



Devant : Juge Nkemdilim Izuako

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

ABDALLAH

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**JUGEMENT EN APPEL CONTRE LE
NON-RENOUVELLEMENT D'UN
ENGAGEMENT DE DURÉE
DÉTERMINÉE**

Conseil du requérant :
Adolph Bishanga

Conseil du défendeur :
Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources
humaines

1. Antécédents professionnels du requérant

1.1 Le requérant est entré au service de l'Organisation le 15 juillet 1997 en qualité de messenger à la classe G-1B en vertu d'un contrat de durée déterminée régi par la série 100 du Règlement du personnel. Par la suite, en février 2000, le requérant a été promu à un poste de commis à la reproduction à la classe G-2 à l'issue d'un exercice de reclassement de postes. Le dernier engagement de durée déterminée du requérant a commencé le 30 novembre 2007 et devait expirer à la date d'expiration prévue, soit le 30 janvier 2008.

2. Résumé des faits pertinents

2.1 Dans une lettre datée du 23 janvier 2008, le Chef du Service de la gestion du personnel du Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) a informé le requérant qu'une dernière prolongation de son engagement pour une durée déterminée avait été approuvée jusqu'au 29 février 2008 et lui demandait de prendre contact avec la Section des ressources humaines au moins une semaine avant cette date pour remplir les formalités de cessation de service.

2.2 Dans un mémorandum daté du 18 février 2008, le Président de l'Association du personnel du TPIR a demandé au Greffier du Tribunal d'en appeler de la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant au-delà du 29 février 2008. Dans le mémorandum, l'Association du personnel a allégué que le supérieur hiérarchique du requérant avait fait preuve d'un manque d'initiative et de jugement en n'ayant pas examiné et accepté les justifications du requérant concernant ses absences et en négligeant de mettre en place un plan correctif adapté à la situation du requérant.

2.3 Dans un mémorandum daté du 25 février 2008, le supérieur hiérarchique du requérant a répondu au mémorandum de l'Association du personnel daté du 18 février 2008. Le supérieur du requérant a, entre autres choses, noté ce qui suit :

Nous avons mis en garde le fonctionnaire oralement et par écrit. Pendant des années, il a promis d'améliorer son dossier de présence, mais il n'a jamais tenu ses promesses. Rien n'indique qu'une autre promesse ne serait pas rompue... Notre décision de recommander le non-renouvellement du contrat du fonctionnaire n'a pas été prise sur le seul critère de la note « résultats non conformes à ceux attendus ». L'Association du personnel déforme délibérément les faits et de toute évidence se contredit elle-même puisqu'elle a rappelé que le fonctionnaire avait obtenu la notation « résultats partiellement conformes à ceux attendus » pendant au moins trois cycles de rapport.

2.4 Dans un mémorandum daté du 11 mars 2008, le Chef de la Division des services d'appui administratif du TPIR a répondu au mémorandum de l'Association du personnel comme suit :

Cette allégation est non fondée et totalement fausse. Nous avons dûment examiné et pris en compte les explications du fonctionnaire au sujet de ses absences du travail chaque fois qu'il les a justifiées de façon satisfaisante. Étant donné l'absentéisme chronique du [requérant], son contrat aurait pris fin il y a quelques années si nous n'avions pas considéré avec bienveillance ses diverses explications... Il conviendrait de rappeler que l'évaluation de certains motifs d'absence ne relève pas de la compétence du premier notateur. Par exemple, tout congé de maladie pris par un fonctionnaire au-delà des limites de sept jours ouvrables de congé de maladie sans fournir de certificat par cycle de 12 mois, ainsi qu'il est énoncé dans le Statut et le Règlement du personnel, doit faire l'objet d'une approbation par le médecin du TPIR et non par le supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire. Nous n'avons jamais refusé de prendre en considération un congé de maladie approuvé par le médecin de [requérant]. La plupart des absences de [requérant] étaient prétendument dues à une maladie, ce qui n'a jamais vraiment été confirmé par le médecin du TPIR.

2.5 Dans une lettre adressée au Secrétaire général en date du 10 avril 2008, le requérant a demandé une révision et un sursis à exécution de la décision administrative de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 29 février 2008.

2.6 Dans une lettre datée du 15 avril 2008, le Groupe du droit administratif a accusé réception de la demande de révision du requérant. Dans un courriel daté du

16 avril 2008, le Secrétaire de la Commission paritaire de recours de New York a informé le requérant que la requête en sursis à exécution ne lui était pas ouverte, car son contrat avait expiré à la fin de février 2008.

2.7 Dans une lettre datée du 10 juin 2008, à laquelle était jointe une copie du mémorandum du 11 mars 2008 du Chef de la Division des services d'appui administratif, le Groupe du droit administratif a répondu à la demande de révision du requérant. Le 11 août 2008, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La réponse du défendeur a été déposée le 13 octobre 2008 et le 12 janvier 2009 le requérant a déposé ses observations en réponse au défendeur.

2.8 Cette requête a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies de Nairobi, conformément à la circulaire ST/SGB/2009/11, *Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice*, par ordonnance datée du 1^{er} octobre 2009. Le Tribunal a tenu une audience le 9 février 2010 et les parties ont déposé leurs déclarations de clôture le 12 février 2010.

3. *Arguments et moyens du requérant*

3.1 Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- i) Que ses droits à une procédure régulière ont été violés et sa carrière compromise en raison des violations dans le processus entourant son évaluation, y compris le fait qu'il a été licencié pour des questions de comportement professionnel avant même l'achèvement de son dernier rapport électronique d'évaluation et de notation du comportement professionnel (e-PAS);
- ii) Qu'au vu des procédures irrégulières, le refus de renouveler son contrat était arbitraire, vicié et prématuré;

- iii) Que les circonstances dans lesquelles il a été contraint de quitter son poste avant l'achèvement de son e-PAS étaient abusives;
- iv) Que la façon dont la direction du TPIR a traité le requérant a été en deçà des normes de conduite minimales requises;
- v) Que la direction du TPIR a également abusé de son pouvoir en ne répondant pas à la communication du 18 février 2008, adressée par le Président de l'Association du personnel du TPIR, ignorant ainsi le mécanisme existant qui permet un règlement à l'amiable lorsqu'un fonctionnaire estime que ses droits ont été violés ou qu'il y a eu abus de pouvoir individuel ou systémique;
- vi) Qu'en donnant effet aux prolongations de contrat du requérant, la Section des ressources humaines et de la planification a inutilement exacerbé le stress et les abus allégués par la façon dont elle a assuré la gestion élémentaire des renouvellements et que cela s'était manifesté en obligeant le requérant à signer un contrat de deux mois le 9 janvier 2008, lequel expirait moins de trois semaines plus tard, et en le forçant à signer un autre contrat le 14 février 2008, soit deux semaines avant son expiration, tout en l'invitant à remplir les formalités de cessation de service;
- vii) Qu'il a été informé de sa cessation de service et des raisons précises de celle-ci, mais s'est vu refuser la possibilité de contester ces raisons, le privant ainsi une autre fois de son droit à une procédure régulière;
- viii) Que l'absence d'une évaluation du comportement professionnel et de toute possibilité d'objection constituait une violation des droits contractuels du requérant en vertu de l'alinéa a) de la disposition 101.3 du Règlement du personnel.

3.2 Compte tenu de ce qui précède, le requérant demande au Tribunal d'ordonner les mesures correctives ci-après :

- i) Qu'il soit réintégré avec effet rétroactif pour permettre son évaluation complète et équitable et mener à terme une procédure d'objection s'il le désire;
- ii) Que son contrat soit prolongé pour une période de six mois au moins, plutôt que pour des périodes mensuelles successives, de façon à lui permettre d'achever son E-PAS;
- iii) De constater qu'il avait été victime d'abus et privé de ses droits fondamentaux et d'ordonner qu'il soit affecté à un poste approprié, soit dans son ancien service ou ailleurs sous la supervision d'un autre supérieur hiérarchique.

4. *Arguments du défendeur*

4.1 Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

- i) Que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant a été prise en considération de l'absentéisme chronique inexplicé du requérant et de son incapacité conséquente à atteindre les résultats attendus et, par conséquent, constituait un cas d'exercice approprié du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général;
- ii) Que l'allégation d'abus de pouvoir commis par le TPIR n'est pas fondée, car aucune preuve n'a été fournie pour étayer cette allégation;
- iii) Qu'un examen du dossier fourni par le TPIR démontre que la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant au-delà de sa date d'expiration s'appuyait sur l'historique des congés chroniques non certifiés du requérant, ce qui a eu des effets défavorables sur sa notation et finalement déçu les attentes du TPIR,

qui comptait sur des résultats adéquats dans l'application du plan de travail;

- iv) Que la décision avait un fondement rationnel et constituait un exercice approprié du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général;
- v) Que le TPIR a dûment pris en considération les diverses explications données par le requérant pour justifier ses absences, mais il a jugé qu'elles manquaient de validité, car aucune de ses absences n'avait jamais été étayée par un certificat médical d'un professionnel médical indépendant ou du Service médical du TPIR.

