



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/36

Jugement n° : UNDT/2009/016

Date : 1er septembre 2009

Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

TADONKI

contre

LE SECRETAIRE GENERAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**ORDONNANCE SUR UNE DEMANDE EN
SURSIS À EXÉCUTION**

Conseil du requérant :

Assure lui-même sa défense

Conseil du défendeur :

Steven Dietrich

Note : La présentation du présent jugement a été modifiée aux fins de publication conformément à l'article 26 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

1. COMPARUTION DES PARTIES

1.1 Requéran : Le requérant a assuré lui-même sa défense, son conseil, M. Duke Danquah, du Bureau de l'aide juridique au personnel, s'étant retiré.

1.2 Défendeur : Le conseil pour le défendeur, M. Steven Dietrich, du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, n'a pas participé à l'audience.

2. L'AUDIENCE

2.1 Le Tribunal a décidé de tenir une audience le 25 août 2009 à 16 heures (heure de Nairobi) afin d'obtenir des précisions des deux parties. L'avis statutaire d'audience a été envoyé aux parties, qui ont confirmé leur participation. Le requérant pouvait y participer par liaison téléphonique avec la salle d'audience. Le défendeur devait être représenté par M. Steven Dietrich, du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines. On a tenté en vain, à plusieurs reprises, de le joindre à New York, au numéro de téléphone que le Groupe du droit administratif a communiqué au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Nairobi. Malheureusement, après plusieurs tentatives pour joindre le défendeur au début de l'audience, le Tribunal a finalement contacté le Groupe du droit administratif et a été informé par Mme Tanja Titre que le conseil pour le défendeur s'était mépris sur le décalage horaire entre New York et Nairobi, ayant pensé que l'heure fixée pour l'audience, c'est-à-dire à 16 heures (heure de Nairobi), serait 11 heures au lieu de 9 heures (heure de New York). C'est la raison que le Groupe du droit administratif a avancée pour expliquer la non-disponibilité du conseil pour le défendeur à l'audience. Le Tribunal a exprimé son indignation et a estimé que cette raison ne saurait être une justification suffisante pour accéder à sa demande tendant à ce que celui-ci attende encore plus longtemps le défendeur ou son représentant. Conformément à l'article 17.2 de son Règlement de procédure, l'audience s'est déroulée en l'absence du défendeur ou de son représentant.

3. HISTORIQUE

3.1 Le requérant, membre du personnel du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (BCAH), a introduit une requête dans laquelle il priait le Tribunal de surseoir à l'exécution de la décision administrative prise par le BCAH de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée au-delà du 3 septembre 2009 (date d'expiration de son contrat en cours).

3.2 C'est la deuxième requête en sursis à exécution dont le requérant a saisi le Tribunal depuis sa création le 1^{er} juillet 2009. La première, datée du 10 juillet 2009, a été introduite auprès du Greffe du Tribunal de New York et renvoyée au Greffe du Tribunal de Nairobi par ordonnance du juge Coral Shaw en date du 15 juillet 2009. Le conseil pour le requérant a retiré la demande de sursis à exécution par sa requête datée du 15 juillet 2009, le jour où une audience devait se tenir à ce sujet, au motif que « l'audience n'avait plus d'intérêt », la nomination du requérant ayant été prolongée du 16 juillet au 2 août 2009.

3.3 Le défendeur en l'espèce est le BCAH, représenté par le Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines de l'ONU, qui lui tient lieu de conseil. Le conseil pour le défendeur, M. Steven Dietrich, a déposé sa réponse à la requête du requérant. Elle était datée du 20 août 2009 et signée de Mme Susan Maddox, administratrice chargée du Groupe du droit administratif.

4. CONSEIL POUR LE REQUÉRANT

4.1 M. Duke Danquah, du Bureau de l'aide juridique au personnel, était conseil pour le requérant jusqu'à ce qu'il se retire quelques heures seulement avant l'audience, par courrier électronique daté du 24 août 2009 et adressé au Tribunal et au requérant. Dans un additif à sa requête du 25 août 2009, le requérant a regretté le fait que son conseil se soit désisté à si bref délai.

4.2 Le désistement tardif du conseil a certainement mis le requérant dans une position défavorable, vu le délai pour le traitement d'une requête en sursis à

exécution. Le Tribunal se serait attendu à ce que M. Danquah demande l'autorisation du Tribunal avant de se retirer officiellement de l'affaire. En fait, M. Danquah avait conseillé au requérant de ne pas donner suite à sa requête puisque son emploi serait ou avait été prolongé. Le requérant a refusé, arguant que lorsqu'il avait introduit une requête en sursis à exécution le 10 juillet 2009, son conseil avait retiré le requête sans l'avoir consulté et qu'il se retrouvait dans une situation semblable actuellement.

5. EMPLOIS OCCUPÉS

5.1 Le requérant est entré à l'ONU en 1999, d'abord au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) puis au BCAH, initialement en qualité de Conseiller régional hors classe auprès du Réseau de gestion de l'information humanitaire pour l'Afrique australe à Johannesburg. En décembre 2007, il a été recruté par appel à concurrence au poste de Chef du bureau du BCAH à Harare (Zimbabwe), où il a pris ses fonctions le 24 mars 2008.

5.2 La nomination de durée déterminée du requérant a été prolongée jusqu'au 23 avril 2009 et, par la suite, pour des durées diverses comme suit :

- a) Du 24 avril 2008 au 23 avril 2009;
- b) Du 24 avril au 29 mai 2009;
- c) Du 30 mai au 15 juillet 2009, puis jusqu'au 2 août 2009 après que le requérant a introduit une requête en sursis à exécution datée du 10 juillet 2009; et
- d) Du 3 août 2009 au 3 septembre 2009.

6. RÉSUMÉ DES FAITS

6.1 Il ressort des dossiers soumis au Tribunal que cette affaire est pendante depuis plus d'un an et que le requérant a déposé un certain nombre de requêtes et de plaintes.

6.2 Le requérant affirme que les décisions du défendeur de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée remontent à janvier 2009. Selon lui, Mme Catherine Bragg, Sous-Secrétaire générale au BCAH, l'a informé par courrier électronique datée du 27 janvier 2009 que son contrat ne serait pas renouvelé en raison de son comportement professionnel. Le courriel indiquait notamment : « ... *après entretiens avec la direction, le BCAH n'a pas l'intention de renouveler votre contrat à son expiration, le 23 mars 2009.* » Dans le même courriel, il était demandé au requérant de rejoindre le Bureau régional du BCAH à Johannesburg. Le courriel était joint (annexe 23) à la requête en sursis à exécution. Dès réception du courrier, le requérant a saisi, le 27 janvier 2009, le Secrétaire général d'une requête de revoir la décision administrative de ne pas renouveler son contrat à son expiration le 23 mars 2009. Le requérant a également introduit, le 27 janvier 2009, une requête en sursis à l'exécution des deux décisions administratives.

6.3 Le Tribunal note que, au cours de la procédure orale, le requérant a déclaré qu'il n'était pas juste de pas renouveler son contrat pour mauvais résultats puisqu'il avait engagé une procédure d'objection à la notation de son comportement professionnel (e-PAS) et que le jury de révision avait recommandé que sa note soit changée de « *Résultats partiellement conformes à ceux attendus* » à « *Résultats pleinement conformes à ceux attendus* ».

6.4 Selon les documents fournis par le requérant, le Commission paritaire de recours (CPR) a examiné la requête en sursis à exécution et recommandé qu'elle soit rejetée au motif

*« que le requérant n'avait pas montré de prime abord que l'exécution de la décision de ne pas renouveler son contrat de la série 200 causerait un préjudice irréparable, étant entendu toutefois que certaines conditions soient réunies avant l'expiration de son engagement le 23 mars 2009. »*¹

¹ Rapport de la Commission paritaire de recours de New York no.2061, en date du 22 avril 2009, par. 7.

6.5 Le 30 janvier 2009, le Secrétaire général a informé le requérant qu'il avait accepté les conclusions de la CPR.

6.6 Le 12 mars 2009, le BCAH a indiqué au requérant que son contrat allait expirer le 23 mars 2009. Le requérant a introduit une deuxième requête en sursis à exécution le 16 mars 2009 mais le BCAH a ultérieurement prolongé son engagement pour un mois, jusqu'au 23 avril 2009. Comme suite à cette prolongation, la CPR ne s'est pas prononcée sur cette deuxième requête.

6.7 Le 16 mars 2009, le requérant a engagé une procédure d'objection à sa notation (e-PAS) pour 2008-2009. Le 27 mai 2009, le requérant a fait appel auprès de la CPR de New York et l'appel a été renvoyé du Greffe du Tribunal de New York à celui du Tribunal de Nairobi pour examen.

6.8 Le 15 juin 2009, le Service des ressources humaines du BCAH à Genève a fait savoir au requérant que son contrat prendrait fin le 15 juillet 2009. Le requérant a introduit, en date du 10 juillet 2009, une requête en vue de surseoir à l'exécution de cette décision qui lui avait été communiquée, comme mentionné ci-dessus. Ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 3.2 ci-dessus, la requête a été retirée par le conseil pour le requérant après que l'engagement du requérant a été prolongé du 16 juillet 2009 au 2 août 2009.

6.9 Le 7 juillet 2009 et le 10 juillet 2009, le Service des ressources humaines du BCAH a informé le requérant de ce qui suit, concernant son congé maladie :

- a) Le Service médical a notifié le congé maladie certifié du requérant pour la période allant du 13 avril 2009 au 28 mai 2009;
- b) Le requérant a épuisé son droit à congé maladie certifié à plein traitement le 16 avril 2009;
- c) À compter du 17 avril 2009, le requérant a entamé un congé maladie à demi- traitement;

d) À compter du 2 juin 2009, le requérant a épuisé son droit à congé maladie certifié à plein traitement, et à compter du 3 juin 2009, le requérant a été mis en congé maladie certifié à demi-traitement (annexe A12 au courrier électronique du 10 juillet 2009);

e) Le requérant épuiserait l'intégralité de son droit à congé maladie le 17 juillet 2009.

6.10 L'engagement du requérant a été prolongé une nouvelle fois du 3 août 2009 au 3 septembre 2009 et le Service des ressources humaines du BCAH a indiqué au requérant, le 28 juillet 2009, que

...votre engagement est prolongé dans le seul objectif de vous permettre d'utiliser votre droit à congé maladie. À cette fin, et le Service médical ayant donné notification que votre congé maladie a été approuvé et certifié jusqu'au 4 septembre, votre engagement de durée déterminée sera prolongé jusqu'au 3 septembre seulement, date à laquelle vous aurez épuisé votre droit à congé maladie.

6.11 Comme suite à la décision de ne pas renouveler son engagement au-delà du 3 septembre 2009, le requérant a introduit la présente requête en vue de la surseoir à l'exécution de la décision contestée de ne pas renouveler son engagement au-delà du 3 septembre 2009. Il demande aussi, comme réparation :

a) Que le Tribunal ordonne au défendeur d'accorder au requérant une prorogation de son engagement jusqu'au 15 juillet 2010 afin de permettre à ce dernier de poursuivre effectivement son action contre le défendeur et de disposer d'un répit pour limiter les conséquences négatives du harcèlement dont il a souffert;

b) Que le Tribunal ordonne au défendeur de verser immédiatement, en une somme forfaitaire, tout ce qui est dû au requérant et dont le défendeur a retenu la paiement sans justification;

- c) Que le Tribunal ordonne au défendeur de retirer les rapports abusifs et diffamatoires que le défendeur a versés à son dossier personnel;
- d) Que le Tribunal ordonne au défendeur de retirer de son évaluation (PAS) pour 2007-2008 les observations négatives et diffamatoires et de les remplacer par des observations positives conformes à la meilleure note qui a été récemment portée dans le rapport de notation du requérant à la demande du jury de révision;
- e) Que le Tribunal ordonne au défendeur, compte tenu de la maladie du requérant, de prendre les mesures voulues pour mettre fin aux incessants actes de harcèlement contre le requérant conformément aux conclusions du rapport du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, en date du 30 juin 2009.

7. RÉPONSE DU DÉFENDEUR

7.1 Dans sa réponse à la requête en sursis à exécution, le conseil pour le défendeur affirme ce qui suit :L'objection soulevée par le défendeur concernant la question de recevabilité repose sur un jugement rendu dans le cadre du système juridique précédent.

- a) *Le requérant, M. (...) Tadonki (Requérant), a introduit une requête en sursis à exécution, datée du 18 août 2009, conformément aux articles 10.2 et 14 du Statut et du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, respectivement.*
- b) *Le requérant demande au Tribunal à Nairobi de surseoir à l'exécution de la décision administrative datée du 29 juillet 2009 l'informant que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 3 septembre 2009.*
- c) *Le défendeur note le courrier électronique daté du 20 août 2009 que le requérant a adressé au greffier du Tribunal lui indiquant qu'il souhaite*

poursuivre son action car « à ce jour il n'a reçu aucune proposition de l'administration » concernant une offre d'emploi au-delà du 3 septembre 2009.

d) *Le défendeur déclare que le 19 août 2009, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires (BCAH) a informé les deux parties que le contrat du requérant a été prolongé pour une nouvelle période de deux mois, jusqu'au 3 novembre 2009 (annexe 1).*

e) *Étant donné que l'administration a accepté de prolonger l'engagement du requérant, le défendeur affirme que la requête ne satisfait pas les critères ouvrant droit à des mesures conservatoires telles que définies aux articles 10.2 et 14.1 du Statut et du Règlement de procédure du Tribunal, respectivement.*

f) *Au vu ce qui précède, le défendeur demande respectueusement au Tribunal de rejeter la requête car il n'y a pas de cause d'obtenir réparation. »*

7.2 Le 21 août 2009, le requérant a déposé une réplique à la réponse présentée par le défendeur, dans laquelle il déclare notamment que :

a) Le défendeur a précédemment prolongé à maintes reprises le contrat du requérant juste à temps pour éviter des audiences de la CPR et y compris une audience que le présent Tribunal avait prévue de tenir le 15 juillet 2009 et que ces prolongations n'ont pas apporté le sursis promis par le défendeur;

b) Le BCAH n'a offert au requérant aucune offre de prolongation de contrat conforme aux règles et règlements de l'Organisation des Nations Unies;

c) Le défendeur n'a pas fait preuve de bonne foi lorsqu'il a affirmé que la présente proposition de prolongation du contrat de requérant jusqu'au 3 novembre 2009 visait à permettre d'examiner les recommandations du Jury

en matière de discrimination et autres plaintes, dont le rapport a été soumis au défendeur depuis le 30 juin 2009;

d) L'argument du défendeur selon lequel il a offert réparation au requérant n'était pas valable car depuis juillet 2009 les contrats ont été prolongés sans traitement et que la prolongation proposée actuellement jusqu'au 3 novembre 2009 est également sans traitement.

8. QUESTIONS JURIDIQUES

8.1 **Droit applicable**

8.1.1 Le requérant a introduit la présente requête conformément à l'article 14.1 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, qui est ainsi libellé :

« Le Tribunal peut, à tout moment de l'instance, ordonner des mesures conservatoires, lorsque la décision administrative contestée apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable. Il peut notamment ordonner le sursis à exécution de cette décision, sauf s'il s'agit d'une nomination, d'une promotion ou d'un licenciement. »

8.1.2 Au cours de l'audience, le requérant s'est également fondé sur l'article 13.1 du Règlement de procédure, qui est ainsi libellé :

« Le Tribunal ordonne, sur requête de l'intéressé, le sursis à exécution de la décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique, lorsque la décision paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable. »

8.2 **Exigence du respect du droit international, des principes de la légalité, et des formes régulières**

8.2.1 Le principe fondamental qui a guidé les parties prenantes ayant participé à la réforme de l'administration de la justice à l'ONU est la nécessité

« ... d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé qui obéisse aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions. »²

8.2.2 L'emploi crée des droits civils comme le reconnaissent divers instruments juridiques internationaux. Ce droit au travail est consacré dans l'article 23.1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi libellé :

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

8.2.3 Il est aussi consacré dans l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le droit au travail venant alors renforcer le développement économique, social et culturel :

« 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

² Résolution 63/253 de l'Assemblée générale.

2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales. »

8.2.4 La Cour européenne des droits de l'homme a jugé que le droit de poursuivre l'exercice d'une activité professionnelle est un droit civil.³ Il n'y a pas de raison que ce principe ne soit pas applicable à tous les contrats d'emploi dans toute société civilisée. Il s'ensuit que les contentieux découlant d'un contrat d'emploi doivent être réglés selon des procédures équitables et les dispositions garantissant le droit au travail doivent être interprétées dans le respect des normes internationales relatives aux droits de l'homme.

8.2.5 Le respect des formes régulières exige de l'Administration qu'elle se conforme à ses propres règles relatives au personnel. Le Règlement du personnel incarne les principes qui doivent être observés dans l'application des règles régulières à l'égard du personnel, et qui sont définis à l'alinéa c) de l'article 1.1 :

Le Secrétaire général garantit le respect des droits et des devoirs des fonctionnaires, qui sont énoncés dans la Charte, dans le Statut et le Règlement du personnel et dans les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale.⁴

³ *Albert et Le Compte c. la Belgique*, Cour européenne des droits de l'homme, 10 février 1983, A058.

⁴ Statut et le Règlement du personnel, Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2009/7 du 16 juin 2009, article 1.1, alinéa c).

8.2.6 Le Tribunal note par ailleurs que les chefs d'État et de gouvernement, réunis au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York du 14 au 16 septembre 2005, ont réaffirmé leur foi dans l'Organisation ainsi que leur attachement aux buts et aux principes consacrés dans la Charte des Nations Unies et au droit international. En outre, ils se sont déclarés résolus à veiller au respect absolu des principes et droits fondamentaux relatifs au travail.⁵

8.2.7 Il s'ensuit donc que les règles et réglementations de l'Organisation des Nations Unies relatives à l'emploi devraient être interprétées et appliquées de manière à tenir compte des normes internationales relatives aux droits de l'homme. Elles ne devraient pas faire l'objet d'une interprétation étroite, compte tenu du principe bien établi selon lequel les textes devraient, autant que possible, être interprétés conformément aux instruments internationaux.

8.2.8 Il conviendrait donc de considérer la manière dont il est mis fin à un emploi dans le contexte du droit de l'employé à une procédure régulière et du respect par le décideur du droit international et des principes de la légalité. L'Article 1.3 de la Charte des Nations Unies enjoint à l'Organisation de promouvoir et d'encourager le respect des droits de l'homme. Le respect des normes internationales relatives aux droits de l'homme et l'interprétation des règles et réglementations de l'Organisation des Nations Unies conformément aux normes internationales signifieraient par conséquent que le fonctionnaire a le droit de travailler dans les conditions dont il a convenu et équitables et d'être protégé contre des traitements injustes pendant son emploi.

9. **CARACTÈRE DES MESURES CONSERVATOIRES**

9.1 Pour décider ou non d'ordonner une mesure conservatoire, les tribunaux de la plupart des juridictions nationales sont guidés par les principes suivants :

⁵ Résolution 60/1 de l'Assemblée générale, Document final du Sommet mondial de 2005.

i) La cause à entendre doit être sérieuse et la réclamation ne doit pas être futile ou abusive;

ii) Le tribunal doit peser « le pour et le contre ». Il doit mettre en balance l'adéquation des dommages et intérêts et juger si, dans le cas où le requérant aurait gain de cause quant au fond, il pouvait être indemnisé convenablement pour le préjudice qu'il aurait subi du fait de l'action du défendeur. Si le tribunal considère que le versement de dommages et intérêts est une réparation suffisante et que le défendeur est en mesure de verser ces dommages et intérêts, il ne délivre pas d'ordonnance.

10. QUESTIONS EXAMINÉES

10.1 La question exposée par le défendeur qui doit être considérée dans la présente décision est celle de savoir si la requête satisfait ou non les critères ouvrant droit à des mesures temporaires étant donné que le conseil pour le défendeur soutient dans sa réponse :

« ... qu'il n'y a pas de motif de réparation car la requête ne répond pas aux critères ouvrant droit à des mesures conservatoires telles que définies aux articles 10.2 et 14.1 du Statut et du Règlement de procédure du Tribunal, respectivement. »

10.2 Dans sa réponse à la requête en sursis à exécution, le conseil pour le défendeur a déclaré que le défendeur *a accepté de prolonger le contrat pour une nouvelle période de deux mois, jusqu'au 3 novembre 2009, en attendant que le Bureau de la gestion des ressources humaines se prononce sur la recommandation du Jury en matière de discrimination et autres plaintes et les résultats de la médiation actuellement menée par le Bureau de l'Ombudsman.* » Le défendeur n'a produit aucun élément de preuve indiquant que l'engagement du requérant a été effectivement prolongé. Dans sa réponse écrite à la réponse du défendeur et dans la présentation orale à l'audience, le requérant a déclaré que le défendeur ne lui avait fait aucune offre concernant la prolongation de son engagement au-delà du 3 septembre 2009. Sa

position était que la décision du défendeur de ne pas renouveler son contrat au-delà du 3 septembre 2009 n'avait pas changé.

