



Tribunal administratif

Distr. limitée
30 janvier 2008

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1416

Affaire n° 1488

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M^{me} Jacqueline R. Scott, Première Vice-présidente, président; M Dayendra Sena Wijewardane, Second Vice-président; M^{me} Brigitte Stern.

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire des Nations Unies, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 1^{er} juin 2006;

Attendu que, le 17 mai 2006, le requérant a déposé une requête introductive d'instance dans laquelle il priait le Tribunal, entre autres :

“2) Pour ce qui est du fond, ... de déclarer que :

(a) Le non- renouvellement du contrat a durée déterminée du requérant en février 2003 est la résultante d'un ensemble de décisions arbitraires et de caractère discriminatoire empreintes de mauvaise foi prises par le défendeur entre le mois de juillet 2002 et janvier 2003 ;

(b) Cette situation a été constatée par les différentes instances d'appel et de recours des Nations Unies, en particulier la Commission paritaire de recours de Genève.

3) [Et] d'ordonner:

(a) L'annulation de la décision prise par le défendeur de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant ;

(b) La réintégration du requérant dans son emploi au service de l'Organisation des Nations Unies ;

(c) Le versement au requérant d'une indemnité égale à deux années de son traitement de base à la date de la cessation de service, si ces demandes ne peuvent pas être satisfaites ;

(d) Le versement d'une indemnité égale à deux années de son traitement de base à la date de la cessation de service, en réparation du dommage moral et psychique subi par le requérant ...”

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 10 janvier 2007, et à nouveau jusqu'au 10 février;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 9 février 2007;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 15 avril 2007;

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

“Historique professionnel du requérant

... Le 9 avril 2001, le requérant est entré au service du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (ci-après : HCDH), Service de la recherche et du droit au développement, en tant qu'expert en systèmes informatiques, au grade P-4, échelon 1, au bénéfice d'un contrat à durée déterminée pour une période de onze mois, jusqu'au 8 mars 2002. Le grade initialement attribué au requérant a été porté à P-4, échelon 2, rétroactivement au 9 avril 2001.

... Suite à une interruption obligatoire de deux semaines, le requérant s'est ensuite vu offrir un nouveau contrat à durée déterminée le 25 mars 2002 jusqu'au 24 février 2003, pour le même poste, au grade P-4, échelon 3.

Résumé des faits

... Le 4 avril 2002, un plan de travail est établi et approuvé par le superviseur du requérant rétroactivement pour la période du 9 avril 2001 au 31 mars 2002.

... Le 17 juillet 2002, les deux notateurs du requérant – le Chef de la Section administrative et le Chef du Groupe de la recherche et du droit au développement (Spécialiste des droits de l'homme (hors classe)) ont établi un PAS pour le requérant couvrant la période du 1 janvier 2001 au 31 mars 2002, avec la note *'does not meet performance expectations'* (' les services rendus laissent globalement à désirer '). Le 18 juillet 2002, le requérant a signé le PAS, indiquant son intention d'engager une procédure d'objection au PAS [...].

... Le 18 juillet 2002, le Chef de la Section administrative et le Chef du Groupe de la recherche et du droit au développement ont envoyé au requérant un mémorandum l'informant qu'après avoir revu ses résultats et constaté qu'il ne satisfaisait pas aux exigences du poste, ils se voyaient dans l'obligation de mettre fin à son contrat avec un préavis d'un mois, avec effet immédiat ...

... Le 25 juillet 2002, le requérant a demandé [au] Chef de la Section de la gestion des ressources humaines de l'ONUG d'ajourner la résiliation de son contrat dans l'attente de l'issue de

la procédure d'objection au PAS, en soulignant que les appréciations figurant dans le PAS en question étaient en complète contradiction avec les évaluations antérieures de son travail.

...

... Le 2 août 2002, le requérant a envoyé un mémorandum au Secrétaire-général demandant la révision de la décision administrative de mettre fin à son contrat, datée du 18 juillet 2002. Il a annoncé son intention de déposer une plainte pour harcèlement et *mobbing* contre ses superviseurs

...

... Le 5 août 2002, le requérant a soumis une demande de suspension de ladite décision administrative au Secrétaire de la Chambre paritaire de recours de Genève (ci-après CPR). ...

... Le 14 août 2002, [le] Secrétaire-général Adjoint à la gestion a envoyé au requérant le rapport de la Chambre chargée d'examiner la demande de suspension de la décision et l'a informé que suite à la recommandation de celle-ci, le Secrétaire-général avait accepté de suspendre l'application de la décision de mettre fin à son contrat jusqu'à ce qu'une décision soit prise dans le cadre de la procédure d'objection au PAS que le requérant avait l'intention d'engager ...

...

... Par mémorandum daté 16 août 2002, le requérant a [informé le] Chef de la Section administrative [que] plusieurs sections de l'instruction administrative ST/AI/1999/14 du 17 novembre 1999 avaient été violées ...

... Le 9 octobre 2002, le requérant a envoyé un mémorandum au Chef de la Section administrative lui demandant de lui communiquer les informations relatives à ses tâches et objectifs, 'suite à sa réintégration ..., conformément à la décision du Secrétaire-général du 14 août 2002'.

... Par mémorandum daté 18 octobre 2002, le Chef de la Section administrative a informé le requérant qu'étant donné que la procédure d'objection au PAS était toujours en cours, il ne serait pas approprié d'établir un plan de travail pour lui et de lui confier la responsabilité de la mise en œuvre future du projet pour lequel il avait été engagé pendant cette période transitoire.

... Le 1er novembre 2002, le Jury de révision du PAS du requérant a transmis son rapport par l'intermédiaire de sa Présidente au Haut Commissaire aux droits de l'homme ...

...

... Par mémorandum daté du 11 décembre 2002, le Responsable du Personnel du HCDH a informé le requérant que le Jury de révision du PAS avait conclu que son PAS devait être invalidé, et qu'un nouveau PAS devait donc être établi pour la période en question. Il a précisé que le requérant devrait activement participer à la procédure d'établissement du nouveau PAS. En outre, il a informé le requérant de l'annulation du mémorandum du 18 juillet 2002 concernant la résiliation de son contrat ... Il a joint à ce mémorandum le rapport du Jury de révision du PAS ...

...

... Le 18 décembre 2002, le requérant a retiré son recours contre la décision administrative du 18 juillet 2002.

... Dans un courriel daté du 6 janvier 2003 adressé au Haut Commissaire aux droits de l'homme, [le] Représentant du personnel, s'est étonné que l'on demande d'établir un nouveau PAS portant sur la même période que le PAS invalidé plus de neuf mois après la fin de cette période, car ce serait contraire à l'instruction administrative applicable. Il a demandé au Haut

Commissaire de retirer cette demande et a souligné qu'il semblait plus important d'établir un PAS pour la période en cours.

... Par courriel daté du même jour adressé au Représentant du personnel, [l']Assistant exécutif du Haut Commissaire, a fait observer que selon son interprétation du mémorandum du 11 décembre 2002 ... il s'agissait d'établir un PAS *pour le futur*, en bonne et due forme et conformément aux procédures en vigueur.

... Le 13 janvier 2003, à l'initiative du requérant, celui-ci et le Chef de la Section administrative ont eu un entretien, afin de discuter du PAS et du plan de travail du requérant.

... Le 27 janvier 2003, le Chef de la Section administrative, se référant à la réunion du 13 janvier 2003 et à son mémorandum du 18 décembre 2002 auquel il avait joint une copie de son PAS pour la période du 13 décembre 2002 au 31 mars 2003, a signalé au requérant qu'il serait souhaitable que son PAS couvre la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003. S'agissant de son plan de travail, elle a indiqué qu'elle le reverrait dès son retour de vacances, car il y avait eu des changements dans l'orientation (*focus*) du projet.

... Le 28 janvier 2003, [le] Chef du Service du Personnel du HCDH, a informé le requérant que son contrat à durée déterminée ne serait pas prolongé au-delà du 24 février 2003 ...

...

... Le 24 mars 2003, le requérant a envoyé au Secrétaire-général une demande de révision de la décision concernant son statut contractuel, à savoir la décision du 28 janvier 2003 ... de ne pas renouveler son contrat au-delà du 24 février 2003 ...

... Par lettre datée du 3 avril 2003, [l']Administrateur chargé du Service du droit administratif, a accusé réception de la demande de révision du requérant le 31 mars 2003.

...”

Le 27 juin 2003 le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Genève. La Commission a adopté son rapport le 12 septembre 2005. Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisent en partie comme suit :

“Considérations

...