7. Questions juridiques

7.1 Le Tribunal considère que les questions juridiques suivantes découlent de la présente requête :

- i) Si la décision administrative du Chef du TPIR du Service de la gestion du personnel en date du 23 janvier 2008 de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant au-delà du 29 février 2008 en raison de l'absentéisme chronique du requérant s'appuyait sur un motif inapproprié;
- ii) Si le Chef du TPIR du Service de la gestion du personnel a exercé son pouvoir discrétionnaire dans sa décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant;
- iii) Si le requérant était fondé à compter sur le renouvellement de son engagement en vertu de ses conditions d'emploi;
- iv) Si les procédures juridiques adéquates pour régler l'absentéisme du requérant et évaluer son comportement professionnel avaient été respectées.

8. ***Droit applicable***

8.1 Conformément aux dispositions de l'alinéa a) de la disposition 101.3 de l'ancien Règlement du personnel :

L'efficacité des fonctionnaires, leur compétence et leur intégrité sont évaluées à l'aide de systèmes de notation, qui servent à déterminer si les intéressés ont respecté les normes énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel, ce dont ils sont comptables.

8.2 Conformément aux dispositions de l'alinéa b) de la disposition 104.12 de l'ancien Règlement du personnel :

- i) *Peuvent être nommées pour une durée déterminée de cinq ans au maximum, la date d'expiration de l'engagement étant indiquée dans la lettre de nomination, les personnes recrutées pour des travaux d'une durée définie, notamment les personnes temporairement détachées par des gouvernements ou des institutions nationales en vue de travailler au Secrétariat de l'Organisation;*
- ii) *Les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent;*
- iii) *Nonobstant le sous-alinéa ii) ci-dessus, le cas des personnes âgées de moins de cinquante-trois ans qui ont accompli cinq ans de service continu au titre de nominations pour une durée déterminée et qui ont pleinement satisfait aux conditions requises par l'article 4.2 du Statut du personnel sera attentivement examiné en vue de nominations à titre permanent, compte tenu de l'ensemble des intérêts de l'Organisation.*

8.3 Conformément aux dispositions de l'alinéa b) de la disposition 105.1 de l'ancien Règlement du personnel :

- i) *Le congé annuel peut se prendre par journées ou par demi-journées;*
- ii) *Tout congé doit être autorisé. Si un fonctionnaire s'absente sans autorisation, le traitement et les indemnités afférents à la période d'absence non autorisée*

ne lui sont pas versés. Si toutefois l'absence est, de l'avis du Secrétaire général, imputable à des circonstances indépendantes de la volonté du fonctionnaire, et si celui-ci a accumulé des jours de congé annuel à son crédit, les jours d'absence sont simplement déduits de ce congé annuel;

- iii) Les modalités du congé sont subordonnées aux nécessités du service, et les fonctionnaires peuvent être requis de prendre leur congé durant une période fixée par le Secrétaire général. Il est tenu compte, dans toute la mesure possible, de la situation personnelle et des préférences de l'intéressé.*

8.4 Conformément aux dispositions de l'alinéa c) de la disposition 106.2 de l'ancien Règlement du personnel :

Un fonctionnaire peut prendre jusqu'à trois jours ouvrables consécutifs de congé de maladie sans fournir de certificat, dans la limite des sept jours ouvrables autorisés par année civile, lorsqu'il est dans l'incapacité de s'acquitter de ses fonctions pour raison de maladie ou de blessure. Il peut utiliser la totalité ou une partie de ces jours de congé pour s'occuper de problèmes familiaux pressants ou à titre de congé de paternité à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, auquel cas la limite des trois jours ouvrables consécutifs ne s'applique pas.

8.5 Conformément à la section 8.3 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 sur le système d'évaluation et de notation :

Dès qu'une faiblesse est détectée, le premier notateur s'entretient de la situation avec le fonctionnaire et, en consultation avec celui-ci, prend des mesures correctives qui peuvent consister par exemple à élaborer un plan de mise à niveau.

9. Considérants

9.1 Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée n'est pas illimité et sera vicié s'il est motivé par des préjugés ou d'autres facteurs extérieurs. Même si un engagement de durée déterminée, selon ses termes, ne crée pas une attente de renouvellement, il

conviendrait d'examiner toutes les circonstances qui l'entourent pour déterminer si une attente de renouvellement a été créée dans un cas particulier, par exemple par un engagement verbal ou écrit laissant entendre au fonctionnaire que son contrat serait renouvelé¹. Lorsque l'Administration donne les raisons de sa décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée (comme en l'espèce), la validité et l'acceptabilité de ces raisons font l'objet d'un contrôle judiciaire².

9.2 Il ressort des éléments de preuve dont est saisi le Tribunal que le requérant avait un historique documenté d'absentéisme chronique au travail depuis 2003. Cette question a été soulevée avec le requérant dans ses rapports d'évaluation pour les périodes 2002-2003, 2005-2006 et 2006-2007. Le défendeur a également déposé un relevé de présence du requérant pour la période allant de janvier 2006 à janvier 2008.

9.3 Selon l'argument du défendeur, compte tenu de la nature des manquements du requérant, à savoir son absentéisme, il n'y avait aucune raison d'élaborer un plan d'amélioration du rendement, car le problème du requérant ne résidait pas dans l'exécution de ses tâches. Le défendeur explique également que le premier notateur s'est entretenu à maintes reprises avec le requérant pour discuter de ses absences régulières, le conseiller et finalement le mettre en garde, mais ces mesures n'ont eu aucun effet. Par voie de conséquence, le défendeur fait valoir que, conformément à la section 8.3 de l'instruction ST/AI/2002/3, tout ce qui pouvait être fait pour remédier à l'absentéisme du requérant l'a été et qu'un plan d'amélioration du rendement était donc inutile, d'autant plus qu'il n'y aurait pas participé.

9.4 Le requérant soutient que le défendeur ne peut étayer les feuilles de présence qu'il a présentées comme preuve à l'appui puisqu'il les a créées pour faciliter le non-renouvellement de son engagement. Le requérant soutient également que le défendeur n'a présenté aucun élément quant à la façon dont des mesures disciplinaires avaient été prises contre lui afin de mettre fin à son engagement. Le requérant soutient en outre que rien n'indique que ses absences avaient été déduites de son traitement,

¹ Voir par exemple Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 940, *Debrabata Nag* (1999).

² Voir par exemple Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 1191, *Aertgeerts* (2004).

comme il était prévu dans le Règlement et le Statut du personnel. Enfin, le requérant fait valoir que son e-PAS pour la période d'octobre 2007 à février 2008 n'était pas achevé au moment du non-renouvellement de son engagement et que cette situation représentait une violation de ses droits à une procédure régulière.

9.5 Le Tribunal est convaincu par la preuve dont il est saisi concernant les absences chroniques du requérant. Le Tribunal n'est pas convaincu que le requérant n'avait aucune prise sur les raisons qu'il a présentées pour expliquer ses absences non autorisées. Le Tribunal considère que le requérant avait eu amplement la possibilité de remédier à ce problème. Le Tribunal est convaincu, en considérant les dispositions de la section 8.3 de l'instruction ST/AI/2002/3, que l'Administration du TPIR avait pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation concernant l'absentéisme chronique du requérant.

9.6 Le Tribunal note avec inquiétude l'argument du requérant selon lequel l'Administration n'avait pas achevé son e-PAS pour la période d'octobre 2007 à février 2008 avant le non-renouvellement de son engagement. À la lumière de ce manquement, le Tribunal aurait été disposé à accorder une indemnité à cet égard, mais après avoir réexaminé toutes les circonstances de l'espèce et considérant le fait que l'Administration, d'après les propres arguments du requérant, n'avait pas déduit le traitement et les indemnités afférents aux périodes d'absence de ce dernier, comme il était prévu au sous-alinéa ii) de l'alinéa b) de la disposition 105.1 du Règlement du personnel, le Tribunal juge que le versement d'une indemnité n'est pas justifié en l'espèce. En outre, dès lors que le principal grief du défendeur concerne l'absentéisme chronique du requérant, le Tribunal constate que le requérant n'a présenté aucun élément lui permettant de démontrer qu'il pouvait contester ce grief en particulier. Enfin, ayant examiné toutes les circonstances considérées, le Tribunal est d'avis qu'aucune attente de renouvellement de contrat n'a été créée en l'espèce.

10. Conclusions

10.1 Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal rend les conclusions suivantes :

- i) Que la décision administrative du Chef du TPIR du Service de la gestion du personnel en date du 23 janvier 2008 de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant au-delà du 29 février 2008 en raison de l'absentéisme chronique du requérant ne s'appuyait pas sur un motif abusif;
- ii) Que le Chef du TPIR du Service de la gestion du personnel n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire dans sa décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant;
- iii) Que les circonstances de l'affaire ne justifient pas de conclure que le requérant était autorisé à compter sur un renouvellement de contrat en vertu de ses conditions d'emploi;
- iv) Que l'Administration du TPIR avait pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation concernant l'absentéisme chronique du requérant, conformément aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel.

11. Conclusion

11.1 Le Tribunal juge que l'affaire du requérant dans son ensemble est vouée à l'échec et qu'elle est par conséquent rejetée.

(Signé) Juge Nkemdilim Izuako

Ainsi jugé le 30 mars 2010

Enregistré au Greffe le 30 mars 2010

(Signé) Jean-Pelé Fomété, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Nairobi