



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/051/
JAB/2008/098
Jugement n° : UNDT/2010/060
Date : 9 avril 2010
Original : français
anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

SINA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
George Irving

Conseil pour le défendeur :
Peri Johnson, PNUD

Remarque : Ce jugement a été rectifié conformément à l'article 31 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Requête

1. Le requérant conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée et la manière dont il a été en fin de compte congédié. Quelques mois avant la fin de son contrat, il a été gravement blessé lors d'une explosion accidentelle causée par un obus de mortier qui avait été introduit chez lui. L'enquête a suggéré que le requérant a ramené l'obus de mortier et doit être blâmé pour l'explosion. Avant que le rapport d'enquête ne soit officiellement publié, le requérant fut informé du non-renouvellement de son contrat. Un autre rapport conclut que le premier examen erroné de la scène ne pouvait pas être corrigé, et que l'origine de l'explosion ne pouvait pas être vérifiée ne sachant si elle s'était produite sous le lit ou dans la chambre. En se fondant sur ce rapport, le PNUD décida que l'on ne pouvait tirer aucune conclusion sur la responsabilité du requérant. Le requérant a bénéficié d'un congé maladie, congé qui a été reconduit à plusieurs reprises suite à des évaluations médicales et dans l'attente de recommandations sur l'indemnisation de la part du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation des Nations Unies. La Division des services médicaux avait conclu quelque temps auparavant qu'il était apte au travail, même s'il n'a pas été informé de cette décision. Il fut informé de la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation plus de deux semaines après qu'elle ne soit émise, le jour où il était remercié, sans préavis, par l'Organisation.

2. Le requérant argua qu'il avait des raisons légitimes pour penser que son contrat devait être reconduit, mais que les résultats défavorables de l'enquête antérieure avaient influencé défavorablement la décision de ne pas renouveler son contrat. Il argue également qu'il était en droit d'être informé des conclusions selon lesquelles il était apte au travail, et que le manque de préavis de sa cessation d'activité n'était pas inéquitable et constitue une violation de la procédure régulière.

3. Certains des faits ont été révisés dans une décision antérieure du Tribunal qui a débattu et rejeté une requête pour jugement sommaire le 30 septembre 2009 (UNDT/2009/027).

Faits

4. Le requérant jouissait d'un engagement de durée limitée au titre de la série 300 en tant que spécialiste du démantèlement, du désarmement et de la réinsertion au sein du Programme des Nations Unies pour le développement/Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan à Kaboul. Il a pris ses fonctions le 23 août 2005, et son contrat fut initialement prolongé pour deux périodes de six mois jusqu'au 28 février 2007. Le requérant travailla d'abord avec l'équipe 4 d'enquête sur les munitions, puis avec l'équipe 9 en tant que chef de groupe. Lorsque la question des munitions fut transférée au gouvernement afghan en novembre 2006, on proposa la dissolution de l'équipe 9. Le requérant ainsi que d'autres membres de l'équipe avaient parfois remplacé le chef des opérations du Programme des Nations Unies pour le développement/Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan lorsqu'il s'absentait de son poste. Le chef des opérations ne se souvient pas avoir fait déclaration aucune

garantissant au requérant une quelconque perspective de travail à venir dans le cas où il serait affecté à une autre position. Il s'agissait d'un programme à long terme qui se poursuivait au-delà du contrat de durée déterminée du requérant.

5. Le 12 octobre 2006 une explosion se produisit dans la chambre du requérant dans son lieu de résidence, lui causant de graves blessures. Il est presque certain que l'explosion est due à un obus de mortier. Le requérant a d'abord été soigné dans les installations locales, puis, le 14 octobre 2006, fut évacué vers l'Inde pour poursuivre son traitement. Le 26 octobre 2006 le Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies entreprit une enquête sur les circonstances de l'explosion.

6. Le requérant soutient depuis la première fois qu'on lui a parlé du sujet à l'hôpital, qu'il n'a pas apporté l'obus sur son lieu de résidence, et il suggéra que l'une des personnes travaillant avec lui avait pu le faire. Le premier rapport des autorités des Nations Unies a été établi le 29 octobre 2006 par le Groupe spécial d'enquête du Département de la sûreté et de la sécurité, lequel en substance, exonérait le requérant mais impliquait l'une des personnes travaillant avec lui. Comme je l'ai mentionné dans UNDT/2009/027, les méthodes d'enquête employées et l'examen de la scène posent un problème pour bon nombre de raisons, quoique des conclusions raisonnables sur la cause de l'explosion ne purent être tirées. L'enquête fut reprise le jour suivant par le Bureau de l'audit et des études de performance du PNUD. J'ai caractérisé ce rapport dans ma décision antérieure de méticuleux, objectif, et attentif. Rien de ce qui s'est dit après ne m'a fait changer d'avis. Le 14 novembre 2006, avant la fin de l'enquête, l'Administrateur assistant et Directeur du Bureau de la gestion du PNUD, prévint le collègue initialement impliqué que les enquêteurs du Bureau de l'audit et des études de performance n'avaient pas trouvé de preuve corroborant son implication dans l'explosion et que la suspension de fonctions qu'il risquait en fonction de l'avancement de l'enquête avait été levée.

7. Entretemps, comme je l'ai mentionné, une décision a été rendue pour transférer la responsabilité du dépôt de munitions de Khairabad aux autorités locales pour que les tâches de l'équipe d'enquête 9 sur les munitions soient achevées pour le 30 novembre 2006. Le chef d'état-major et le Directeur du Programme des Nations Unies pour le développement/Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan pensaient que le poste du requérant était par conséquent superflu, et que donc il n'y avait pas lieu de renouveler son contrat. Dans une déclaration au Tribunal le Directeur du programme qui avait pris la décision, a formellement démenti que la décision eût à voir avec les circonstances de l'explosion ou l'enquête, dont il n'a eu le résultat en mains qu'en janvier, et dont il n'a pas eu connaissance du contenu auparavant.

8. Le 19 décembre 2006 le requérant envoya un courriel à l'officier chargé de la Protection, Programme des Nations Unies pour le développement/Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan, pour demander tout rapport sur l'explosion pour qu'il puisse le transmettre à ses conseils pour examen. L'officier transféra le message au Directeur de programme et au Directeur de pays en suggérant que le requérant soit informé qu'une enquête interne était en cours laquelle n'a pas été communiquée, son

contenu étant inconnu, et que le PNUD n'était pas informé d'autres rapports. Le Directeur de programme et le Directeur de pays ont donné leur accord. Il n'y a pas de raison de penser que cette information soit incorrecte.