Fond

43. La Chambre a de prime abord souligné que l'objet du présent recours était la décision du 28 janvier 2003 de ne pas renouveler le contrat du requérant au-delà du 24 février 2003. Elle a considéré que bien que cette décision soit distincte de la décision du 18 juillet 2002, elle devait être envisagée dans le contexte de celle-ci et notamment du PAS établi pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 mars 2002, invalidé suite à la procédure d'objection engagée par le requérant. La Chambre s'est étonnée à cet égard qu'à l'expiration de son premier contrat le 8 mars 2002, les superviseurs du requérant aient décidé de lui donner un nouveau contrat de 11 mois après sa coupure obligatoire de 15 jours. Ce renouvellement est en contradiction flagrante avec l'appréciation négative du travail du requérant pendant la période du contrat précédent formulée quatre mois après, le 18 juillet 2002, par les mêmes superviseurs.

...

46. La Chambre a constaté qu'en l'espèce, dans son memorandum du 5 décembre 2003, le défendeur a souligné que le non-renouvellement du contrat du requérant résulte clairement du comportement professionnel non satisfaisant de ce dernier ... La Chambre a estimé que le défendeur avait ainsi a posteriori explicitement motivé sa décision de non-renouvellement du contrat du requérant.

47. La Chambre a précisé qu'elle n'était pas compétente pour se prononcer sur le comportement professionnel du requérant, mais que compte tenu de la jurisprudence précitée elle devait examiner si le motif donné pour justifier le non-renouvellement du contrat du requérant - à savoir son comportement professionnel non satisfaisant - était suffisamment documenté.

48. A cet égard, la Chambre a rappelé que le PAS qui avait été établi pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 mars 2002 avait été invalidé et devait donc être considéré comme nul et non avenu. La Chambre a d'ailleurs regretté que le Jury de révision du PAS se soit borné à déclarer ce PAS invalide pour vice de procédure sans se prononcer sur l'appréciation finale formulée sur le travail du requérant.

49. En ce qui concerne la période du 25 mars 2002 au 24 février 2003 - c'est-à-dire la période couvrant le deuxième contrat du requérant - la Chambre a constaté qu'aucune évaluation du travail du requérant n'avait été faite bien que la nécessité d'établir un PAS pour cette période ait été signalée à plusieurs reprises ... et que le requérant ait fait preuve de sa volonté de collaborer à cette procédure ...

50. La Chambre a abouti à la conclusion que le dossier ne contenait aucun document officiel évaluant clairement le comportement professionnel du requérant et que le motif invoqué par le défendeur pour justifier le non-renouvellement du requérant n'était donc pas suffisamment corroboré par les faits.

Conclusions et Recommandations

51. La Chambre **conclut** qu'en avançant un motif qui n'était pas corroboré par les faits, le défendeur a incorrectement exercé son pouvoir discrétionnaire. La Chambre **recommande** donc au Secrétaire-général d'accorder au requérant un mois de salaire net en compensation du dommage subi.

52. La Chambre recommande de **rejeter** le recours sur tous les autres aspects."

Le 26 janvier 2006, le Secrétaire-général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire-général, après avoir examiné votre affaire à la lumière de toutes les circonstances et du rapport de la Commission paritaire de recours, regrette de ne pouvoir souscrire aux conclusions de la Commission selon lesquelles la justification de non renouvellement de votre contrat n'était pas corroborée par les faits : au contraire, le contexte plus ouvert dans lequel la Commission a examiné votre recours indique clairement un mécontentement vis-à-vis de votre travail. S'il est vrai que le Jury de révision du PAS a invalidé votre PAS, il l'a fait pour des défauts procéduraux, et n'a pas émis d'avis sur la substance de votre performance, substance que vos superviseurs désapprouvaient, et qui était à la base de la décision contestée. De plus, le Secrétaire-général note que les circonstances de votre requête diffèrent clairement de celles du jugement *Shaha'a* : en l'espèce, il y avait des preuves évidentes que la performance de la requérante était satisfaisante entraînant donc une contradiction entre la raison énoncée et la raison réelle pour le non renouvellement de son contrat. Cette contradiction était à l'origine de l'indemnité de 5 000 dollars des Etats-Unis accordé à la requérante dans cette affaire. Il n'existe

pas de telle contradiction dans votre cas. A la suite de ces considérations, le Secrétaire général a décidé de refuser les recommandations de la Commission et de ne donner aucune autre suite à votre recours. »

Le 1 juin 2006, le requérant a déposé devant le Tribunal la requête introductive d'instance susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le non renouvellement de son contrat à durée déterminée en février 2003 est le résultat d'une série de décisions arbitraires et discriminatoires prises de mauvaise foi par le défendeur entre juillet 2002 et janvier 2003.
2. Ses droits ont été violés.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant n'a aucun droit au renouvellement de son contrat.
2. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant n'a pas été viciée par des préjugés ou d'autres motifs irréguliers.

Le Tribunal, ayant délibéré du 10 au 26 novembre 2008, à New York, rend le jugement suivant :

I. La présente espèce concerne un contrat à durée déterminée et la qualification des faits qui ont abouti à la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. Selon ce dernier cette décision est la résultante d'un ensemble de décisions « arbitraires et de caractère discriminatoire » empreintes de « mauvaise foi ». Le requérant estime avoir un droit à réparation. Toujours selon le requérant les circonstances laissent prévoir une espérance juridique que son contrat serait renouvelé. Quoique liées, mais indépendantes, ces prétentions doivent être examinées séparément.

II. Le requérant est entré au service du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme en 2001 au Service de la recherche et du droit au développement, en tant qu'expert en systèmes informatiques, au niveau P-4, échelon 1. Son engagement initial courait du 9 avril 2001 au 8 mars 2002. Suite à une brève interruption, ce contrat a été renouvelé pour une nouvelle période allant du 25 mars 2002 au 24 février 2003. Le 28 janvier 2003, le requérant a été informé que son contrat ne serait pas renouvelé et qu'il était donc mis fin à ses fonctions. Il y a eu une première tentative pour mettre fin à son contrat le 18 août 2002, un préavis d'un mois lui ayant été donné le 18 juillet. Cette tentative n'a pas été suivie d'effet car le requérant a soumis une demande de suspension de la décision, qui a été appuyée par la Commission paritaire de recours et acceptée par le Secrétaire-général.

III. Il ne fait aucun doute que le contrat du requérant n'a pas été renouvelé parce que les services rendus laissent globalement à désirer. Le 18 juillet 2002, le requérant a signé son PAS pour la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 31 mars 2002 (bien qu'il n'ait été engagé que le 9 avril 2001), indiquant son intention d'engager une procédure d'objection au PAS, ce qu'il a fait le 16 août. Dans son rapport en date du 1^{er} novembre, le jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection au rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant a recommandé que l'appréciation du comportement professionnel du requérant pour la période contestée (à savoir, du 9 avril 2001 au 31 mars 2002) soit invalidée et qu'une nouvelle appréciation soit établie pour la période en question. En conséquence, le PAS comportant cette appréciation a également été invalidé pour divers vices : il n'avait pas été établi de plan de travail et il n'avait pas été procédé au bilan d'étape prescrit par l'instruction administrative ST/AI/1999/14. La participation des notateurs au suivi et à l'évaluation du travail du requérant a été jugée « inégale et insuffisante ». Pis encore, l'occasion n'avait pas été donnée au requérant de s'entretenir du plan de travail avec ses supérieurs et il n'avait reçu ni les observations ni l'encadrement dont il aurait dû bénéficier, conformément aux instructions administratives en vigueur, surtout étant donné sa qualité de nouvelle recrue.

IV. Le défendeur ne dément pas vraiment ces affirmations. Il prétend plutôt qu'il s'agit là de vices de forme qui n'autorisent pas à conclure à quelque discrimination à l'encontre du requérant. Le défendeur fait valoir, à juste titre, que le rapport « ne mentionne pas l'existence de discrimination, d'un parti pris, d'une motivation illégitime ou d'autres facteurs extrinsèques à l'encontre du requérant ». Le Tribunal est d'avis que si les irrégularités constatées dans l'appréciation du comportement professionnel suscitent des interrogations, elles ne constituent pas des preuves satisfaisantes et suffisantes qui l'autoriseraient à dire que le requérant s'est acquitté de la charge de la preuve qui lui incombait.

V. Pour le Tribunal il est troublant que le contrat ait été renouvelé alors que le comportement professionnel du requérant laissait à désirer et qu'il l'ait été à un échelon supérieur à celui du contrat initial. À cela il y a cependant une explication. Il semblerait que abstraction faite de la confusion qui entourait les obligations faites à l'Administration à l'occasion de l'appréciation du comportement professionnel du requérant, l'avancement d'échelon accéléré qui lui a été accordé ne résultait pas tant de son comportement professionnel mais de « la négociation en instance de sa classe au stade de recrutement ». Cela étant, le Tribunal ne voit pas là une décision contradictoire de la part de l'Administration, de nature à étayer les allégations de discrimination du requérant.

VI. Le Tribunal a rappelé que tout contrat à durée déterminée a précisément une durée déterminée et qu'il expire à son terme. On retiendra d'emblée que le fonctionnaire n'a pas droit au renouvellement ou à la prolongation de son engagement à durée déterminée. Dans ce sens, le Tribunal réaffirme ce qu'il a déclaré au paragraphe III de son jugement n° 1264 (2005), à savoir que le fonctionnaire ne doit pas

escompter que son contrat sera renouvelé même si son comportement professionnel est satisfaisant, voire exceptionnel :

« Conformément au Règlement du personnel et à la jurisprudence du Tribunal, même un excellent comportement professionnel ne saurait susciter une espérance juridique de renouvellement. [Voir le jugement n° 1237 (2005)]. De fait, le renouvellement d'un contrat à durée déterminée peut être refusé même si le comportement professionnel du fonctionnaire a été qualifié d'exceptionnel ».

VII. De l'avis du Tribunal, que le supérieur hiérarchique déclare au dernier moment qu'il souhaite entretenir le requérant de son comportement professionnel, ne crée en soi aucune espérance juridique.

En l'espèce, il était douteux que le comportement professionnel du fonctionnaire avait conduit au non renouvellement de son contrat. Mais le corollaire des principes établis par le Tribunal est que, même si son comportement professionnel est jugé insatisfaisant, le fonctionnaire a droit à la protection garantie par le Règlement et le Statut du personnel, comme il ressort de la jurisprudence du Tribunal. Il doit également être traité avec respect et se voir accorder la protection et l'encadrement auxquels il a droit en vertu du régime applicable. Ses supérieurs et l'Administration ne peuvent pas l'écarter jusqu'à la fin de son contrat ni lui refuser l'encadrement auquel il a droit. Si le non-renouvellement du contrat est motivé par un comportement professionnel insatisfaisant, la direction doit démontrer que ce comportement a été évalué en bonne et due forme et que le fonctionnaire a reçu l'encadrement et l'attention dus à toute nouvelle recrue. En l'espèce, les faits prouvent qu'il n'en a rien été.

VIII. Le Tribunal est d'avis que la violation des procédures établies a conduit à l'exercice irrégulier par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire de renouveler ou non le contrat du requérant. Les droits du requérant à une procédure régulière ont été violés, ce qui lui ouvre droit à indemnisation de ce chef. Le Tribunal considère que la recommandation formulée par la Commission paritaire de recours en l'espèce est raisonnable.

IX. Il est regrettable que le fonctionnaire ait dû se pourvoir devant deux commissions pour obtenir réparation : une demande de suspension de décision, en attendant l'issue de la procédure d'objection à son PAS, et, par la suite, une procédure d'objection. Le Tribunal considère qu'une fois la procédure d'objection instruite ou qu'il en a été donné notification, l'Administration aurait dû surseoir à l'exécution de sa décision, sachant qu'en l'occurrence la question du comportement professionnel du requérant était en litige et si intimement liée à la décision de ne pas renouveler son contrat. Il vaut toujours mieux limiter le nombre de procédures car elles demandent un temps considérable aux deux parties et suscitent beaucoup d'anxiété chez le fonctionnaire concerné.

X. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au Secrétaire-général de verser au requérant une somme équivalant à un mois de traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service, majoré d'intérêts au taux de 8% par an à compter de 90 jours à partir de la date de distribution du présent jugement jusqu'à exécution du paiement;
2. Rejette toutes autres prétentions.

(Signatures)



Jacqueline R. **Scott**
Première Vice-présidente



Dayendra Sena **Wijewardane**
Second Vice-président



Brigitte **Stern**
Membre

New York, le 26 novembre 2008



Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive