qualité des services de l'intéressé et enfin a

envisagé un licenciement non contesté comme prévu par l'article 9.1 du Statut du personnel. Selon le rapport de la Commission, le retrait de l'offre d'engagement de durée déterminée avait été arbitraire, d'autant que la lettre en question avait été écrite après que le requérant eut présenté la documentation requise et avait été un « simple prétexte » pour mettre fin à son engagement. Le fait que le requérant n'avait pas présenté les documents demandés, même si cela avait jamais pu constituer un motif valable pour retirer l'offre d'engagement, était à ce stade devenu sans objet. Quant à la qualité des services de l'intéressé, il est clair que le requérant n'a jamais été informé en temps utile de ses faiblesses conformément aux procédures établies, telles qu'elles sont mentionnées ci-dessus, de sorte que le requérant ne s'est pas vu donner la possibilité de s'améliorer. De plus, le défendeur n'a offert aucun élément de preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle le type de services fournis par le requérant n'étaient pas nécessaires. Au contraire, le requérant soutient qu'avant même sa cessation de service, il a été publié un avis de vacance de son poste dans le contexte de l'exécution du même projet, pour une durée supplémentaire de deux ans. Cela étant, le Tribunal ne peut que convenir que c'est à juste titre que la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion, essentiellement, que l'Administration avait simplement utilisé divers prétextes pour se tirer de son arrangement contractuel avec le requérant, ce dont il est résulté une résiliation irrégulière de l'engagement du requérant, qui aurait normalement continué à courir jusqu'au 19 juillet 2001, c'est-à-dire pour trois mois et demi de plus.

VIII. Le requérant soutient apparemment que l'indemnité à laquelle il a droit du fait de cette résiliation irrégulière de son engagement devrait tenir compte du fait qu'il comptait que son contrat serait renouvelé pour une période de deux ans lorsque son engagement de durée déterminée viendrait à expiration le 19 juillet 2001. Indépendamment de la communication du 3 mars 2000, qui évoquait indubitablement la possibilité que le requérant continue d'être associé à l'UNOPS et à ses projets, le requérant fait valoir que, selon l'avis de vacance de poste initialement publié, le projet pour lequel il avait été recruté devait durer trois ans. À ce propos, le Tribunal note que l'avis de vacance du même poste publié le 31 janvier 2001 donnait certainement à penser que le projet serait poursuivi. Cependant, bien que le Tribunal comprenne l'état d'esprit dans lequel le requérant avait été informé des futures possibilités d'emploi et y soit sensible, il n'en demeure pas moins clair que les faits de la cause n'ont pas constitué ni créé, juridiquement, un droit pour le requérant de compter sur le renouvellement de son engagement de durée déterminée après la date prévue pour son expiration et que le montant de l'indemnité due au requérant ne saurait être fondé sur un droit au renouvellement de son contrat.

IX. Le requérant a demandé réparation du traitement dont il avait été l'objet de la part de l'Administration de l'UNOPS, qui équivaut selon lui à des harcèlements, et a exposé en détail les pressions auxquelles il avait été soumis, y compris la façon humiliante dont il avait été traité. Le défendeur a nié ces affirmations en termes généraux mais le Tribunal considère qu'il n'a pas répondu aux aspects spécifiques de ces allégations. Il est évident que la façon dont le requérant a dû se tirer d'affaire dans un lieu d'affectation difficile et dans une atmosphère de travail très peu conviviale a manifestement intimidé, voire traumatisé, ce fonctionnaire relativement nouveau qui se voyait mis à l'écart. Cette situation, comme cela est compréhensible, l'a laissé perplexe et a constitué pour lui une humiliation. L'effet cumulé des faits de la cause révèle une absence de transparence dans la façon dont l'Administration a

traité avec le requérant et a clairement ébranlé celui-ci, d'une façon que le Tribunal considère comme des harcèlements justifiant réparation. Le Tribunal rappelle à ce propos son jugement n° 997, *van der Graaf* (2001), dans lequel il a déclaré que « l'humiliation causée au requérant était disproportionnée et superflue, ce qui justifie le versement d'une indemnité » et son jugement n° 1009, *Makil* (2001).

X. Enfin, dans la troisième et dernière partie des conclusions du requérant, celui-ci affirme que le défendeur ne lui a pas versé plusieurs des émoluments qui lui sont dus et qu'il énumère, représentant au total un montant de 68 952,37 dollars. À ce sujet, la Commission paritaire de recours a recommandé le versement d'une somme de 15 300 dollars. Le Secrétaire général n'a pas considéré que la Commission avait disposé des informations requises pour parvenir à ce calcul et a ainsi décidé, en août 2003, de « donner pour instruction à l'UNOPS de vérifier que [le requérant avait] reçu ou recevrait prochainement [les paiements qui lui étaient dus] ». Par la suite, dans les documents qu'il a présentés au Tribunal, le défendeur ne mentionne que les montants payés et les montants qui n'étaient pas dus au vu de la documentation disponible. Ultérieurement, le requérant a fourni un complément d'informations sur les sommes dont il affirme qu'elles lui demeuraient dues et a communiqué d'autres pièces justificatives au Tribunal. Cela n'a pas conduit le défendeur à examiner la question plus avant.

Le 14 juillet 2006, transmettant un mémorandum de l'UNOPS en date du 13 juillet en réponse à la demande d'un nouveau complément d'information du Tribunal, le défendeur, outre qu'il affirme avoir versé certaines indemnités, a reconnu que d'autres indemnités restaient dues au requérant, s'est dit disposé à les verser et paraissait même prêt à procéder au remboursement d'autres sommes encore sur présentation de pièces justificatives appropriées. Eu égard en particulier à la décision prise par le Secrétaire général en août 2003, le Tribunal est déçu par le fait que le défendeur ne se soit pas procuré dans des délais appropriés les informations supplémentaires qu'il aurait dû obtenir du requérant et ne soit pas parvenu à un règlement vérifié de cette question. Le Tribunal n'est pas à même de procéder à une vérification de cette nature concernant des revendications aussi détaillées quant aux montants que le requérant affirme lui être dus.

À ce propos, le Tribunal rappelle que, dans son jugement n° 1012, *Baldwin* (2001), il a souligné que

« La rigueur budgétaire et comptable est importante, mais l'Organisation doit être équitable envers ses fonctionnaires. Il se peut qu'en cas de doute l'Administration soit parfois justifiée à se prononcer en faveur du fonctionnaire, comme elle l'a fait à propos de certaines demandes du requérant. Le Tribunal ne peut décider si cet exercice d'un pouvoir discrétionnaire en faveur du fonctionnaire devrait prédominer. Il note simplement que dans certains cas, cette approche serait manifestement la plus appropriée. »

Sur la base et en conformité de ce qu'a reconnu le défendeur, le Tribunal est d'avis que celui-ci devrait verser au requérant tous les montants convenus par l'UNOPS dans son mémorandum du 13 juillet 2006, y compris toutes les réclamations accessoires connexes en découlant, et procéder à une vérification finale dans les trois mois de la date de publication du présent jugement en vue de rembourser au requérant tous les montants dont il aura été déterminé qu'ils lui sont

dus. Le Tribunal considère qu'une telle vérification aurait dû intervenir depuis longtemps en l'occurrence, ce qui motive sa décision.

XI. Eu égard à ce qui précède, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant l'équivalent de trois mois et demi de traitement de base net, conformément au barème en vigueur à la date de sa cessation de service, période correspondant à la durée restant à courir de son engagement d'un an, avec intérêts à 8 % l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué;

2. Ordonne au défendeur de verser au requérant six mois de traitement de base net du chef de la violation de ses droits à une procédure régulière, conformément au barème en vigueur à la date de sa cessation de service, avec intérêts à 8 % l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué;

3. Ordonne au défendeur de verser au requérant tous les montants convenus dans le mémorandum de l'UNOPS en date du 13 juillet 2006, avec intérêts à 8 % l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué;

4. Ordonne au défendeur de verser au requérant un montant de 5 000 dollars à titre de réparation des retards intervenus dans le versement de ses indemnités;

5. Ordonne au défendeur de procéder à une vérification finale de toutes les réclamations en suspens et paiements contestés et de verser les montants dont il aura été déterminé qu'ils sont dus au requérant dans les trois mois suivant la date de publication du présent jugement ou, à défaut, de verser au requérant une indemnité de 40 000 dollars, avec intérêts à 8 % l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué; et

6. Rejette toutes autres conclusions.

*(Signatures)*

Spyridon **Flogaitis**  
Président

Dayendra Sena **Wijewardane**  
Vice-Président

**Goh Joon Seng**  
Membre

Genève, le 28 juillet 2006

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire