

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
30 septembre 2005  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1238

Affaire n° 1322

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé de M. Kevin Haugh, Premier Vice-Président, assurant la présidence,  
M. Spyridon Flogaitis, Second Vice-Président; et M<sup>me</sup> Jacqueline R. Scott;

Attendu que, le 1<sup>er</sup> décembre 2003, un ancien fonctionnaire de l'Organisation  
des Nations Unies a introduit une requête dont les conclusions se lisaient comme  
suit :

**« II. CONCLUSIONS**

[...]

24. La [Commission paritaire de recours] [...] a recommandé que le  
requérant “reçoive une année complète de son dernier traitement à titre  
d’indemnisation pour la perte de rémunération qu’il a subie du fait de la  
décision de mettre fin à son emploi, et 50 000 dollars à titre d’indemnisation  
pour la perte (réduction) de sa pension”. [...]

[...]

26. Sur le fond, le Conseil prie respectueusement le Tribunal d’appuyer les  
recommandations [de la Commission paritaire de recours] et d’ordonner au  
défendeur d’y donner suite le plus rapidement possible. »

Attendu qu’à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le  
délai pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu’au 19 avril 2004 puis jusqu’au  
31 mai;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 28 mai 2004;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 30 juillet 2004;

Attendu que l’exposé des faits, y compris les états de service du requérant,  
figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme  
suit :

**« États de service [du requérant]**

[...] Le [requérant] a été recruté le 20 janvier 1995 comme Directeur du Bureau régional du [Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID)] à Riga (Lettonie) dans le cadre d'un engagement pour une durée moyenne de deux ans régi par les dispositions 200 et suivantes du Statut du personnel, à la classe L-5. Durant la période allant de janvier 1995 à février 1998, son comportement professionnel a été noté comme un "très bon comportement professionnel". En janvier 1997, son engagement a été renouvelé pour trois ans [puis pour une période finale de six mois].

[...] En mars 1998, le [requérant] a été informé qu'il allait être muté au Bureau régional du PNUCID en Afrique du Sud et qu'en attendant il serait temporairement affecté au Groupe des relations extérieures, à Vienne. Dans le même temps, son engagement a été converti en un engagement relevant des dispositions 100 et suivantes [...] à la classe P-5, conformément à la politique du PNUCID. Le [requérant] a gagné son poste temporaire à Vienne le 12 mars 1998. Le 21 juillet 1998 il a pris ses fonctions de représentant du PNUCID [ultérieurement rebaptisé Office pour le contrôle des drogues et la prévention du crime (OCDPC)] au Bureau régional pour l'Afrique australe. En 1998 et 1999, le comportement professionnel [du requérant] a été noté "répondant pleinement aux attentes". [Le 4 octobre 1999, le requérant a été officiellement informé que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 20 juillet 2000. Par lettre datée du 16 février 2000, il en a de nouveau été informé, et on lui indiquait qu'il recevrait des instructions pour sa cessation de service le moment venu. Le 20 juillet 2000, le requérant a quitté l'Organisation à l'expiration de son dernier engagement pour une durée déterminée.]

**Circonstances qui ont abouti à la décision attaquée**

[...] Le [requérant] et le défendeur ne sont pas d'accord sur les circonstances ayant précédé le [non-renouvellement du contrat du requérant] et y ayant conduit. Le défendeur affirme qu'il s'agissait d'une décision de gestion légitime motivée par le fait que le mandat du Bureau du PNUCID pour l'Afrique australe était élargi aux activités de prévention du crime et que le représentant devait donc avoir dans ce domaine des compétences spécialisées que [le requérant] ne possédait pas.

[...] Le [requérant] soutient que le Bureau d'Afrique du Sud était, depuis sa création en 1998, un bureau intégré (s'occupant à la fois du contrôle des drogues et de la prévention de la criminalité), et qu'il n'avait pas été candidat à ce poste mais que c'était le Directeur exécutif qui lui avait demandé de créer ce bureau. Le [requérant] a en outre déclaré que lorsqu'il a organisé la première visite du Directeur exécutif en Afrique du Sud en mars 1999, ce dernier s'est senti frustré parce que [le requérant] n'avait pas pu lui organiser une rencontre avec le Président Mandela. [...]

[...] Le [requérant] affirme aussi qu'il a géré le Bureau de manière très satisfaisante, son comportement professionnel ayant été qualifié de «pleinement satisfaisant» en 1999 comme en 2000. De plus, il affirme qu'en juin 1999, un haut fonctionnaire à Vienne lui a dit que le Directeur exécutif estimait personnellement qu'il "n'avait pas l'image voulue pour un représentant sur le terrain et qu'il ne pourrait jamais plus être employé à ce

titre”. Le [requérant] affirme qu’on lui a dit que son âge et son sexe auraient constitué “un problème”.

[...] Le [requérant] affirme que le Directeur exécutif a refusé de le rencontrer lors de la réunion des représentants hors siège tenue à Vienne en juin 1999. [...]

[...] Le [requérant] fait observer que durant son mandat au [...] Bureau d’Afrique du Sud, deux spécialistes de la prévention de la criminalité ont été nommés au Bureau et au moins quatre propositions de projets sur la prévention du crime ont été adressées à Vienne.

[...] Le [requérant] soutient enfin que la véritable raison de sa cessation de service et du choix d’un citoyen [des États-Unis] afro-américain pour le remplacer à compter de février 2001 était que le Directeur exécutif pensait qu’il aurait “une meilleure image dans la région s’il nommait une personne d’ascendance africaine”. [...]»

Le 30 mai 2000, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours à Vienne demandant la suspension de l’exécution de la décision administrative « de mettre fin à son engagement ». Dans son rapport du 16 juin, la Commission paritaire de recours relevait que, si la décision contestée avait peut-être porté atteinte à certains des droits du requérant, l’irréparabilité du préjudice n’était pas établie et elle recommandait en conséquence le rejet de la demande de suspension de l’exécution de la décision. Le 16 juin également, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général avait accepté la recommandation de la Commission paritaire de recours.

Le 19 juin 2000, le requérant a demandé que la décision de « mettre fin à son contrat » soit reconsidérée.

Le 18 septembre 2000, le requérant a introduit un recours sur le fond devant la Commission paritaire de recours. La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 6 juin 2003. Ses constatations, conclusions et recommandations se lisaient pour partie comme suit :

« **Constatations**

[...]

*Fond*

53. Sur le fond, la Commission s’est demandée si la décision contestée avait violé un quelconque droit du requérant. Elle a noté que la résolution 37/126 [de l’Assemblée générale, en date du 17 décembre 1982] donnait droit aux personnes ayant accompli cinq ans de service continu ayant donné satisfaction au titre de nominations pour une durée déterminée à ce que leur cas soit attentivement examiné en vue de nominations à titre permanent. Elle a en outre relevé que tel était effectivement le cas du requérant, puisqu’il avait été recruté le 20 janvier 1995 et que la décision contestée était intervenue le 25 février 2000 et que durant ces années son comportement professionnel avait été qualifié de “très bon”, “dépassant fréquemment les attentes” et “pleinement satisfaisant”. La décision contestée violait donc ses droits [...]

54. De plus, la Commission a estimé que les raisons données par l'Administration pour justifier le non-renouvellement du contrat du requérant ne semblaient pas être les véritables motifs de la décision contestée.

55. La Commission paritaire de recours est convaincue, ainsi que le déclare l'auteur du recours, que la présence de deux spécialistes internationaux de la prévention du crime au Bureau pour l'Afrique australe, le fait que le comportement professionnel du requérant était considéré comme satisfaisant depuis son entrée en fonctions en qualité de représentant au Bureau pour l'Afrique australe, [...] et enfin le fait qu'il avait administré avec succès des projets dans le domaine de la prévention du crime jusqu'à la date de la décision montrent qu'il était capable de continuer d'exercer ses fonctions convenablement.

56. La Commission estime que l'Administration a violé le principe posé par le Tribunal administratif des Nations Unies [...] lui interdisant d'être de mauvaise foi lorsqu'elle motive ses décisions. Enfin, s'agissant du grief du requérant selon lequel l'Administration et en particulier le Directeur exécutif (de l'époque) avait fondé sa décision sur des motifs tenant à la race ou l'âge, la Commission n'a pas trouvé au dossier suffisamment de preuves pour établir sans l'ombre d'un doute que tel était le cas.

#### **Conclusions et recommandations**

57. La Commission a jugé à l'unanimité que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant avait violé les droits de celui-ci à deux titres : 1) le droit établi dans [...] la résolution 37/126 [...]; et 2) [...] l'obligation de l'Administration de ne pas être de mauvaise foi lorsqu'elle motive ses décisions.

58. La Commission a aussi estimé que le préjudice financier subi par le requérant était considérable étant donné son âge à l'époque de la décision et que celle-ci avait porté atteinte à sa réputation professionnelle et à ses possibilités d'emploi futur. Comme le requérant a maintenant atteint l'âge de la retraite, sa réintégration dans le Programme ne peut être envisagée comme réparation. [...]

59. La Commission recommande donc que les indemnités financières ci-après soient versées au requérant :

a) Une année complète du dernier traitement reçu à titre d'indemnisation pour la perte de rémunération subie en raison de la décision de mettre fin à son emploi; et

b) 50 000 dollars à titre d'indemnisation pour la perte de pension subie par le requérant.

[...] »

Le 11 septembre 2003, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis un exemplaire du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et l'a informé de ce qui suit :

« Le Secrétaire général regrette de ne pouvoir souscrire au raisonnement et aux conclusions de la Commission. Aux termes de la disposition 104.12 b) du Règlement du personnel, une nomination de carrière ne peut être envisagée

pour une personne âgée de plus de 53 ans. Vous n'aviez pas droit à ce que votre cas soit envisagé pour une telle nomination depuis le début de votre service à l'Organisation, puisque vous aviez déjà plus de 53 ans lorsque vous avez été recruté et presque 60 ans lorsque vous avez accompli cinq années de service. De plus, même si vous étiez âgé de moins de 53 ans [...] une telle prise en considération ne se traduit pas automatiquement en une expectative de maintien en fonction. De fait, vous n'avez jamais affirmé, ni offert de prouver, que l'Administration avait par ses actes ou omissions créé chez vous une expectative de maintien en fonction. Le Secrétaire général n'accepte donc pas la conclusion de la Commission selon laquelle vos droits ont été violés à cet égard. Le Secrétaire général ne souscrit pas non plus à la conclusion de la Commission selon laquelle les raisons données pour le non-renouvellement (et non la résiliation, comme indiqué par erreur dans votre recours et le rapport de la Commission) de votre engagement étaient "insincères". La décision de la direction du PNUCID de nommer à la tête du Bureau un spécialiste de la prévention du crime ne viole pas vos droits et n'est pas insincère. Elle constitue l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de gestion en ce qui concerne les qualifications nécessaires pour tel ou tel emploi. Compte tenu de ce qui précède, le Secrétaire général a décidé de ne pas accepter la recommandation de la Commission tendant à vous indemniser et de considérer l'affaire comme close. »

Le 1<sup>er</sup> décembre 2003, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. La décision attaquée ne constituait pas un exercice valide du pouvoir discrétionnaire de gestion et la justification donnée était fallacieuse.
2. Il incombe au défendeur de produire des preuves pour expliquer pourquoi le contrat du requérant n'a pas été renouvelé et pourquoi on ne lui a pas proposé un autre poste.
3. Ayant accompli cinq années de service, le requérant avait droit à ce que son cas soit raisonnablement pris en considération aux fins d'une nomination de carrière.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant ne pouvait légitimement compter que son contrat serait renouvelé.
2. La décision du défendeur de ne pas renouveler l'engagement du requérant a constitué un exercice valide de son pouvoir discrétionnaire dans le respect intégral des garanties d'une procédure régulière, et elle n'a pas été viciée par un parti pris ou d'autres motifs irréguliers.

Le Tribunal, ayant délibéré du 30 juin au 22 juillet 2005, rend le jugement suivant :

- I. Le requérant a été recruté le 20 janvier 1995 comme Directeur du Bureau régional du PNUCID à Riga (Lettonie) dans le cadre d'un engagement pour une durée moyenne de deux ans à la classe L-5 au titre des dispositions 200 et suivantes du Règlement du personnel. De janvier 1995 à février 1998, son comportement

professionnel a été noté « très bon ». En janvier 1997, son engagement a été renouvelé pour trois ans.

En mars 1998, le requérant a été informé qu'il devait être muté au Bureau du PNUCID en Afrique du Sud. Le requérant n'avait pas sollicité cette affectation en Afrique du Sud, il n'en était pas à l'origine, et c'est le PNUCID qui l'avait choisi pour être le premier représentant au Bureau du PNUCID nouvellement créé dans ce pays. Dans le même temps, conformément à la politique du PNUCID, l'engagement du requérant a été converti en un engagement relevant des dispositions 100 et suivantes, et il a été classé P-5.

Le requérant a pris ses fonctions comme représentant du Bureau régional du PNUCID pour l'Afrique australe le 21 juillet 1998. En 1998 et 1999, son comportement professionnel a été qualifié comme « répondant pleinement aux attentes ». Le 28 septembre 1999, l'engagement pour une durée déterminée du requérant, qui devait venir à expiration le 20 janvier 2000, a été prorogé pour six mois supplémentaires et devait venir à expiration le 20 juillet.

Par lettre datée du 4 octobre 1999, le requérant s'est vu officiellement confirmer qu'ainsi qu'on le lui avait dit au mois de juin son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 20 juillet 2000 et, à l'expiration de cet engagement pour une durée déterminée, il quitterait le service de l'Organisation et serait rapatrié. Le 16 février 2000, le requérant a de nouveau été informé qu'aucun autre renouvellement n'était prévu au-delà du 20 juillet et qu'il recevrait des instructions relatives à sa cessation de service le moment venu. Aucun renouvellement n'a été proposé au requérant et il a quitté l'Organisation le 20 juillet 2000, à l'expiration de son dernier engagement pour une durée déterminée.

II. Le requérant formule deux griefs. Il affirme en premier lieu que l'Administration a violé les obligations que la résolution 37/126 de l'Assemblée générale mettait à sa charge, au sens où elle prévoit que le cas des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ayant accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction doit être pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. Deuxièmement, il affirme que la décision de l'Administration de ne pas renouveler son contrat était injustifiée et a été prise de mauvaise foi, et que des motifs fallacieux et insincères ont été avancés pour la justifier. Le défendeur soutient que le contrat du requérant n'a pas été renouvelé parce qu'on a considéré qu'il n'était pas suffisamment compétent ou qualifié dans le domaine de la prévention de la criminalité, ce que l'Administration considérait comme nécessaire ou approprié compte tenu des responsabilités et missions supplémentaires conférées au poste en cause.

Pour l'essentiel, le défendeur affirme que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était justifiée par les besoins du service et constituait un exercice valide de son pouvoir discrétionnaire de gestion. Le requérant rétorque que la raison donnée était fallacieuse et visait à cacher un motif *mala fide*. Il fait valoir que le représentant n'avait personnellement pas besoin d'avoir de compétences ou de qualifications particulières en matière de prévention du crime parce que ses fonctions consistaient pour l'essentiel à représenter et à administrer les activités de contrôle des drogues et de prévention du crime en Afrique du Sud et qu'il n'était pas censé être un spécialiste ou un expert de la prévention du crime; qu'il y avait suffisamment de compétences au sein du Bureau pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions; qu'un spécialiste avait été redéployé hors du Bureau, ce qui avait

éveillé les soupçons quant à la bonne foi des raisons données; et que ni la personne initialement nommée pour succéder au requérant à titre temporaire, ni le successeur permanent nommé ultérieurement n'avaient de compétences ou d'expérience du type qui, selon le défendeur, était requis. Le requérant fait valoir que ces faits et d'autres laissent au minimum planer un doute grave sur les raisons avancées par l'Administration comme justification et il affirme qu'il n'y a aucune preuve à l'appui de la bonne foi de ces raisons. Selon lui, s'il incombe à l'Administration de justifier les raisons avancées à l'appui de la décision de ne pas renouveler son contrat et non à lui d'établir la mauvaise foi, la raison véritable est probablement l'antipathie personnelle ou le parti pris du Directeur exécutif du PNUCID à son égard et les préjugés raciaux de celui-ci, dont il affirme qu'il considérerait qu'il convenait de nommer une personne d'ascendance africaine et non un blanc comme le requérant pour occuper le poste de représentant.

Le requérant a en outre dit qu'il soupçonnait ou croyait que le Directeur exécutif éprouvait de la rancune ou de l'animosité à son égard, lui reprochant de ne pas lui avoir obtenu une audience avec le Président Nelson Mandela quand il avait effectué sa première visite en Afrique du Sud en qualité de Directeur exécutif, et il affirme que l'existence de cette animosité est confirmée par le fait que le Directeur exécutif a refusé de le rencontrer durant la réunion des représentants hors siège tenue à Vienne en juin 1999, et qu'il l'avait fuit de manière inconvenante. Enfin, le requérant affirme qu'il n'y avait pas de « nouveaux besoins du programme » ni de « missions nouvelles ou en évolution » ni aucun autre changement qui aurait pu justifier une décision de remplacer le requérant, même si celui qui était nommé avait davantage d'expérience ou de compétence en matière de prévention du crime que le requérant.

III. Le Tribunal tient, avant de commencer l'analyse des questions en jeu, à exprimer sa compassion à l'égard du requérant. Voici un fonctionnaire que l'Administration avait choisi pour diriger le Bureau nouvellement créé en Afrique du Sud. Le requérant n'avait pas demandé à ce que ce poste lui soit attribué. Pendant tout le temps qu'il a passé à l'Organisation son comportement professionnel a été évalué soit comme « un très bon comportement professionnel », soit comme « répondant pleinement aux attentes ». Force est de se demander comment ou pourquoi une personne choisie par l'Administration pour le poste en Afrique du Sud peut se voir déclarer, neuf mois après sa prise de fonctions, que bien que son comportement professionnel soit très satisfaisant, il a été décidé que son contrat ne serait pas renouvelé après juillet 2000, non parce que le poste est supprimé mais parce que l'on estime maintenant que l'intéressé n'a pas les compétences requises pour être maintenu audit poste, eu égard à la modification ou à l'élargissement des activités ou missions de ce poste.