10.3 Vu qu'aucun élément n'a été présenté au Tribunal pour prouver que l'engagement du requérant a été effectivement prolongé, le Tribunal considère que la déclaration figurant dans la réponse du défendeur relève de pure spéculation. Le Tribunal statue sur des faits et le droit et non sur des spéculations. Il ressort clairement des documents présentés au Tribunal que le défendeur a établi une habitude consistant à prolonger le contrat du requérant pour de courtes périodes immédiatement après l'introduction d'une requête en sursis à exécution soumise par le requérant. Ce comportement du défendeur est une tentative de continuer à remettre le règlement définitif du différend et équivaut à une décision administrative à laquelle le Tribunal est habilité à mettre fin. En conséquence, le Tribunal est d'avis qu'il est habilité à statuer sur la requête en sursis à exécution de la décision contestée.

10.4 En vertu des dispositions de l'article 13.1 du Règlement de procédure du Tribunal, la requête doit satisfaire aux critères suivants, pour que le Tribunal puisse ordonner un sursis à exécution de la décision contestée :

- a) La décision paraît de prime abord irrégulière;
- b) En cas d'urgence particulière; et
- c) Lorsque l'application de la décision causerait un préjudice irréparable.

10.5 Outre ces trois éléments, la décision administrative contestée dont la suspension est demandée, ne doit pas avoir été appliquée au moment de la requête.

11. IRRÉGULARITÉ DE PRIME ABORD DE LA DÉCISION

11.1 Étant donné que le non-renouvellement ou la cessation proposés de l'engagement de durée déterminée semblent être fondés sur les prétendus résultats du requérant, le Tribunal note que le jury de révision de la notation du comportement professionnel (e-PAS) avait autorisé l'appel du requérant et recommandé que sa note

soit changée de « *Résultats partiellement conformes à ceux attendus* » à « *Résultats pleinement conformes à ceux attendus* ». Le défendeur n'a produit aucun élément de preuve indiquant que cette décision a été appliquée et, si elle l'a été, exposant l'effet qu'elle aurait ou qu'elle a eu sur les perspectives du requérant pour ce qui est du maintien de son emploi.

11.2 Le Tribunal relève également que le requérant a introduit une requête en vue du contrôle hiérarchique de la décision contestée. L'issue du contrôle hiérarchique n'a pas encore été divulguée. Le Jury en matière de discrimination et autres plaintes a communiqué sa décision aux personnes suivantes le 30 juin 2009 : Mme Catherine Pollard, Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines; M John Holmes, Secrétaire général adjoint aux affaires humanitaires; Mme Helen Clark, Administratrice du PNUD; et le requérant. Les recommandations signées de Mme Zehra Aydin, Coordonnatrice par intérim du Jury, n'ont pas encore été mises en œuvre par l'Administration.

11.3 La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant paraît être en violation des règles de l'Organisation que l'Administration est tenue de respecter et contrevient aux normes juridiques internationales relatives au respect des formes régulières. Le Tribunal estime par conséquent que toute décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant et de recourir plutôt à des prolongations du contrat lorsque des requêtes en sursis à exécution sont présentées est de prime abord irrégulière. La recommandation du jury de révision et les recommandations du Jury en matière de discrimination et autres plaintes ont été faites conformément aux règles, réglementations et politiques de l'Organisation des Nations Unies, et l'Administration doit respecter ses propres règles et réglementations.

12. L'ÉLÉMENT D'URGENCE

12.1 S'agissant de la question de l'urgence, le requérant a été informé que son contrat ne serait pas renouvelé et qu'il prendrait fin le 3 septembre 2009. Le courrier électronique de Mme Bragg daté du 20 janvier 2009 (annexe 23 à la requête)

constitue le fondement des divers avis de non-renouvellement. L'urgence d'une requête en sursis à exécution repose sur le fait que si la décision contestée était appliquée avant l'examen de l'appel quant au fond, le requérant pourrait être privé de la possibilité de recouvrer le poste qu'il occupait ou qu'il devrait occuper s'il avait gain de cause, en particulier si le poste devait être pourvu. Nonobstant le fait qu'il a été soi-disant convenu que le contrat ne sera pas prorogé après le 3 septembre 2009, le Tribunal estime que l'affaire est urgente car ce n'est pas la première fois que le BCAH a recours à cette stratégie particulière à l'égard du requérant.

13. **PRÉJUDICE IRRÉPARABLE**

13.1 Le principe établi est que lorsque des dommages et intérêts peuvent constituer une indemnisation convenable pour le requérant, s'il a gain de cause sur le fond, des mesures conservatoires ne devraient pas être accordées. Toutefois, on ne devrait pas permettre qu'un tort avéré se poursuive pour la simple raison que le contrevenant est capable et disposé à verser une indemnité pour le préjudice qu'il pourrait causer. La compensation monétaire ne saurait servir à masquer ce qui pourrait paraître être une procédure flagrante et irrégulière dans un processus décisionnel. Pour convaincre le Tribunal que l'octroi de dommages et intérêts ne constituerait pas une réparation suffisante, le requérant doit démontrer que l'action ou les activités du défendeur causeront un préjudice irréparable. Un employeur qui passe outre ses propres procédures ne devrait pas s'en tirer avec l'argument selon lequel le versement de dommages et intérêts suffirait à réparer son propre tort. Les faits qui donnent lieu à une procédure irrégulière en l'espèce sont notamment les suivants :

- i) Le fait de n'avoir pas tenu compte de la décision du Jury de révision concernant l'évaluation des résultats;
- ii) L'absence de toute décision de l'Administration alors que le rapport du Jury en matière de discrimination et autres plaintes lui a été communiqué dès le 30 juin 2009;

iii) Le temps mis pour prendre la décision idoine au vu de ces recommandations.

13.2 Le requérant a déclaré lors de la procédure orale que le non-renouvellement de son emploi aura un effet négatif sur son intégrité professionnelle, ses perspectives de carrière et sa santé. Sur ce dernier point, il a aussi indiqué que son état de santé s'était détérioré en raison des effets et du stress psychologique provoqués par la discrimination, le harcèlement et la victimisation dont il a souffert dès le début de l'affaire.

14. **CONCLUSION**

14.1 L'exigence de juger en opportunité devrait conduire à une solution de nature à causer généralement le moins d'injustice aux parties. Après examen des faits et des principes de droit applicables, le Tribunal conclut que le jugement en opportunité est à l'avantage du requérant. Le requérant souffrirait plus que le défendeur si la requête n'était pas accordée. Le requérant n'aurait pas d'emploi rémunéré et souffrirait de stress psychologique, ce qui aggraverait son état de santé.

15. **DÉCISION**

15.1 Après avoir examiné les faits présentés dans les documents et les moyens présentés au Tribunal par les deux parties et considérant le fait que la décision contestée est toujours en instance de contrôle hiérarchique, et après avoir entendu les éclaircissements, explications et arguments du requérant au cours de l'audience, le Tribunal, en application de l'article 13.1 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, ordonne la suspension de la décision du défendeur de ne pas renouveler l'emploi à tout moment à compter de la date de la présente décision en attendant qu'une décision finale soit rendue quant au fond sur l'appel interjeté par le requérant.

15.2 En outre, le Tribunal est habilité, en vertu de l'article 14.1 du Règlement de procédure, à ordonner des mesures conservatoires au bénéfice des parties, dont le

sursis à exécution de la décision administrative. Ce sursis n'est pas lié au contrôle hiérarchique visé à l'article 13 du Règlement de procédure. Toutefois, le Tribunal ne peut ordonner le sursis à exécution lorsqu'il s'agit d'une nomination, d'une promotion ou d'un licenciement. Les termes tels que licenciement, non-prolongation ou non-renouvellement peuvent figurer dans les documents et les faits présentés au Tribunal. En soi, cela ne saurait et ne peut lier le Tribunal quant aux pouvoirs souverains dont il dispose pour évaluer les faits et tirer les conséquences juridiques et factuelles appropriées. Après analyse des documents et examen des faits, le Tribunal conclut que la situation donne lieu à un non-renouvellement de contrat et non à une simple cessation de contrat. En conséquence, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 14.1 du Règlement de procédure, le Tribunal ordonne réparation provisoire comme suit :

Le défendeur est condamné à payer et doit payer au requérant la moitié de son salaire à compter de la date de la présente décision jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue.

(Signé)

Juge VinodBoolell

Ainsi jugé le 1er septembre 2009

Enregistré au greffe le 1er septembre 2009

(Signé)

Jean-Pelé Fomété, Greffier, Nairobi