9. Le 21 décembre 2006 le Directeur de programme informa le requérant que son contrat expirant le 28 février 2007 ne serait pas renouvelé. Dans une déclaration faite au Tribunal le 3 novembre 2009 par le requérant, il affirma que le Directeur de programme n'était pas influencé par les enquêtes en cours sur les circonstances de l'explosion. (Il peut s'avérer utile de signaler qu'il est évident d'après des documents de l'époque que le Directeur de programme éprouvait beaucoup de sympathie à l'égard du requérant, et je pense plutôt qu'il pensait que celui-ci n'avait pas commis d'acte répréhensible.) Ceci est corroboré par la déclaration de l'ancien chef d'état-major du Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan en date du 23 octobre 2009.

10. Par la suite, le contrat du requérant fut reconduit plusieurs fois. Cependant, il est évident que ces prolongations n'ont fait que repousser la prise de décision du 21 décembre 2006 de ne pas le prolonger. Une question cruciale dans cette affaire est de savoir si le Directeur de programme avait connaissance des conclusions des enquêtes lorsqu'il a décidé de ne pas renouveler le contrat du requérant. Le 14 janvier 2007 le requérant a écrit au Directeur de programme par rapport à la lettre du 21 décembre et commente –

Je préfère être sincère avec vous et avec moi-même en vous disant que je n'ai aucune intention de revenir en Afghanistan même si mon contrat était prolongé ... Mais j'ai toujours pensé que le Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan m'offrirait de prolonger mon contrat au moins jusqu'à ce que je me sois complètement remis et que les médecins le certifient.

...

En outre, comme j'ai eu un accident en étant sous contrat avec le Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan, je voudrais demander votre soutien en considérant deux possibilités :

1. La prolongation de mon contrat pour au moins trois autres mois si les médecins recommandent un prolongement de mon congé maladie après février 2007.
2. Demander au Programme des Nations Unies pour le développement/Programme Nouveau départ pour l'Afghanistan une aide financière (sous forme d'indemnisation) couvrant mes dépenses de santé pour un certain temps jusqu'à ce que je sois en mesure physiquement et physiologiquement [psychologiquement?] d'entreprendre un autre travail.

11. Le 23 février 2007 l'AAD/BOM du PNUD prolongea le contrat du requérant pour trois mois dans l'attente de l'enquête en cours et du traitement médical du requérant, déclarant –

Malgré l'absence d'espoir légal d'un renouvellement, je réalise que ces circonstances requièrent que nous considérions de prolonger votre engagement. Je comprends que vous êtes toujours sous traitement médical pour les blessures subies suite à l'explosion ... J'ai également conscience que l'enquête tente toujours de comprendre les raisons pour lesquelles une telle explosion s'est produite, et le cas échéant, de déterminer les responsabilités par rapport à l'explosion.

Dans ces circonstances, j'ai décidé de remettre la décision du 21 décembre 2006 et de prolonger votre engagement pour une durée limitée à trois mois, en espérant qu'à ce moment-là l'Organisation aura fait toute la lumière en ce qui concerne les circonstances de l'explosion. Cette prolongation de trois mois vous permettra d'être couvert par votre assurance médicale pendant ce laps de temps.

Cette prolongation est accordée exceptionnellement étant donné les circonstances, et ne saurait en aucun cas engager l'Organisation à renouveler votre contrat après le 31 mai 2007.

12. Le Bureau de l'audit et des études de performance a délivré son rapport en janvier 2007 (on ne sait pas à quelle date le rapport fut achevé). En substance, les enquêteurs admettent que le collègue du requérant n'est pas impliqué. Pour simplifier à l'extrême d'une certaine manière, ceci équivaut à dire que le requérant est vraisemblablement coupable. Le rapport conclut entre autres que –

Les preuves vont dans le sens de la conclusion que M. Sina a emmené des munitions y compris un obus de mortier dans sa chambre et qu'il l'a fait exploser par inadvertance – probablement en le faisant tomber de son lit.

Le 17 janvier 2007 le rapport est envoyé par le juriste hors classe du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats (le procureur du Bureau d'appui juridique), PNUD, au requérant aux fins de commentaires. Il fut informé que, bien qu'il n'y ait pas d'affaire disciplinaire à son égard, « le fait de ne pas fournir d'explication raisonnable aux conclusions de l'enquête peut mener à lancer une procédure disciplinaire pour faute professionnelle ». Le 15 février 2007 le requérant fit un long commentaire réitérant son innocence.

13. Le 24 avril 2007 un deuxième rapport d'enquête du Bureau de l'audit et des études de performance fut soumis au requérant aux fins de commentaires. D'autres enquêtes ont été menées en réponse aux critiques du requérant, et je pense qu'il y a été répondu de manière convaincante. Ce deuxième rapport conclut (pour de bonnes raisons à mon avis) entre autres que –

[L]es preuves suggèrent qu'il s'agit d'un malheureux accident, causé par la détonation partielle d'un obus de mortier dans le sac noir de M. Sina que celui-ci avait apporté dans sa chambre.

14. Le requérant commenta à nouveau abondamment le rapport niant à nouveau toute responsabilité quant à l'explosion. Il fut décidé de demander au Bureau des services de contrôle interne de commenter les preuves disponibles afin de permettre si possible de parvenir à une conclusion définitive de la question. Le 17 juillet 2007 après une révision du matériel disponible, le Bureau des services de contrôle interne informa l'AAD/BOM du PNUD que –

... en l'absence de preuves directes et cruciales qui auraient été obtenues sur la scène de l'explosion, c'est-à-dire si l'enquête avait été menée dans les règles de l'art dès le début, le Bureau des services de contrôle interne ne peut pas certifier l'origine de l'explosion.

15. Par lettre en date du 30 octobre 2007, le défendeur prolongea le contrat du requérant jusqu'au 30 novembre 2007 car aucune décision définitive sur la réclamation d'ordre médical auprès du Comité des réclamations des Nations Unies n'avait été prise, informant également le requérant que-

Le Bureau des services de contrôle interne ne peut pas se prononcer sur l'origine de l'explosion ... Nous avons donc revu minutieusement le matériel dont nous disposons, c'est-à-dire deux rapports du Bureau de l'audit et des études de performance, vos commentaires y afférant, et la position du Bureau des services de contrôle interne; nous en avons conclu qu'en l'absence de preuves définitives sur l'origine de l'explosion, personne ne peut en être tenu pour responsable.

Dans la même lettre, le défendeur demande instamment au requérant de suivre l'état de sa réclamation et de fournir une mise à jour de son état de santé, certificats à l'appui, pour que la Division des services médicaux puisse se prononcer en connaissance de cause sur son statut médical et administratif, en particulier, en ce qui concerne le congé de maladie certifié.

16. Par lettre en date du 6 décembre 2007, en réponse à une requête du requérant de suspendre la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 30 novembre 2007, le Vice-Secrétaire général suspendit la décision jusqu'au 31 janvier 2008, déclarant –

Le Secrétaire général pense qu'exceptionnellement on doit vous accorder une dernière chance de remplir votre obligation de fournir les informations nécessaires afin que l'on puisse décider de votre statut médical et administratif. Il décide par conséquent de suspendre la décision de ne pas renouveler votre contrat jusqu'au 31 janvier 2008. Cette suspension est néanmoins sujette à ce que le service médical des Nations Unies reçoive *non après le 4 janvier 2008* tout document nécessaire qui aiderait à déterminer votre statut médical, en particulier en ce qui concerne votre congé maladie après le 6 mars 2007...

... De manière à effacer tout doute, je voudrais souligner le fait que la responsabilité de présenter dans le laps de temps imparti tout document requis afin d'établir votre statut médical depuis mars 2007 dépend exclusivement de

vous. Si vous ne nous faisiez pas en sorte que tous les documents comme stipulé dans la présente nous *parviennent* avant le 4 janvier 2008, le présent sursis prendrait fin et votre contrat également le jour-même.

17. Le 18 décembre 2007 la Division des services médicaux envoya un courriel au requérant accusant réception de l'historique médical et demandant de plus amples informations de la part de ses médecins comme l'étendue de la cicatrice, l'état actuel de la peau, les limitations dans les mouvements, et la liste des traitements médicaux, ces informations étant nécessaires pour les soumettre au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Même s'il n'existe pas de preuve directe de l'envoi de ces informations, j'ai tendance à penser qu'elles l'ont été, étant donné le courriel du 17 avril 2008 résumé ci-après.

18. Par courriel du 29 janvier 2008 du coordonateur du Groupe des conseils (précurseur du Bureau de l'aide juridique au personnel) au Directeur, Bureau d'appui juridique, le coordonateur déclare –

[J]e vous remercie pour votre message vocal nous informant de la prolongation du contrat de M. Sina. Nous comprenons que le PNUD prolonge son contrat jusqu'à fin février 2008, et qu'il pourrait être prolongé à nouveau en fonction du travail et/ou des résultats du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation.

19. Le 4 mars 2008 l'ancien conseil du requérant écrivit au Directeur du Bureau d'appui juridique, PNUD, transmettant l'information qu'il avait apparemment reçue du requérant. Entre autres choses, il est dit que le requérant était anxieux de savoir comment les conclusions du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation « pouvaient avoir un rapport avec sa possibilité de demander sa réforme pour cause de handicap ». Il était également déclaré que le requérant « a pu établir que son congé maladie a pris fin il y a à peu près un an, et il a été averti à ce moment-là que la possibilité que celui-ci soit prolongé dépendait de l'évaluation médicale officielle de son état ». Le requérant qui a déclaré qu'il n'était pas informé du congé maladie auquel il avait droit, a contredit cette partie du courriel par les preuves, mais je préfère me rapporter plutôt à une note récente de son propre conseil à l'époque qui avait juste intérêt à être précis, et n'avait aucun intérêt personnel. Ceci ne signifie nullement qu'il n'y ait pas de malentendu possible, mais, même le cas échéant, le courriel pourrait être accepté comme au moins probablement fiable. Le conseil commentait que le requérant « a également fourni toute information sur la portée de son handicap actuel, comme vous le savez ». Le Directeur du Bureau d'appui juridique répondit le jour-même que le requérant avait effectivement transmis son historique médical à la Division des services médicaux.

20. Il semblerait qu'il y ait eu une autre communication de la part du Directeur du Bureau d'appui juridique adressée au requérant peu de temps après car le 10 mars 2008 il lui fait parvenir un courriel la remerciant d'avoir prolongé son contrat jusqu'à fin mars.

21. Dans un courriel du 17 mars 2008 adressé à l'ancien conseil du requérant, le Directeur du Bureau d'appui juridique déclare-

J'ai reçu aujourd'hui une note du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, ils ont besoin de davantage de renseignements. Quoi que ce soit qui leur permette de décider si la blessure est en rapport avec le service. Pourriez-vous voir avec votre client s'il dispose d'une quelconque information pertinente? Nous consultons également le bureau de pays pour voir s'ils peuvent nous fournir d'autres informations. De toute évidence, nous devons prolonger son contrat à nouveau pour tout le mois d'avril. J'informe le bureau pour que les mesures nécessaires soient prises.

22. Par courriel du 31 mars 2008, la Division des services médicaux a fait savoir au défendeur que, sur la base des rapports médicaux transmis et révisés par la Division des services médicaux, elle approuvait le congé maladie du requérant du 12 octobre 2006 au 2 décembre 2007, et qu'il n'y avait « aucune raison médicale de reconduire l'arrêt maladie ». Cette information n'a pas été communiquée au requérant. Le 8 avril 2008 la Division des services médicaux confirma que les documents médicaux examinés indiquaient que le requérant ne pouvait pas prétendre à une pension d'invalidité, et qu'il était apte à travailler, quoiqu'on ne lui conseillait pas de retourner en Afghanistan. Cette information n'a pas été communiquée au requérant.

23. Le 15 avril 2008 le l'ancien conseil du requérant informa ce dernier que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation ne savait toujours pas si ses blessures étaient dues à son travail, et que son affaire reviendrait devant le Comité le 23 avril 2008, même si le volume des affaires à traiter devaient demander une autre réunion pour examiner son affaire. Il avait demandé une autre prolongation d'un mois du contrat du requérant. Le requérant transmit ce courriel au Directeur du Bureau d'appui juridique le 17 avril 2008 avec tout un ensemble de plaintes au sujet de son traitement et ajouta-

Ça ne m'intéresse pas vraiment d'obtenir une autre prolongation de mon contrat; je préférerais que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation prenne une décision après quoi je pourrais quitter le PNUD asp [dés que possible?]. Je vous serais donc reconnaissant de presser le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation pour qu'il prenne une décision par rapport à mon affaire.