Ceci dit, le Tribunal ne peut être influencé par des sympathies de ce type et doit statuer sur la requête uniquement en répondant aux questions juridiques qui se posent. La première de ces questions, qui découle de la résolution 37/126 de l'Assemblée générale, est relativement simple et peut être facilement résolue. Le texte en question, « lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas sera pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière », doit être lu en même temps que la disposition 104.12 b) iii) du Règlement du personnel, qui dispose que le cas des personnes âgées de plus de 53 ans n'est pas examiné en vue de nominations à titre permanent. Le requérant avait presque 60 ans lorsqu'il a

accompli cinq années de service, et il avait plus de 60 ans à l'expiration de son dernier contrat pour une durée déterminée. Dans ces conditions, le requérant n'a jamais pu prétendre à une nomination de carrière (voir jugement n° 1040, *Uspensky* (2001) et également jugement n° 712, *Alba et consorts* (1995).) Le droit ne peut être interprété comme exigeant de l'Administration qu'elle engage un processus futile ou une procédure inévitablement vouée à l'échec. Puisque le requérant, à tous les moments pertinents, n'a jamais pu prétendre à une nomination de carrière, aucun droit ne peut avoir été violé parce que son cas n'a pas été pris en considération pour une telle nomination. Ce moyen doit donc être écarté.

IV. Il est assurément évident et logique compte tenu du premier principe que lorsque la raison invoquée pour justifier une décision discrétionnaire se révèle fautive ou malhonnête, la validité de la décision elle-même peut être annulée ou viciée. (Voir jugement n° 1003, *Shasha'a* (2001).) Par exemple, s'il a été mis fin au contrat d'un fonctionnaire prétendument « dans l'intérêt de l'Agence » mais qu'il apparaît que la raison véritable est qu'on reproche à l'intéressé une faute grave qui n'a ni été alléguée ni établie, la décision même peut être annulée comme constituant un abus de procédure. (Voir, par exemple, le jugement n° 877, *Abdulhadi* (1998).)

Si cette proposition est relativement simple, son application aux faits de la présente espèce est quelque peu problématique. Les problèmes tiennent à divers facteurs, dont le moindre n'est pas que les griefs du requérant découlent du fait que l'Administration n'a pas pris la décision de le maintenir en service, et non d'une décision positive qui aurait effectivement été prise. Il s'agit là d'une distinction réelle. Le requérant a quitté l'Organisation non en raison d'une décision positive effectivement prise mais parce que son dernier engagement pour une durée déterminée de six mois est venu à expiration, et son grief est que l'Administration ne lui a pas accordé un nouveau contrat ni ne l'a maintenu autrement au service de l'Organisation. Ses divers engagements pour une durée déterminée contenaient chacun une clause indiquant qu'ils n'autorisaient pas à compter sur un renouvellement, une conversion ou un autre type d'engagement à l'Organisation des Nations Unies. Le requérant n'a pas établi qu'une promesse lui aurait été faite, ni l'existence de circonstances permettant de conclure qu'il avait une expectative juridique de prolongation ou de renouvellement. Il se peut fort bien que le requérant ait véritablement espéré que son contrat serait d'une manière ou d'une autre renouvelé mais il n'a pas essayé de prouver l'existence d'une promesse effective, ou de quelque chose qui équivalait à une promesse, qui aurait obligé l'Administration à lui accorder un renouvellement au-delà du 20 juillet 2000. En fait, les preuves indiquent que le requérant a été averti dès juin 1999 que son contrat ne serait probablement pas renouvelé.

Une question pose aussi des difficultés : même si l'on pouvait légitimement conclure que la justification donnée à posteriori pour le non-renouvellement du contrat du requérant selon laquelle il n'avait pas les connaissances ou l'expérience requises en matière de prévention du crime était malhonnête ou mensongère, comment cela ouvre-t-il au requérant un droit à réparation pour dommages causés alors qu'il n'a jamais eu de droit au renouvellement de son contrat? En d'autres termes, si le requérant n'a jamais **eu un droit** à un renouvellement de son contrat, comment peut-on soutenir qu'un droit du requérant a été violé même si une raison inexacte a été donnée pour justifier le non-renouvellement de son contrat?



Pour le Tribunal, il s'agit là de questions sérieuses et complexes, et elles posent des problèmes très différents de ceux qui se poseraient si des raisons fallacieuses avaient été données pour justifier une décision violant ce qui constituerait assurément un droit d'un fonctionnaire, si elle avait été irrégulièrement prise. Si un fonctionnaire se plaint d'une décision qui n'a violé aucun de ses droits, pourquoi une indemnisation doit-elle lui être accordée et, même si l'on considère qu'une indemnisation serait justifiée, comment doit-elle être calculée, car une indemnisation est par définition un montant accordé pour essayer de placer, en termes monétaires, le requérant dans la position qui aurait été la sienne si le **droit** n'avait pas été violé ou, en autres termes, pour l'indemniser du dommage qui lui a été causé?

V. Le Tribunal devrait aussi se pencher sur la question de savoir s'il y avait des preuves, ou assez de preuves, pour étayer la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle la justification donnée par le défendeur pour le non-renouvellement du contrat du requérant « ne semblait pas être les raisons réelles de la décision contestée ». La Commission paritaire de recours

« [est] convaincue, ainsi que le déclare l'auteur du recours, que la présence de deux spécialistes internationaux de la prévention du crime au Bureau pour l'Afrique australe, le fait que le comportement professionnel du requérant était considéré comme satisfaisant depuis son entrée en fonctions en qualité de représentant au Bureau pour l'Afrique australe, [...] et enfin le fait qu'il avait administré avec succès des projets dans le domaine de la prévention du crime jusqu'à la date de la décision montrent qu'il était capable de continuer d'exercer ses fonctions convenablement. »

La Commission paritaire de recours a conclu que « l'Administration a violé le principe posé par le Tribunal administratif des Nations Unies [...] lui interdisant d'être de mauvaise foi lorsqu'elle motive ses décisions ».

La manière dont les constatations et conclusions de la Commission paritaire de recours sont libellées ne rend pas convenablement compte, selon le Tribunal, de ce qu'étaient les questions véritables et centrales dans la présente affaire. L'Administration n'a jamais dit que le comportement professionnel du requérant avait été d'une manière ou d'une autre insatisfaisant, elle n'a pas non plus essayé de dénigrer la manière dont il s'était acquitté des fonctions qui lui avaient été confiées au poste en question. Elle a simplement cité l'opinion du Directeur exécutif selon laquelle « le représentant chargé du Bureau régional pour l'Afrique australe doit avoir des compétences spécialisées en matière de prévention du crime pour pouvoir exécuter avec succès de nouvelles activités » et que quelqu'un d'autre que le requérant devait se voir confier les fonctions dudit poste. Pour le Tribunal, le Directeur exécutif avait le droit d'avoir cette opinion car c'est lui qui avait la responsabilité d'ensemble de l'administration et de la nomination du personnel aux divers postes du bureau en question. Le requérant et le Directeur exécutif avaient peut-être des opinions différentes et opposées quant à ce qui était demandé au représentant ou sur le point de savoir si le représentant lui-même devait personnellement avoir les compétences en question ou s'il suffisait qu'un autre fonctionnaire du bureau les possède. De même, la Commission paritaire de recours avait bien le droit de conclure que le requérant avait suffisamment de talent ou de compétences pour demeurer représentant, mais lorsque l'opinion du Directeur

exécutif et celle de la Commission paritaire de recours sont différentes, ce sont celles du Directeur exécutif qui doivent prévaloir.

C'est le Directeur exécutif qui avait la responsabilité de décider qui devait être représentant dans ledit bureau et quelles compétences ou aptitudes étaient requises. Le fait que la Commission paritaire de recours ait conclu que le requérant était capable d'accomplir le travail de manière satisfaisante ou adéquate ne signifie pas que l'opinion exprimée par le Directeur exécutif était nécessairement erronée ou insincère. Des interprétations ou conclusions différentes sont à cet égard possibles et, pour le Tribunal, aucun élément du dossier n'atteste que les conclusions du Directeur exécutif étaient perverses, partiales ou irrationnelles. Étant donné les circonstances, le Tribunal se doit de conclure que le défendeur avait le droit de rejeter les constatations et conclusions de la Commission paritaire de recours et de refuser de donner suite à sa recommandation sur ce point.

VI. Pour le Tribunal, la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle le requérant était suffisamment compétent pour continuer d'exercer les fonctions de représentant ne constitue pas une constatation du type nécessaire pour étayer des allégations d'insincérité, de partialité, de parti pris ou d'iniquité. Pour que le requérant réussisse à établir l'existence de la mauvaise foi de la part de l'Administration, une conclusion convenablement étayée de l'existence d'insincérité, de parti pris ou d'irrationalité, ou d'un vice similaire, aurait été nécessaire. Comme le Tribunal l'a toujours jugé, c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve ou *onus probandi*, dans de tels cas. (Voir jugements n° 639, *Leung-Ki* (1994), n° 784, *Knowles* (1996), n° 870, *Choudhury et consorts* (1998) et n° 1069, *Madarshahi* (2002).)

Aucun élément du dossier n'étaye une conclusion de ce type, en particulier lorsque, comme dans la présente affaire, le requérant ne jouissait d'aucun droit ni d'aucune expectative juridique de renouvellement de son contrat. La conséquence des conclusions de la Commission paritaire de recours serait que l'Administration serait toujours tenue d'établir une justification objective pour le non-renouvellement de chaque contrat pour une durée déterminée de telle sorte que, en fait, une expectative de renouvellement serait implicite dans tous ces contrats excepté lorsque le non-renouvellement pourrait être objectivement justifié. Dans ces conditions, ce moyen doit aussi être écarté.

VII. Dans des jugements récents, le Tribunal s'est penché sur les conséquences pouvant découler du fait que le défendeur a donné un motif inexact pour justifier une décision discrétionnaire (voir jugements n° 885, *Handelsman* (1998), *Shasha'a* (ibid.) et n° 1163, *Seaforth* (2003).) Il semble possible de déduire du fait que la Commission paritaire de recours a recommandé une indemnité d'un an de traitement net de base que la Commission a mal interprété la jurisprudence du Tribunal en considérant qu'elle signifie que donner un motif inexact pour le non-renouvellement d'un contrat pour une durée déterminée peut, *en soi*, exiger que l'on traite le requérant comme si une expectative de renouvellement n'avait, à tort, pas été honorée. Une telle interprétation ne serait pas justifiée. Lorsqu'il n'y a pas de droit, donner une raison inexacte ne peut créer un tel droit ni placer un requérant dans une situation où il doit être traité comme s'il avait joui d'un tel droit. Raisonner ainsi serait illogique. Toutefois, aucune disposition du présent jugement ne doit être interprétée comme impliquant que l'Administration est automatiquement à l'abri de conséquences financières ou autres lorsqu'elle s'efforce d'expliquer ou de justifier

une décision en avançant une raison fausse ou malhonnête. Donner une raison fausse ou invalide à l'appui d'une décision discrétionnaire relève en soi d'une mauvaise administration, laquelle peut violer un droit d'un fonctionnaire d'être traité équitablement, honnêtement et honorablement. Une violation d'un tel droit peut ouvrir au fonctionnaire droit à réparation de ce préjudice même, et non parce que donner une fausse raison atteste en soi que, si cette raison n'avait pas été donnée, le fonctionnaire concerné aurait bénéficié d'un renouvellement de son contrat ou d'un autre avantage qui a été « perdu » en raison de la fausseté de la raison donnée.

VIII. Compte tenu de ce qui précède, la requête est rejetée dans son intégralité.

*(Signatures)*

**Kevin Haugh**  
Premier Vice-Président, assurant la présidence

**Spyridon Flogaitis**  
Second Vice-Président

**Jacqueline R. Scott**  
Membre

Genève, le 22 juillet 2005

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire exécutive