La lettre finit en demandant conseil.

24. Le 18 avril 2008 le Directeur du Bureau d'appui juridique répondit, informant le requérant que le PNUD prolongeait son contrat « jusqu'à fin mai, car le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation se réunit fin avril pour revoir votre plainte », exprimant le « souhait qu'une décision finale sera prise lors de cette réunion, en tenant compte des nouvelles informations que vous avez présentées ainsi que nous-mêmes à la demande du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation ». Elle répète que le PNUD a « continué de prolonger son contrat

pendant cette période pendant que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation examinait [si les blessures étaient dues au travail ou pas] ».

25. Le 22 avril 2008 le requérant envoya un courriel au Directeur du Bureau d'appui juridique la remerciant pour l'information. Il se plaignait à nouveau du délai pour que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation prenne une décision finale et ajoutait –

À présent je voudrais vraiment savoir et avoir une décision définitive de la part du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, et entre-temps quitter le PNUD pour être libre de pouvoir organiser ma vie de mon mieux.

Par conséquent, je vous serais très reconnaissant de tout ce qu'il est en votre pouvoir de faire pour presser le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation afin qu'il prenne une décision finale par rapport à mon affaire.

26. Le 12 mai 2008 le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation recommandait que les blessures et la maladie du requérant soient reconnues comme attribuables à l'exercice de ses fonctions. Ceci fut approuvé pour le Secrétaire général le 17 mars 2008. Il semble que le PNUD n'ait pas été informé de cette recommandation ni de l'approbation avant le 27 mai 2008.

27. Le 30 mai 2008 le défendeur écrivit au requérant pour l'informer des recommandations du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation et informait le requérant que-

La prolongation finale [de votre contrat] prend fin le 30 mai 2008, et le PNUD procède en ce moment aux formalités administratives pour mettre consécutivement fin à votre engagement.

Cette lettre (qui en dépit de la clause finale rend effective la rupture) explique également que le contrat du requérant a été prolongé depuis sa première expiration de manière à préserver ses droits relatifs à l'assurance médicale.

Questions

28. La question principale peut être résumée comme suit –

- a) Est-ce qu'il existe quelque raison légitime que ce soit d'espérer un renouvellement;
- b) Est-ce que l'enquête a défavorablement influencé la décision de ne pas renouveler le contrat; et
- c) Est-ce que les obligations du défendeur à l'égard du requérant ont été remplies en ce qui concerne la notification du statut médical du requérant et de la cessation de service.

Cas du requérant

29. Espérant un renouvellement, le requérant fait valoir –

- a) En vertu de l'article 4.4 de l'ancien Statut du personnel la préférence doit être donnée, au moment de pourvoir à une vacance de poste, à ceux déjà au service de l'Organisation, ce qui est le cas du requérant.
- b) Le requérant était employé en tant que spécialiste du démantèlement, du désarmement et de la réinsertion et dans aucune équipe en particulier. Il n'y a aucune raison pour que, lorsque le travail avec les munitions a été transféré au gouvernement en novembre 2007 et si l'équipe 9 d'enquête sur les munitions a été dissoute, son contrat n'ait pas pu être renouvelé et/ou il n'ait pas pu faire partie d'un autre groupe ou projet.
- c) Le requérant avait remplacé le chef des opérations lorsque celui-ci n'était pas à son poste, et il y eut plusieurs conversations entre lui et le chef des opérations au cours desquelles on lui avait laissé espérer qu'il le remplacerait à son départ.
- d) Le requérant pensait que son contrat serait reconduit puisqu'il a une expertise particulière, et n'a servi que pendant trois des quatre ans auxquels est limitée la durée d'un engagement pour une durée limitée. Lorsqu'il a questionné l'équipe 9 d'enquête sur les munitions on lui a dit qu'il intégrerait un autre groupe ou un autre travail. On a encore besoin de l'expertise du requérant. (Le requérant se réfère au rapport du projet trimestriel du PNUD de démantèlement des groupes armés illégaux en Afghanistan selon lequel quatre spécialistes de terrain ont été engagés par les bureaux nationaux d'Afghanistan comme preuve de ce besoin.)

30. Sur le fait que le preneur de décisions ait pris ou pas en considération des sujets inappropriés au moment de ne pas renouveler son contrat, le requérant présente –

- a) On peut raisonnablement déduire que l'enquête a probablement eu une influence sur la décision contestée, comme dans *Al-Khatib* (2000) UNAT 951 et *Mbarushimana* (2004) UNAT 1192.
- b) Le requérant étant nommé « le sujet » de l'enquête subséquente démontre qu'il était présumé coupable. Il faut en conclure que la décision était motivée par le soupçon qu'il était responsable de l'explosion.

31. Sur la question est-ce que le requérant a bénéficié d'une procédure régulière en ce qui concerne la notification du statut médical et de sa cessation de service, le requérant présente –

- a) Que le requérant ne reçoive pas de notification de son statut par rapport à son congé maladie, c'est-à-dire que ses droits avaient pris fin et qu'il était médicalement apte à reprendre le service, n'est pas équitable et ne

respecte pas les procédures. S'il avait disposé de cette information, le requérant aurait pu reprendre le travail avec la possibilité d'autres prestations, y compris la possibilité d'avoir un autre emploi. Ceci lui aurait également permis de mettre en cause d'autres conclusions. Il y a une obligation d'équité qui veut que l'administration l'informe de son statut avant de compter sur l'expiration de son dernier renouvellement.

- b) Une pratique établie veut que l'on ne se sépare pas d'un membre du personnel pendant son congé maladie, et le contrat doit être prolongé puisque ceci a des effets sur les droits à des prestations de sécurité sociale (chômage, handicap, etc.)
- c) Le requérant n'a pas su que les droits attachés à son congé maladie avaient expiré avant sa cessation de service. La Division des services médicaux ne lui a pas rappelé qu'il fallait des documents supplémentaires.

Cas du défendeur

32. Sur la question de savoir s'il y avait des raisons légitimes d'espérer un renouvellement, le défendeur fait valoir –

- a) Le requérant aurait dû postuler à un poste ou être sous un contrat à plus long terme pour que l'article 4.4 lui soit applicable; c'est-à-dire que le requérant n'est pas considéré comme un candidat interne.
- b) Le chef des opérations ne se souvient pas avoir fait déclaration aucune garantissant au requérant une quelconque perspective de travail à venir, et n'était pas quoi qu'il en soit, autorisé à le faire. Et dans le cas du requérant, ce qui a été dit n'allait pas au-delà de l'évocation d'une probabilité.
- c) Dans un certain nombre de déclarations, le requérant assure qu'il n'avait pas l'intention de reprendre son poste ou qu'il espérait achever son service à la fin de ses prolongations de contrat, lorsque le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation aurait fait ses recommandations. Par conséquent, il n'avait pas d'espoir de renouvellement après cette échéance.

33. Sur si le preneur de décisions avait tenu compte de choses inappropriées au moment de décider de la prolongation du contrat, le défendeur fait valoir que la décision de mettre fin aux travaux de l'équipe d'enquête n° 9 sur les munitions avant le 30 novembre était une décision opérationnelle prise de bonne foi n'ayant rien à voir avec le requérant. Il n'y avait nulle obligation de renouveler son contrat, sauf pour des raisons spécifiques en rapport avec l'enquête et son congé maladie. Les déclarations du Directeur de programme et du chef d'état-major de l'époque doivent être acceptées dans ce sens. Elles sont soutenues par les déclarations de l'enquêteur

ad hoc dans le sens où les enquêteurs n'ont pas informé la direction du PNUD des avancements de l'enquête : sauf pour l'informer de la mise hors de cause du premier suspect, ils n'ont jamais parlé de la teneur de l'enquête.

34. Sur la question est-ce que le requérant a bénéficié d'une procédure régulière en ce qui concerne la notification de son statut médical et de sa cessation de service, le défendeur fait valoir –

- a) La décision de prolonger et les raisons de le faire sont connues du requérant qui a déclaré qu'il comprenait et acceptait.
- b) Il n'y avait aucune obligation légale de notification.

La légitime expectative de renouvellement

35. Une expectative légitime donnant lieu à des obligations légales ou contractuelles se produit lorsque l'une des parties agit par ses déclarations, par ses actes, ou par ses mots, de telle manière qu'il est ou est raisonnablement probable de pousser l'autre partie à agir de quelque manière que ce soit en s'appuyant sur cette déclaration, et que l'autre partie agisse en ce sens.

36. Il n'y avait pas d'expectative de renouvellement sur la base du seul contrat du requérant. Les preuves des conversations du requérant avec le chef des opérations sont trop générales pour justifier une déduction au-delà d'une projection spéculative, quoique non déraisonnable. L'expectative que le projet devait être prolongé après la fin de son contrat initial ainsi que le fait que le besoin constant des services qu'il est en mesure de fournir n'ont pas abouti à des conséquences légales : ce n'est qu'une projection spéculative. L'un des doutes au sujet de cette preuve, est de savoir si le chef des opérations s'est exprimé en ayant connaissance de la fermeture imminente de l'entrepôt et de la fin de contrat du requérant.

37. La seule conclusion raisonnable sur l'échange de courriels exposés ci-dessus en détail, est que le requérant lui-même ne s'attendait à aucun moment à un renouvellement, car le cas échéant, il aurait déposé une requête dès la première réponse à la lettre lui notifiant le non-renouvellement de son contrat. Aucune allusion aux déclarations du chef des opérations n'a été faite avant un important laps de temps. Il n'y a pas non plus de preuve irréfutable que quoi que ce soit ait été dit ou fait au nom du requérant qui aurait pu lui laisser penser qu'il existait une légitime expectative de renouvellement, autre que pure spéculation au sujet du renouvellement de son contrat.

38. En outre, le requérant ne laisse aucun doute depuis le début sur le fait qu'il ne désire pas voir son contrat prolongé après expiration de son congé maladie, et la décision au sujet de sa demande d'indemnisation par le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. C'en est presque au point qu'il aurait pu y avoir un poste vacant qu'on aurait pu lui attribuer, même en supposant qu'il en fût ainsi.

La décision de non-renouvellement

39. J'ai expliqué précédemment (voir par exemple UNDT/2010/001 *Abboud* et UNDT/2009/039 *Beaudry*), que la décision de ne pas renouveler un contrat est une décision administrative qui ne diffère pas de manière significative dans son aspect légal d'une autre décision administrative prise au sujet d'un contrat de travail. Il faut respecter l'exigence de bonne foi et d'agir équitablement qui son inmanquablement implicites dans ce genre de contrats. Ce n'est pas compliqué. Dans l'affaire présente, la décision devait être prise par une personne autorisée à ce faire, investie de cette autorité, tenant compte toutes choses pertinentes, et ignorant toutes choses non-pertinentes, n'ayant pas commis d'erreur significative de fait ou de droit, et dont la décision, d'un point de vue objectif, n'est pas si déraisonnable qu'aucun preneur de décision ne la prendrait. Les conditions préalables de validité sont également induites tout simplement par la condition implicite du contrat qui veut que les décisions soient rationnelles mais il n'est ni conventionnel ni nécessaire de les indiquer.

40. Le défendeur maintient que l'enquête n'a en *aucune* manière influencé la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant, et que la décision était fondée sur le fait qu'on n'avait plus besoin du requérant puisque le projet temporaire sur lequel il travaillait avait été transféré au gouvernement. Les déclarations du Directeur de programme et du chef d'état-major énonçant les raisons du non-renouvellement de contrat du requérant sont, de mon point de vue, crédibles, elles n'ont pas non plus été remises en question suggérant qu'il puisse en être autrement. Sans doute, ces responsables étaient conscients de la mise hors de cause du collègue du requérant avant que la décision de non-renouvellement ait été prise. Il est évident, dans des circonstances qu'ils connaissent bien, que s'il n'avait pas apporté l'obus de mortier dans la chambre du requérant, il est très probable que le requérant l'ait fait. Toutefois, il ne s'ensuit pas que ce soupçon ait influencé la décision, en particulier à la lumière des raisons tout à fait légitimes qui découlent de la fermeture du projet sur lequel le requérant travaillait ce qui favorisait fortement la décision du non-renouvellement, s'il n'y avait plus de réel besoin.

41. À mon avis, la prépondérance de la preuve étaye fortement la conclusion que le non-renouvellement n'a pas été influencé par les soupçons que le requérant était impliqué dans l'explosion. Cependant, je dois en même temps exprimer ma ferme conviction qu'il aurait été tout à fait approprié étant donné les circonstances de prendre en compte ces soupçons. Il est évident, d'après les rapports d'enquête que ce n'est que par chance que le requérant n'a pas lui-même été plus gravement blessé voire tué, et que d'autres personnes pourraient avoir subi le même sort. Apporter des munitions dans une résidence est tout simplement une folie dangereuse, que ceci soit aussi en violation de tout règlement ou pas (et il faut supposer que c'est le cas). Aucune évaluation objective du rapport d'enquête ne peut au moins émettre la forte suspicion que le demandeur l'a fait, même si aucune conclusion définitive ne peut être formulée à cet effet. À cet égard, la réponse du Bureau des services de contrôle interne est tout à fait insuffisante, et même tendancieuse. Mais l'accepter au pied de la lettre, comme je suis convaincu que les responsables l'ont fait, cela signifie rien de plus qu'il n'y avait pas une base réelle à une procédure disciplinaire. Vu le terrain

d'opérations du requérant, un soupçon juste (dans le sens où il a eu l'opportunité de commenter les résultats et que ses commentaires ont été soigneusement examinés) fondé sur des motifs raisonnables, à savoir que le fait qu'il ait introduit l'obus de mortier dans sa résidence est assez grave pour que le décideur refuse de plein droit de prendre le risque d'employer le requérant pour ce travail à nouveau. Il suffit de regarder les conséquences si un autre accident de ce type se reproduisait et la réponse à l'explication du décideur qu'il n'y avait aucune *preuve* réelle que le requérant était responsable d'une explosion antérieure pour démontrer ce point. Qui plus est, tout décideur dispose de raisons suffisantes pour conclure qu'il y avait plus qu'un simple soupçon raisonnable sur la responsabilité du requérant. À la lumière des éléments de preuve dans leur ensemble, il me semble qu'il ne peut être raisonnablement soutenu que le défendeur avait une obligation juridique positive de renouveler le contrat du requérant. Si un tel soupçon est suffisant pour mettre fin à un contrat en cours ou refuser de le renouveler là où il y a par ailleurs une obligation légale de le faire est une autre question sur laquelle il n'est pas nécessaire de statuer ici.

42. Le test de responsabilité de la conduite problématique dans une procédure disciplinaire est très différent du test applicable pour décider de renouveler un contrat ou pas. Dans ce dernier cas, le décideur a le droit, en fait est tenu, de prendre en compte toutes les questions pertinentes à condition qu'elles ne soient pas purement spéculatives, mais fondées sur une considération raisonnable des faits, afin de prendre la décision en question. Dans un tel cas, le *risque* non négligeable qu'un problème important, une négligence grave, une erreur de jugement ou un manque d'intégrité, soit présent par rapport à une question qui a trait directement au travail à effectuer ne doit pas être simplement rejeté parce que le fait lui-même ne peut pas être établi au niveau de probabilité. Définir la limite est bien sûr difficile, compte tenu de l'éventail des circonstances applicables, mais, en fournissant aux décideurs les actes raisonnablement et rationnellement, compte tenu de la question en cause, il n'y aura pas d'erreur de droit.

43. Ici, il n'est pas exagéré de dire que la vie et l'intégrité physique étaient en jeu et je n'ai aucune hésitation à conclure que, si ma conclusion selon laquelle le gestionnaire de programme n'a pas été influencé par le soupçon que le requérant était responsable de l'explosion est erronée, le résultat de cette partie de l'affaire n'en est pas moins la même : en un mot, il est à la fois en droit et a le devoir de prendre ce soupçon en considération et, ce faisant, la décision de ne pas non-renouvellement est justifiée.

44. L'avocat du requérant a fait référence à *Al-Khatib*, une affaire où un défendeur a été accusé de viol, mais lors du procès il a été jugé innocent. Il est apparu que le paiement d'indemnités avait été effectué en vertu de la coutume jordanienne par la famille de l'appelant à la famille du requérant, ce qui, selon l'appelant fut fait sans qu'il en eût connaissance ou qu'il n'y consente et, en tout état de cause, elles furent remboursées suite à son acquittement. Le contrat du requérant a pris fin « dans l'intérêt de l'Agence », le décideur (à tort et de manière irrationnelle d'après les conclusions du Tribunal administratif) concluant que ce paiement constituait un aveu de l'appelant de sa culpabilité. On verra que cette décision concerne des

circonstances très différentes de celles en l'espèce. D'abord, il n'y avait pas d'éléments de preuve prouvant autre chose que l'appelant avait fait l'objet d'une allégation non prouvée. En l'espèce, l'Organisation a diligenté elle-même une enquête à partir de laquelle il est raisonnable de tirer des conclusions défavorables, au moins en ce qui concerne le risque appréciable directement en rapport avec le danger inhérent au travail du demandeur, à l'égard duquel il a été donné au requérant le droit de commenter. Deuxièmement, le contrat de l'appelant a été résilié plutôt que non-renouvelé. Il n'est pas nécessaire que le non-renouvellement soit « dans l'intérêt de l'Organisation ».

45. L'affaire *Mbarushimana* est également très différente de la présente. L'appelant a été accusé de génocide et d'autres crimes effroyables. Il a été jugé par un tribunal considérant l'extradition, qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour démontrer un soupçon raisonnable de culpabilité. En outre, le Procureur du Tribunal pénal international pour le Rwanda a abandonné les poursuites contre l'appelant, qui avait été présenté devant ce tribunal, faute de preuves. Cela signifie, bien sûr, que l'appelant n'avait pas de possibilité de laver son nom. Le défendeur a refusé de renouveler le contrat du requérant, même s'il y avait une espérance légitime de renouvellement, au motif de l'intérêt de l'Organisation sans que celle-ci, n'examine aucune des preuves. Ainsi, la décision de non-renouvellement (il y a une obligation légale de le faire) repose seulement sur de simples allégations et la possibilité d'un procès. En ce qui concerne la décision du Tribunal administratif que la décision de ne pas renouveler était vouée à l'échec était sans doute correcte, mais aussi sans doute, n'informe pas la question présente.

L'importance des prolongations de contrat

46. On aura noté que le contrat du requérant a été d'abord prolongé en attendant la fin de l'enquête. Il semble que la prolongation de contrats à durée déterminée à cet effet soit une pratique au sein de l'ONU, et il est raisonnable d'en déduire que ceci est si commun que c'est devenu une condition implicite du contrat ou, au moins, a donné lieu à un espoir légitime que le contrat d'un membre du personnel soit renouvelé (les circonstances justifiant un renvoi sans préavis d'un autre côté) jusqu'à ce que les enquêtes sur d'éventuelles fautes soient achevées. Cependant, un tel droit, s'il existe, ne doit pas être sous-entendu. Si, d'autre part, les contrats sont prolongés lorsqu'il n'existe aucune obligation légale de le faire, il est difficile de voir comment cela peut se justifier si le membre du personnel n'exerce aucune fonction. Le coût de la prolongation dans un tel cas peut être considérable et l'on se demande naturellement comment les paiements peuvent se justifier alors qu'il n'existe aucune obligation légale de les faire et que l'employé ne peut pas légalement y prétendre puisqu'il ou elle n'effectue aucun travail pour les percevoir. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de circonstances exceptionnelles dans lesquelles ces contrats ne devraient pas être prolongés. Mais, à mon avis, les circonstances doivent être réellement exceptionnelles ou autrement on peut démontrer qu'elles favorisent vraiment l'intérêt de l'Organisation, comme l'opportunité de maintenir les services d'un membre du personnel lorsque, par exemple, en dehors de l'allégation à examiner, le contrat aurait selon toute vraisemblance été renouvelé ou, si l'enquête

montrait qu'il n'y avait pas faute, le renouvellement serait justifiable. Dans ce cas, l'élément supplémentaire est la blessure subie par le requérant lors de l'explosion de laquelle, à l'époque, il n'avait pas récupéré.

47. Au fil du temps, on a déclaré que la raison justifiant la prolongation était le processus inachevé entrepris par le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Le fondement juridique de ces prolongations est loin d'être clair même si, compte tenu de la réticence presque pathologique et universelle de tout décideur à créer un précédent, il semble prudent de supposer que cela est conforme à la pratique acceptée. (Mais comme AP Herbert observe dans *Misleading Cases in the Common Law*, rien n'est un précédent jusqu'à ce qu'il se soit produit pour la première fois, citant, je crois, Lord Mildeu.) Encore une fois, cependant, il n'est pas souhaitable de s'appuyer uniquement sur la pratique passée lorsque des sommes importantes sont versées sans une base légale claire et explicite pour le faire.

48. À cet égard, je note que la première lettre du défendeur en date du 23 février 2007, accordant la prolongation jusqu'au 31 mai 2007 s'appuie à la fois sur l'enquête en cours et sur l'incapacité du demandeur en raison de ses blessures. La lettre a également, comme il est arrivé, explicitement nié que l'Organisation avait légalement l'obligation de prolonger le contrat et, par conséquent, a laissé entendre que la prolongation était à titre gracieux. Bien que ce que j'ai déjà dit à propos de cette question soulève des doutes quant à la base juridique pour procéder à une telle disposition à titre gracieux, l'affaire a été débattue sur le fondement qu'une telle disposition était appropriée et c'est pourquoi je n'en dis pas plus à ce sujet. Cette qualification n'a pas été reprise dans les prolongations ultérieures.

49. Je voudrais simplement attirer l'attention de l'Organisation de l'opportunité, voire (comme il semble) la nécessité, d'indiquer de manière explicite dans un instrument approprié ses obligations envers les membres du personnel dans ces ou des circonstances similaires avec les considérations qui pourraient justifier, dans tout cas spécifique, le versement de paiements à titre gracieux. Si ce n'est pas déjà clair, je tiens à souligner que la prolongation d'un contrat lorsque le membre du personnel est encore en activité ne comporte pas d'élément à titre gracieux. Je dois aussi mentionner que ce débat ne concerne pas le placement d'un membre du personnel en congé payé dans les circonstances déjà prévues par le Règlement du personnel.

Aptitude au travail

50. Il est admis par l'avocat du défendeur que le requérant n'a pas été informé de la conclusion de la Division des services médicaux selon laquelle le requérant était apte au travail. La question est de savoir si le requérant avait légalement le droit d'en être informé. Lorsque certains droits d'un membre du personnel dépendent d'un résultat particulier par ou de la décision d'un fonctionnaire, ce membre du personnel doit être informé de la conclusion ou de la décision en question. L'Organisation n'a pas le droit de retenir de l'information essentielle à la connaissance des droits du membre du personnel et à la capacité de les faire respecter. Je n'ai aucune difficulté à suggérer qu'une telle obligation de divulgation découle directement de l'existence du droit et

de la nécessité d'une conclusion ou d'une décision. Une autre base juridique est que la divulgation dans ces circonstances est une condition essentielle de l'exigence de bonne foi, nécessairement incompatible avec une dissimulation indirecte des droits que l'Organisation est tenue de fournir.

51. Ce n'est pas une réponse dans la présente affaire de dire que le requérant aurait dû savoir s'il était apte au travail ou non. Qu'il en ait eu connaissance n'ouvre aucun droit. Cependant, le requérant a fait face à une réelle difficulté à cet égard : le *droit* selon lequel le constat de l'aptitude au travail était pertinent n'est pas exprimé clairement, mais il est soutenu que certains droits *procéduraux* ont été perdus. (Je note en passant que le conseil du requérant de l'époque a informé le directeur que le requérant avait été au courant pendant un laps de temps considérable que son congé de maladie avait expiré.) Qu'il ait été apte ou non n'est pas pertinent, dans les circonstances particulières ici, pour toute question, puisque la décision de ne pas renouveler son contrat avait déjà été prise pour des raisons qui n'ont rien à voir avec son état de santé et les prolongations n'en dépendant pas non plus. En outre, il n'existe aucune preuve qu'il n'était pas (de manière pertinente) apte au travail, ce qui suggère que la décision était erronée. (Ceci attire également l'attention sur un problème annexe, à savoir, pour quel travail la Division des services médicaux l'a-t-elle jugé apte? Il semble être assez peu probable qu'il soit autorisé à manipuler des munitions à nouveau. Toutefois, étant donné le demandeur n'a pas été écarté par manque de forme physique, il n'y a pas lieu de se prononcer.) Dans le cas du requérant le fait qu'en fin de compte il aurait été remercié parce qu'il était, en fait, inapte au travail n'est pas pertinent. Il est dit que, s'il avait su qu'il était considéré comme apte au travail, il aurait pu reprendre le travail. Mais, s'il était apte, il aurait pu le faire dans tous les cas. Et pour quel travail? Cette utilisation de l'information n'est quoi qu'il en soit pas liée à un droit.

52. À la fin de la journée, le requérant n'a pas à prouver comment, sur le plan pratique, le fait de ne pas l'informer que le défendeur le considérait comme apte au travail avait eu un impact sur lui, sur ses circonstances, ou sur ses droits. Je conviens volontiers que la courtoisie, qui n'est pas sans importance, voudrait qu'il en ait été informé; mais la courtoisie ne donne pas lieu à des droits.

Le non-renouvellement

53. Il est clair que le requérant était au courant que son contrat prenait fin le 31 mai 2008, sauf prolongation, et qu'il ne serait pas prolongé si le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation formulait sa recommandation dans l'intervalle. Il était aussi conscient que l'on espérait, pour ne pas dire prévoyait, que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation formulerait sa recommandation en avril 2008. Il aurait pu déduire du fait qu'il n'a été informé d'aucune proposition de prolonger son contrat qu'en fin de compte aucune autre prolongation ne serait faite, mais puisque l'on sait qu'une prolongation aurait été faite si le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation n'avait pas transmis ses recommandations avant la fin avril, il n'est pas très juste d'attribuer au requérant une information qu'il ne pouvait pas avoir eue.

54. Je suis prêt à accepter que le Directeur du Bureau d'appui juridique, n'était pas au courant avant le 27 mai 2008, des recommandations du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation et de la décision du Secrétaire général. Ce retard est regrettable, car il a pour effet que le requérant a été informé de l'issue de la procédure et du non-renouvellement le même jour. Je peux comprendre le raisonnement qui a conduit à la conclusion que, étant donné les circonstances, il n'était pas nécessaire d'accorder au requérant une autre prolongation, malgré la brièveté du préavis. Mais je n'accepte pas son manque d'équité du procédé ni son incorrection. Il est vrai que les contrats à durée déterminée peuvent prendre fin sans préavis et que le contrat du requérant avait déjà été prolongé à plusieurs reprises, mais non seulement c'est la pratique presque universelle à l'ONU de donner un avis de non-renouvellement, mais dans ce cas, on lui a toujours signifié en temps opportun les prolongations de contrat. Dans les circonstances particulières de l'espèce, il y avait sans doute une attente légitime de renouvellement alors que l'examen du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation était en cours, un fait dont le requérant ne pouvait avoir connaissance jusqu'à en être informé. Par conséquent, il pouvait ne pas s'attendre à un non-renouvellement au 31 mai 2008, alors qu'il n'avait rien entendu jusqu'à ce jour-là, puisque l'effet de l'accord sur le processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation c'est que la date n'est que provisoire : elle ne pouvait être finale que si le processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation avait pris fin plus tôt. À mon avis, il était tout à fait déraisonnable de le licencier le jour-même où il a été informé de l'issue du processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation.

55. Considéré sous un autre angle, la décision du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a été prise le 12 mai 2008. En ce qui concerne l'accord entre le requérant et le défendeur quant à l'effet de la prise de cette décision, elle aurait dû être notifiée au requérant immédiatement, car il était en droit de savoir que l'une des conditions préalables à sa cessation de service était retenue, et qu'il pouvait donc s'attendre à ce qu'il soit mis fin à son contrat dans les plus brefs délais. Le Secrétaire général a pris sa décision le 17 mai 2008. Le requérant était également en droit d'avoir connaissance de cette décision lorsqu'elle a été prise. Il n'y a pas d'explication sur le délai entre cette date et le 27 mai 2008 ou sur le délai au 30 mai 2008. Bien que l'on pourrait en déduire que ce n'est qu'un traitement administratif normal, dans les circonstances de l'espèce, le requérant était en droit en raison de la durée des prolongations dans ce cas, à être immédiatement informé ou, à la fin du tunnel pour ainsi dire, placé dans la même position où il aurait été s'il avait été immédiatement informé. La date à laquelle la décision a été transmise au directeur, Bureau d'appui juridique, est sans importance pour les droits du requérant.

56. Dans les circonstances particulières de l'espèce, la connaissance par le requérant de la date d'expiration de son contrat n'était pas suffisante. Même si un préavis n'est pas *nécessaire*, le défaut d'avertir en temps opportun dans ce cas, compte tenu de son historique, a donné lieu à la légitime expectation que le contrat serait renouvelé à la fin du mois de mai. En outre, il était convenu que le contrat serait prolongé jusqu'à ce que le processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation soit achevé, ce qui implique qu'il devait en être averti compte tenu

de la possibilité (ce qui était déjà arrivé à plusieurs reprises) que la date de fin de contrat indiquée devait ou ne devait pas être la date de fin prévue, en fonction de l'achèvement de ce processus.

57. Il reste à noter que, dans tous les cas, le contrat a été prolongé jusqu'au 31 mai 2008 et la précision du 30 mai 2008 dans la lettre de non-renouvellement est donc inexacte. Il est incontestable que, si la prolongation indiquée dans le courriel du directeur, Bureau d'appui juridique, le 18 avril 2008, a donné lieu à une obligation juridiquement contraignante de continuer à employer le requérant jusqu'au 31 mai 2008, la décision de se séparer de lui au 30 mai 2008 constitue une violation de ce contrat et est en conséquence nulle et non avenue. Toutefois, ce point n'a pas été pris par les parties et je ne le mentionne que dans un souci d'exhaustivité.

Conclusion

58. Le requérant n'avait pas de légitime espoir de renouvellement de son contrat. La décision de ne pas renouveler son contrat initial dont le requérant a été informé le 21 décembre 2006 est fondée sur des raisons valables et n'a pas été affectée par des considérations non pertinentes.

59. Le requérant avait le droit d'être informé de la décision selon laquelle il était considéré par l'Organisation comme apte au travail, mais, étant donné que cette violation n'a donné lieu à aucune conséquence défavorable significative seule une réparation symbolique que j'estime à 500 dollars américains est due.

60. Le requérant avait le droit d'être informé de la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation aussitôt émise, compte tenu de son effet sur l'expiration de son contrat qui a été acceptée par le défendeur jusqu'au 31 mai 2008. La période comprise entre cette date et la date à laquelle il a été informé est de dix-neuf jours, ce qui constitue un préavis raisonnable étant donné les circonstances. En conséquence, j'octroie une indemnité d'un montant équivalent à la somme qu'il aurait perçue pour ces dix-neuf jours, si l'avis avait été communiqué le 30 mai 2008.

61. Sinon, la requête est rejetée.

(Signé)

Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 9 avril 2010

Enregistré au greffe le 9 avril 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, greffier, New York