



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/014
(UNAT 1584)
Jugement n° : UNDT/2010/129
Date : 22 juillet 2010
Original : anglais

Devant : Juge Coral Shaw
Greffe : Genève
Greffier : Victor Rodriguez

VALLE FISHER

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Laurent Hirsch,
Antonio Lombardi

Conseil pour le défendeur :

Bettina Gerber, Office des Nations Unies à Genève

Introduction

1. Le requérant était employé comme agent de sécurité au niveau G-2 par la Section de la sécurité et de la sûreté de l'Office des Nations Unies à Genève en vertu d'un certain nombre de contrats de courte durée de février 2000 jusqu'à sa cessation de service en février 2006. Alors qu'il était encore employé il a postulé un poste de classe G-3, a eu un entretien mais n'a pas été sélectionné. Compte tenu des informations recueillies lors des processus de sélection, il a été décidé qu'il ne possédait pas l'efficacité, l'intégrité et la compétence nécessaires pour occuper le poste d'agent de sécurité et la décision a été prise de le licencier.

2. Le requérant a fait appel auprès de la Commission paritaire de recours de Genève. Celle-ci a recommandé le versement de deux mois et une semaine de salaire pour préjudice moral subi par le requérant. Le Secrétaire général a accepté cette recommandation et versé un montant de 10 500 francs suisses au requérant.

3. Le requérant a interjeté appel auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies le 10 mars 2008. Lorsque celui-ci a été aboli le 31 décembre 2009, l'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

4. Le requérant conteste la décision de le licencier à partir du 10 février 2006.

Les questions en cause

5. La nature de l'affaire et des questions à régler s'est sensiblement modifiée depuis le recours initial déposé auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Lors des audiences tant préliminaires qu'ultérieures, les deux parties ont fait des concessions qui ont permis de mieux préciser les questions et d'en réduire le nombre.

6. Le conseil pour le défendeur a concédé que l'emploi du requérant était régi par un contrat de courte durée. Comme il n'était pas en mesure de prouver le contraire, il a également concédé que le requérant avait été licencié en raison du

processus de sélection, et non d'un simple non-renouvellement de contrat, et qu'il n'avait pas donné le préavis de licenciement requis. Le défendeur affirme à présent que la procédure de licenciement était certes entachée d'irrégularité mais que le requérant a bénéficié d'une indemnité appropriée et adéquate.

7. Le conseil pour le requérant a fait savoir que ce dernier ne souhaitait pas débattre de la question de savoir si et quand les contrats de courte durée pouvaient être considérés comme ayant été convertis en contrat de durée déterminée.

8. Les questions restantes à régler sont donc les suivantes :

- a. Qui a le pouvoir de mettre fin à l'emploi du requérant ?
- b. Le contrat de courte durée du requérant a-t-il été résilié pour faute et dans ce cas, la procédure applicable a-t-elle été suivie ?
- c. La non-sélection du candidat a-t-elle été influencée par des préjugés ?
- d. Les principes de préavis raisonnable s'appliquent-ils à la résiliation d'un contrat de courte durée?
- e. Quel est le montant d'une indemnité adéquate pour licenciement abusif ?

Les faits

9. Ces faits sont extraits d'énoncés de faits, de déclarations des témoins et de dépositions verbales faites par les témoins lors de l'audience. Outre le requérant, le Tribunal a convoqué les témoins nommés par celui-ci pour s'assurer qu'ils n'étaient pas en butte à des représailles s'ils donnaient l'impression de prendre fait et cause pour une partie.

10. L'expérience de travail du requérant avant son emploi comme agent de sécurité à l'ONUG était une question controversée. Les divergences supposées entre

ce qu'il avait écrit dans sa notice personnelle lorsqu'il avait postulé l'emploi et ce qu'il avait déclaré lors des entretiens ont été invoquées pour justifier les décisions qui ont été finalement prises, y compris celle de mettre fin à son emploi. Il n'incombe pas au Tribunal de déterminer le vrai et le faux dans les faits qui ont abouti à cette décision mais d'examiner le processus qui a débouché sur les conclusions auxquelles l'Administration est parvenue.

11. Le requérant, qui est Chilien, a fait son service militaire au Chili. À cette époque il a eu l'occasion de collaborer avec la police chilienne (« Carabineros ») mais il n'était pas officier de police. Lorsqu'il est arrivé en Suisse, il a travaillé de septembre 1991 à février 2000 comme magasinier au Service d'achats pour les fonctionnaires internationaux (SAFI) au Palais des Nations mais il n'était pas fonctionnaire de l'ONU à ce moment-là. Son travail au SAFI consistait essentiellement à remplir les étagères et servir les clients. On lui demandait également à l'occasion de surveiller les éventuels voleurs à l'étalage.

12. Le requérant est entré au service de l'ONUG le 23 février 2000 comme agent de sécurité au niveau G-2 à la Section de la sécurité et de la sûreté en vertu d'un contrat de courte durée. Lors de son recrutement initial, le requérant n'a pas subi de tests de compétences techniques et d'aptitude au travail en tant qu'agent de sécurité. Il a été employé compte tenu des informations figurant dans sa notice personnelle. Ses références personnelles n'ont jamais fait l'objet de vérification.

13. Il a été engagé à l'ONUG pendant six années consécutives en vertu de contrats de courte durée. Le dernier contrat signé dans son dossier personnel porte sur la période allant du 17 juillet 2005 au 31 décembre 2005. Cependant il a continué de travailler normalement jusqu'au 9 février 2006. Le requérant a déclaré au Tribunal qu'il était prévu qu'il travaillerait jusqu'en mars 2006. Bien qu'on ne lui ait pas donné de contrat après le 31 décembre 2005, il a déclaré qu'il avait l'habitude de travailler sans contrat. Il est souvent arrivé, pendant ses années d'emploi, qu'un contrat de courte durée expire avant que le nouveau ne soit finalisé.

14. La continuation du travail du requérant a été régulièrement recommandée par la Section de la sécurité et de la sûreté. Son travail était considéré comme « bon » en 2000 et 2004.

15. À la lecture des déclarations faites par les témoins employés aux dates pertinentes à la Section de la sécurité et de la sûreté de l'ONUG ainsi que des déclarations du conseil, il ne fait pas de doute qu'une réforme du système d'emploi du personnel de sécurité de l'ONU était nécessaire. Les témoins ont évoqué le caractère apparemment arbitraire de la sélection des agents de sécurité aux fins de promotion et de formation, ce qui, à leur avis, affectait les perspectives de carrière et de promotion du requérant. Il fallait professionnaliser le service et régulariser le statut contractuel des employés.

16. Un nouveau Département de la sûreté et de la sécurité a été mis en place en janvier 2005 au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et un grand nombre de nouveaux postes d'agent de sécurité, y compris à Genève, ont été créés. Une campagne importante de recrutement a été lancée en mars 2005. De nombreuses vacances de postes ont été annoncées. En mars 2005 le requérant a postulé l'un des 16 postes d'agents de sécurité publiés (classe G-3). Il a continué d'être employé en vertu de contrats de courte durée tout au long de 2005.

17. La procédure de sélection était extrêmement structurée. Un spécialiste extérieur chargé de la sélection des agents de sécurité a été engagé pour participer aux entretiens, et un groupe d'évaluation a été mis en place pour formuler, à l'intention du responsable de la Section de la sécurité de la sûreté, des recommandations sur les candidats qui remplissaient les conditions stipulées dans les vacances de poste publiées. Le responsable de la Section de la sécurité de la sûreté était chargé de la décision finale. Par ailleurs, outre les conditions normalement requises telles que les compétences administratives, les examens médicaux, l'aptitude au maniement des armes à feu et les entretiens, tous les candidats devaient passer un examen écrit pour s'assurer de leur capacité de communiquer et de rédiger des rapports en français et en

anglais ainsi qu'un test psychologique pour s'assurer qu'ils étaient aptes au port d'armes à feu.

18. Le groupe d'évaluation a établi un document résumant l'entretien d'appréciation des compétences pour classer les candidats avec lesquels il s'était entretenu. Les compétences évaluées étaient les suivantes : 1. Expérience passée/connaissances/professionnalisme, 2. Intégrité/respect de la diversité, 3. Responsabilisation, 4. Orientation du client, 5. Travail d'équipe, 6. Communication et 7. Compétences techniques/connaissances, compétences, connaissances spécialisées. Le groupe d'évaluation a également fait de brèves observations sur chaque candidat. Chaque candidat était tenu de subir un test psychologique.

19. Le requérant a subi le test et a eu un entretien en août 2005. Le spécialiste extérieur qui avait été engagé uniquement pour le processus de sélection, a déclaré au Tribunal que le groupe d'évaluation avait des doutes dans deux domaines concernant le requérant : l'importance des activités de sécurité qu'il avait effectuées pendant qu'il était employé au SAFI d'une part et l'affirmation qu'il avait travaillé pour les « Carabineros » au Chili d'autre part. Il était également préoccupé par les raisons motivant l'émigration du requérant aux États-Unis d'Amérique puis en Suisse. Le spécialiste extérieur a déclaré qu'étant donné ces préoccupations l'intégrité du requérant était sérieusement mise en question. Il était convaincu que le requérant n'avait pas dit la vérité pendant l'entretien.

20. Néanmoins, comme le requérant avait travaillé pendant plusieurs années en vertu de contrats de courte durée, il a été décidé de lui donner l'occasion d'avoir un nouvel entretien en septembre 2005.

21. Le requérant a déclaré au Tribunal qu'il pensait que le deuxième entretien visait à préciser son rôle au SAFI car, étant donné les questions posées au premier entretien, il pensait que le groupe d'évaluation avait compris à tort qu'il affirmait avoir été chef de la sécurité. Un membre du groupe d'évaluation l'a accusé de mentir sur son travail au SAFI, et il a donc présenté un document au deuxième entretien pour

éclaircir cette question. Il a décrit comment ce même membre lui avait posé des questions sur son épouse avant que les autres membres du groupe d'évaluation ne l'arrêtent. Ce membre était également mécontent des informations supplémentaires présentées par le requérant et a posé de nouvelles questions sur son travail avec les « Carabineros ». Le requérant a déclaré au Tribunal qu'il avait fait part au groupe d'évaluation de quelques souvenirs sur sa collaboration avec ces derniers mais c'était une collaboration de courte durée remontant à plus de 20 ans et ses souvenirs n'étaient pas précis.

22. Après examen, le groupe d'évaluation a donné 21 points au requérant et l'a classé 36^e sur 39 candidats. Le requérant n'a pas été recommandé pour le poste. Il a été noté sur la fiche d'entretien que le requérant n'avait pas réussi les épreuves écrites de compétences linguistiques bien que cette information n'influence pas le classement des candidats. Le rapport du psychologue classait le requérant dans la catégorie « D », l'avant-dernière de cinq catégories (de A à E), ce qui signifiait qu'il fallait faire preuve de prudence au moment du recrutement.

23. Après le deuxième entretien, la Section de la sécurité et de la sûreté, d'abord directement puis par l'intermédiaire de l'Administration, a demandé des renseignements sur l'expérience de travail passée du requérant. En décembre 2005 et en janvier 2006 il a été confirmé que le requérant n'avait pas travaillé avec les « Carabineros » bien qu'il ait servi dans l'armée chilienne au cours de cette période. Le requérant a également contacté le consulat chilien à Berne qui lui a remis un certificat confirmant son service militaire dans l'armée chilienne.

24. Le groupe d'évaluation a confirmé son évaluation précédente et recommandé la non-sélection du requérant au poste G-3, arguant du fait que le requérant ne possédait pas les normes d'intégrité requises par l'Organisation des Nations Unies. En décembre 2005 le requérant a eu un bref entretien avec le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté qui examinait les recommandations avant de prendre les décisions finales.

25. Le groupe d'évaluation a également recommandé de ne pas continuer à employer le requérant. Cette recommandation a été révélée dans une lettre, datée du 25 janvier 2006, qui était adressée par le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté au responsable du Service de la gestion des ressources humaines et qui a été présentée par le défendeur après l'audience.

26. Le 9 février 2006, le requérant a été convoqué à une réunion avec le chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, le chef adjoint de la Section de la sécurité et de la sûreté et un spécialiste des ressources humaines. Le requérant souhaitait la présence d'un représentant du syndicat du personnel à la réunion mais il a été décidé par l'Administration que le représentant du syndicat du personnel ne devait pas participer puisqu'il s'agissait seulement d'une réunion de travail. Au cours de cette réunion, le requérant a été informé verbalement que non seulement il n'avait pas été sélectionné pour le poste qu'il avait postulé mais que son contrat de courte durée ne serait pas renouvelé au-delà du 10 février 2006. Le même jour, deux notifications administratives concernant le requérant ont été approuvées : la première indiquait que ce dernier avait été réengagé le 1^{er} janvier 2006 et que son contrat de courte durée expirerait le 10 février 2006; la deuxième confirmait la cessation de service du requérant le 10 février 2006. Ces notifications étaient internes à l'Administration et n'ont pas été communiquées au requérant, jusqu'à ce que son avocat intervienne, lorsqu'il a été informé par écrit de la décision prise par la Section de la sécurité et de la sûreté de l'ONUG de ne pas renouveler son contrat de courte durée au-delà du 10 février 2006. Les raisons de cette décision n'ont pas été données à ce moment-là.

27. Il a fallu une requête officielle de réexamen pour que le requérant apprenne les raisons de son licenciement. Le 13 juillet 2006, la responsable du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines de New York a transmis à l'avocat du requérant la décision du Secrétaire général de maintenir la décision de licencier le requérant. Dans sa réponse la responsable du Groupe du droit administratif a inclus une copie des observations du responsable du Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG, qui déclarait que le requérant n'avait

pas été recommandé pour un poste G-3 à la Section de la sécurité et de la sûreté pour les raisons suivantes :

- a) Il n'a pas été recommandé par le groupe d'évaluation qui a eu des entretiens avec lui (en août et en septembre 2005);
- b) Il n'a pas été recommandé par le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté avec qui il a eu un entretien en décembre 2005 et qui approuvait la recommandation du groupe d'évaluation;
- c) Il ne remplissait pas les conditions d'aptitudes linguistiques requises dans la vacance de poste du fait qu'il n'avait pas réussi à l'épreuve obligatoire de compétences linguistiques;
- d) Il a obtenu une mauvaise note pour l'évaluation psychologique, le psychologue ayant formulé des réserves sur son aptitude à porter une arme à feu;
- e) Il a fourni des informations contradictoires sur son expérience passée avec les forces de police chiliennes (Carabineros). De fait, après vérification auprès des « Carabineros » il semblait qu'il n'avait jamais travaillé comme officier de police comme il l'avait déclaré pendant l'entretien... Cette information a été vérifiée par deux voies différentes. Lorsqu'il a été confronté à cette information lors d'une réunion avec l'ancien responsable de la Section, il a reconnu qu'il n'avait jamais travaillé comme officier de police mais qu'il se trouvait dans l'armée.

Étant donné ce qui précède, la Section de la sécurité de la sûreté a décidé de ne plus recruter [le requérant], même pour des engagements de courte durée.

28. Le requérant a déclaré au Tribunal que la cessation de service avait été extrêmement traumatisante pour lui. Elle était soudaine, c'est un véritable choc et il ne comprenait pas ce qui se passait. En dépit de requêtes, l'ONUG ne lui a pas donné de certificat de travail avant janvier 2007 et il est demeuré sans emploi jusqu'en mai 2007. Lorsqu'il a fini par obtenir ce document, il ne comportait pas de détails et ne mentionnait pas la qualité de son travail. Comme son dernier emploi était à l'ONU, il n'avait pas droit aux allocations de chômage.

29. Bien que le mandat du groupe d'évaluation consistait à déterminer si les candidats remplissaient les conditions stipulées dans les vacances de poste, il est allé plus loin et a formulé une recommandation sur la continuation de l'emploi du requérant à l'ONU. La décision de résilier le contrat du requérant et de le licencier a été prise par le chef de la Section de la sécurité et de la sûreté.

30. Je conclus que le requérant a participé au processus de sélection en croyant qu'il s'agissait simplement de sa sélection ou non-sélection pour le poste G-3. Bien qu'il soit au courant des profonds changements structurels dans l'organisation de la Section de la sécurité et de la sûreté, personne ne lui a dit, et il ne savait pas non plus, que s'il n'était pas sélectionné pour l'un des postes publiés, il ne serait plus engagé comme agent de sécurité. Il ne savait pas qu'il était évalué pour son aptitude à un emploi continu. En l'absence de contrat écrit de courte durée, il croyait que, à tout le moins, il continuerait d'être employé jusqu'en mars 2006 avec la possibilité, mais non la certitude, de nouveaux contrats de courte durée ultérieurement.

Arguments des parties

31. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. Le défendeur n'a pas prouvé que la décision de mettre fin à l'emploi du requérant avait été prise par une personne disposant du pouvoir nécessaire;
- b. La non-sélection et le licenciement sont deux processus distincts. Le groupe d'évaluation était seulement autorisé à formuler une recommandation concernant la sélection, mais le processus et les raisons données pour le licenciement étaient les mêmes que pour la non-sélection. La position adoptée par l'Administration dans la procédure indique qu'elle n'avait pas l'intention initialement de licencier le requérant et elle n'a donc pas appliqué la procédure appropriée de licenciement;

- c. La raison avancée pour mettre fin à l'emploi du requérant était son manque d'intégrité, reposant sur ses mensonges supposés aux membres du groupe d'évaluation. Une telle allégation aurait justifié des mesures disciplinaires du Secrétaire général conformément aux articles 309.2 et 310.1 de l'ancien Règlement du personnel. Or de telles mesures n'ont pas été prises, le licenciement était abusif et il n'est donc pas valide;
- d. En ce qui concerne les préjugés, le conseil pour le requérant a mentionné les problèmes de ce dernier avant la restructuration ainsi que l'atmosphère générale à laquelle avaient fait allusion certains des témoins. Il a invité le Tribunal à évaluer l'affaire dans ce contexte.

32. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

- a. Les employés recrutés en vertu de contrats de courte durée ne peuvent s'attendre au renouvellement de ces contrats, et il n'y a aucune preuve de promesse faite au requérant qui lui permettait d'espérer légitimement le renouvellement de son contrat;
- b. Le défendeur a admis qu'il s'agissait de résiliation d'un contrat de courte durée. Aux termes de l'article 309.3 de l'ancien Règlement du personnel, un employé licencié dans ces circonstances doit recevoir un préavis ou une indemnité équivalente. Il a été reconnu que tel n'est pas le cas, ce qui équivaut à un vice de procédure;
- c. Le Secrétaire général dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable pour mettre fin à tout moment à un contrat de courte durée, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, à condition que ce pouvoir ne fasse pas l'objet d'abus. À la demande, formulée par le Tribunal, de preuve de délégation de pouvoir, le défendeur a présenté une instruction administrative sur la délégation de pouvoir,

qui contenait une note du Secrétaire général sur l'administration de la série 300 du Règlement du personnel. Le défendeur a également présenté un mémorandum, daté du 28 avril 2005, et adressé par le Département de la sûreté et de la sécurité de la Division des services de sécurité et de sûreté du Siège de New York à tous les chefs de sécurité des bureaux hors du Siège pour leur demander d'élaborer une politique sur les procédures de recrutement;

- d. Le licenciement a été justifié notamment par le fait qu'il était dans l'intérêt de l'ONU de n'employer que des personnes intègres. Le requérant ne remplissait pas cette condition. La conclusion n'était pas à ce point grave qu'elle appelait des mesures disciplinaires mais elle était suffisante pour justifier le non-renouvellement du contrat;
- e. Le versement de toute indemnité pour préjudice moral doit prendre en compte le fait que le requérant ne s'attendait pas à un renouvellement. En tout état de cause, il a reçu une indemnité qui était adéquate.

Examen des questions en cause

Première question. Qui est autorisé à mettre fin à l'emploi du requérant ?

33. Le Tribunal a demandé au défendeur de prouver que le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté de l'ONUG était autorisé à recommander le licenciement du requérant et que le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG était habilité à ne pas renouveler le contrat de courte durée du requérant ou à le résilier.

34. Le seul document présenté par le défendeur qui porte sur la délégation de pouvoir dans l'administration de la série 300 du Règlement du personnel est la note du Secrétaire général (A/54/257) intitulée « Textes administratifs relatifs à la

délégation de pouvoir » et datée du 18 août 1999, que le conseil du défendeur a présentée à l'issue de l'audience¹. Le paragraphe 8 de cette note se lit comme suit :

La série 300 du Règlement du personnel ne concernait initialement que le personnel recruté pour des périodes de courte durée n'excédant pas six mois. Hors du Siège, ce personnel est recruté et administré sans que l'on en réfère au Bureau de la gestion des ressources humaines.

35. Le défendeur a également présenté un mémorandum, daté du 28 avril 2005, adressé par le Département de la sûreté et de la sécurité de la Division des services de sécurité et de sûreté du Siège à New York à tous les chefs de sécurité au bureau hors du Siège, où il déclarait notamment ce qui suit :

Veillez revoir vos procédures actuelles de recrutement compte tenu de la pratique à New York et accélérer les discussions avec les divisions des ressources humaines dans vos lieux d'affectation afin de déterminer si une politique similaire peut être adoptée.

36. Le processus de sélection pour les postes de la catégorie des services généraux à Genève est décrit en détail dans la circulaire d'information n° 17 (IC/Geneva/2003/17 : Nouveau système de sélection du personnel des services généraux à Genève). Cette circulaire prévoit ce qui suit :

La nomination et la promotion des candidats à des postes des classes G-1 à G-4 seront effectuées sur la recommandation du directeur de programme, sous réserve de l'approbation du Directeur général, sans en référer à un organe de contrôle.

Le paragraphe 8 déclare ce qui suit :

La recommandation du directeur de programme concernant la promotion et/ou le recrutement d'un candidat pour pourvoir à un poste vacant sera soumise à l'approbation du Directeur général de l'ONUG. Le Service de la gestion des ressources humaines informera le candidat sélectionné, ainsi que le département/service concerné, de la décision finale.

¹ Ce texte administratif fait suite à une demande, formulée en 1999 par l'Assemblée générale, de compendium récapitulatif et détaillé de toutes les circulaires administratives sur la délégation de pouvoir.

37. Ces documents ne concernent donc que la nomination et la promotion. Il est clair que l'ONUG a le pouvoir de recommander et de sélectionner les candidats pour les postes G-1 à G-4 vacants. Les documents toutefois ne mentionnent pas le licenciement et ne s'appliquent donc pas à la résiliation du contrat d'emploi du requérant.

38. L'emploi des fonctionnaires engagés en vertu de contrats de durée limitée, également connus sous le nom de « contrats de courte durée », était anciennement régi par la série 300 du Règlement du personnel. Celui-ci est à rapprocher du Statut du personnel de l'Organisation, qui « énonce les conditions fondamentales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU... Le Secrétaire général, en sa qualité de Chef de l'Administration, édicte et applique dans un règlement du personnel les dispositions, compatibles avec les principes énoncés dans le Statut du personnel, qu'il juge nécessaires. ».

39. Le point de départ est donc le Règlement du personnel, publié dans le document ST/SGB/2002/1, qui était en vigueur à ce moment-là. Le chapitre IX du Statut est une disposition générale qui précède les règles plus spécifiques relatives au licenciement. Il est intitulé « Cessation de service ». Dans ce chapitre, l'article 9.1 confère au Secrétaire général le pouvoir de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire. Dans le cas d'un fonctionnaire autre qu'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent ou d'une nomination de durée déterminée, le Secrétaire général peut, à tout moment, mettre fin à son engagement si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

40. Le chapitre IX du Règlement comprend les règles régissant de tels licenciements, y compris une définition du licenciement qui se lit comme suit :

Au sens du Statut, le terme « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative et qui n'est due ni à la mise à la retraite de l'intéressé... ni à son renvoi sans préavis pour faute grave.

41. Les seuls types de licenciement inclus dans le chapitre IX du Règlement sont « la suppression de postes et la réduction du personnel ». La « démission », la « mise à la retraite » et l'« expiration des engagements de durée déterminée » ne sont pas considérées comme des licenciements au sens du chapitre IX du Règlement.

42. Le chapitre X du Statut était intitulé « Mesures disciplinaires ». En vertu de l'article 10.2, le Secrétaire général pouvait imposer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont le comportement ne donnait pas satisfaction. Le Chapitre X du Règlement contenait les mesures et procédures disciplinaires. Il définissait la faute ainsi que la procédure à suivre en matière disciplinaire.

43. En conséquence le chapitre IX du Statut et le chapitre IX du Règlement exposaient dans les grandes lignes les pouvoirs et procédures concernant le licenciement des fonctionnaires en cas de suppression de postes ou de réduction du personnel. Les autres licenciements pour raisons disciplinaires sont régis par le chapitre X du Statut et le chapitre X du Règlement.

44. Les règles spécifiques régissant la résiliation des contrats relevant de la série 300 figurent dans la série 300 du Règlement du personnel qui doit être rapproché du Statut du personnel. La résiliation des contrats relevant de la série 300 pouvait se faire par décision administrative en vertu de l'article 309.3 de l'ancien Règlement du personnel ou par mesure disciplinaire en vertu de l'article 310.1 (énoncé plus loin) de l'ancien Règlement du personnel. Aux termes de chacun de ces articles c'est le Secrétaire général qui prend la décision. L'instruction administrative ST/AI/234/Rev.1, qui concerne l'administration du Statut du personnel et du Règlement du personnel, ne mentionne pas expressément la délégation de pouvoir pour la série 300. Elle prévoit toutefois que le licenciement en vertu de l'article 9.1 est une question réservée au Secrétaire général, avec quelques exceptions, dont le pouvoir de mettre fin à un engagement aux termes de l'article 9.1. Cependant le pouvoir de mettre fin à un engagement pour mesures disciplinaires n'a pas été délégué dans l'instruction administrative ST/AI/234/Rev.1, mais il est réservé au Secrétaire général.

45. Le processus de sélection dans le cas à l'examen a été mené dans le cadre d'une politique adoptée et administrée par l'ONUG. Le licenciement résultait de l'application de cette politique et a été effectué sans en référer au Secrétaire général. Si le licenciement du requérant relève de l'article 9.1 du Règlement du personnel (à savoir en raison de suppression de postes et de réduction du personnel), ce pouvoir est réservé au Secrétaire général, à moins qu'il n'ait été délégué à l'ONUG.

Question 2 a). La raison pour laquelle il est mis fin au contrat de courte durée du requérant

46. La décision de ne pas sélectionner le requérant pour le poste G-3 qu'il avait postulé et la décision de mettre fin à son contrat étaient liées, même si le groupe d'évaluation était seulement habilité à recommander la sélection ou la non-sélection d'un candidat pour un poste. Les faits ont montré sans aucun doute que, si les membres du groupe d'évaluation avaient des préoccupations concernant les compétences du requérant, la raison principale pour laquelle il n'a pas été sélectionné était son manque apparent d'intégrité. Pour cette raison, le groupe d'évaluation non seulement a préconisé sa non-sélection mais il a également recommandé qu'il ne soit plus employé par l'ONU. Il a estimé que le requérant avait menti à propos de son travail au SAFI et de son emploi supposé par les « Carabineros », ce qui a été confirmé par le spécialiste extérieur chargé de la sélection des agents de sécurité au Tribunal qui, lorsqu'on lui a demandé les raisons de la non-sélection, a souligné ses graves préoccupations concernant le manque d'intégrité du requérant.

47. À l'issue du processus d'entretien et sur la recommandation du groupe d'évaluation, selon laquelle le requérant ne devrait pas continuer à être employé par l'ONU, le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté a décidé que le requérant ne possédait pas les compétences et l'intégrité nécessaires pour être soit nommé à un nouveau poste soit continuer comme agent de sécurité en vertu de contrats de courte durée, et il a recommandé son licenciement. Cette mesure a été confirmée par le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG.

48. Je conclus que le licenciement du requérant a été effectué non pas parce que son poste était aboli ou pour cause de réduction de personnel, mais parce qu'il était considéré comme ne remplissant pas les conditions d'intégrité requises d'un fonctionnaire international et qu'il ne répondait pas aux normes de compétences requises.

Question 2 b). La procédure appropriée a-t-elle été appliquée ?

49. La nature de la mesure prise à l'encontre du requérant dicte la procédure qui aurait dû être appliquée.

50. L'article 309.2 de l'ancien Règlement du personnel donnait au Secrétaire général le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à un engagement de courte durée. Il s'agissait d'une mesure administrative et non disciplinaire :

a) Au sens du Statut du personnel, le terme « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative, hormis le renvoi sans préavis pour faute grave.

b) Il peut être mis fin, à tout moment, à l'engagement d'un fonctionnaire engagé en vertu du présent Règlement si, de l'avis du Secrétaire général, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation.

51. Les licenciements effectués en vertu de l'article 309.2 du Règlement du personnel visent les mêmes objectifs que ceux figurant dans le Chapitre IX du Statut et le Chapitre IX du Règlement : en d'autres termes, lorsqu'il n'y a plus de poste disponible pour l'employé compte tenu des besoins du système des Nations Unies. Il n'y a pas de connotation péjorative associée à un tel licenciement; il s'agit d'une décision organisationnelle ou, selon l'article 9.3 du Règlement, de nécessités du service, ce qui est dans le droit fil de l'absence de procédure régulière pour les employés dans le chapitre IX du Règlement ou l'article 309.2 du Règlement. Cette procédure ne nécessite pas de constatations défavorables concernant un employé avant qu'il ou elle puisse être licencié en vertu de cet article.

52. D'autre part le licenciement pour mesure disciplinaire est régi par l'article 310.1 de l'ancien Règlement. Les parties pertinentes de cet article se lisent comme suit :

a) Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute.

c) Dans tout cas pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le Secrétaire général peut en référer à un Comité paritaire de discipline permanent ou peut constituer, sur une base ad hoc, un mécanisme qui le conseille avant qu'une décision soit prise.

d) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé par écrit de ce qui lui est reproché et du fait qu'il a le droit de faire appel à un conseil, à ses frais, pour assurer sa défense, et s'il lui a été offert une possibilité raisonnable de répondre aux allégations.

e) Par « mesures disciplinaires » au sens du présent Règlement, on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit;
- ii) Suspension sans traitement;
- iii) Amende;
- iv) Licenciement, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
- v) Renvoi sans préavis.

53. La cessation de service du requérant n'était pas une résiliation administrative de son contrat de courte durée en vertu de l'article 309.2 de l'ancien Règlement. Elle n'a été effectuée ni pour des nécessités organisationnelles ni en raison de l'expiration du contrat du requérant. Au moment de sa cessation de service, le requérant était employé en vertu d'un contrat de durée déterminée, ce qu'il savait. Toutefois ce contrat n'était pas écrit et il était donc de durée indéterminée. On n'a pas donné de contrat écrit à signer au requérant et aucune date d'expiration du contrat n'avait été

convenue avec lui avant ou après qu'il a commencé à travailler à l'expiration de son dernier contrat le 31 décembre 2005. Aucun préavis n'a été donné.

54. Le licenciement du requérant revêtait la forme et la substance d'une mesure disciplinaire. En premier lieu, le requérant n'a pas reçu le préavis auquel il aurait eu droit s'il s'était agi d'un licenciement en vertu de l'article 309.2 de l'ancien Règlement. En deuxième lieu, la principale raison du licenciement définitif du requérant était qu'il ne possédait pas la valeur fondamentale d'intégrité requise d'un fonctionnaire des Nations Unies, conclusion préjudiciable au requérant. La personne qui a pris cette décision estimait que le requérant avait menti sur au moins deux questions dans son entretien pour le poste G-3. Il est clair, au vu des faits, qu'à l'issue du processus de sélection, il avait été décidé qu'il ne répondait pas aux normes attendues d'un fonctionnaire international.

55. Je conclus que, quelle que soit la mesure que l'administration envisageait de prendre contre le requérant, son licenciement était en fait une mesure disciplinaire qui a abouti soit à un licenciement sans préavis ni indemnité en tenant lieu [alinéa e) iv)] de l'article 310.1) soit à un renvoi sans préavis [alinéa e) v)] de l'article 310.1).

56. Si l'Administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable quand il s'agit de déterminer les mesures à prendre à l'encontre d'un fonctionnaire dans un cas particulier, ce pouvoir se limite à décider si l'instance disciplinaire pour faute doit être introduite. Si l'administration décide de prendre des mesures disciplinaires contre un fonctionnaire, le règlement exige que certaines conditions fondamentales soient remplies : la notification par écrit des allégations, le droit de se faire assister par un conseil et des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations. Ces conditions ont été confirmées dans l'affaire *D'Hooge* (jugement UNDT/2010/044). Si elles ne sont pas remplies, la décision est illégale.

57. Dans le cas à l'examen, la décision a été prise non seulement de ne pas renouveler le contrat en cours du requérant mais également de l'exclure de tout emploi ultérieur à l'ONU en raison de son manque d'intégrité. Bien que ce soit une

mesure disciplinaire, le requérant n'a pas reçu d'informations écrites concernant ces allégations, il n'a pas été informé de son droit de se faire assister par un conseil et il n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations concernant son licenciement. Il a su qu'il allait être licencié par l'ONU seulement le jour même. Jusqu'alors il croyait que sa situation ne concernait que sa candidature au poste G-3.

58. Cette mesure disciplinaire a eu des conséquences néfastes sur le requérant : elle a mis un terme soudain à un emploi irréprochable de six années et l'empêchait effectivement d'être de nouveau employé par l'ONU.

59. Je conclus que le licenciement du requérant par l'ONU est illégal pour deux raisons : en premier lieu, la décision a été prise par une personne qui n'était pas autorisée à le faire car la raison du licenciement était une mesure disciplinaire. En deuxième lieu, cette procédure n'a pas respecté les conditions requises pour l'introduction d'une instance disciplinaire, décrites à l'article 310.1 de l'ancien Règlement.

Question 3. Le groupe d'évaluation a-t-il été influencé par des préjugés ?

60. Le groupe d'évaluation n'a pas recommandé la sélection du requérant au poste G-3. Bien que ce dernier pense que le groupe d'évaluation n'était pas impartial (très probablement en raison de ses expériences négatives précédentes lorsqu'il était employé à l'ONUG), il n'y a pas suffisamment de preuves en ce sens. La constitution du groupe d'évaluation, le recours à un expert indépendant qui a participé au processus, la procédure transparente et détaillée et la bonne volonté dont le groupe d'évaluation a fait preuve en accordant un deuxième entretien au requérant ne confirment pas les affirmations de ce dernier.

Question 4. Préavis

61. Si le requérant avait été légalement licencié à l'expiration de son contrat de courte durée, il aurait eu droit à un préavis comme stipulé dans le Règlement du

personnel. Du fait que ce licenciement était illégal, il n'a pas eu cette possibilité et la question qui se pose pour le Tribunal est la durée du préavis qu'il aurait dû recevoir.

62. Les principes de préavis raisonnable de licenciement ne s'appliquent généralement pas à la résiliation de contrats de courte durée visés par le Règlement du personnel du fait que les articles du Règlement régissent le préavis comme suit :

Article 309.3 de l'ancien Règlement du personnel

a) Les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement au contrat desquels il est mis fin avant la date d'expiration spécifiée reçoivent soit un préavis écrit d'au moins une semaine dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan local et d'au moins deux semaines dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan non local, soit le préavis spécifié dans la lettre de nomination.

b) Au lieu du préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité égale à la somme du traitement et des indemnités auxquels il aurait eu droit au cours de la période de préavis, calculée au taux en vigueur le jour de la cessation de service.

Article 309.4 de l'ancien Règlement du personnel

Conformément à l'alinéa e) de l'annexe III du Statut du personnel, les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement ne reçoivent d'indemnité de licenciement que si leur lettre de nomination le prévoit.

63. Cependant aucune de ces dispositions ne s'applique dans le présent cas. Le contrat du requérant ne spécifiait pas de date d'expiration car il n'y avait ni contrat ni lettre de nomination. En l'absence de date d'expiration dans le contrat de courte durée, la période de préavis auquel le requérant a droit ne peut être calculée qu'en fonction de ce qui aurait été considéré comme raisonnable dans toutes les circonstances de l'affaire.

64. Les circonstances pertinentes dans le présent cas sont les suivantes : bien que le requérant n'ait pas eu de contrat écrit de courte durée, il savait que son emploi n'était pas permanent et qu'il était d'une durée limitée jusqu'en mars 2006. Au-delà de cette date il n'avait pas d'attente légitime de renouvellement.

65. Compte tenu de ce qui précède, je conclus qu'une période raisonnable de préavis au terme de laquelle son emploi aurait pris fin était de six semaines, calculée à partir de la date de son licenciement jusque fin mars 2006.

Question 5. Indemnité de licenciement

66. Le requérant a affirmé que, bien que le recours normal en cas de licenciement illégal soit la réintégration du requérant dans son ancien poste, ce ne serait pas raisonnable d'un point de vue pratique, et il demande donc une indemnité financière équivalant à 12 à 24 mois de traitement.

67. Le montant de l'indemnité pour licenciement illégal doit être proportionnel au préjudice causé au requérant. Compte tenu des faits de l'affaire, il est également pertinent que le requérant n'avait pas d'attente légitime concernant ses perspectives de carrière pendant qu'il était employé en vertu de contrats de courte durée. D'autre part il s'était toujours tenu disponible et a donné satisfaction dans son travail comme agent de sécurité pendant six ans. La nature du licenciement signifiait qu'il n'était plus considéré comme apte à des emplois futurs à l'ONU. Il a été privé de la possibilité d'emplois futurs sans avoir eu l'occasion raisonnable de réfuter les allégations portées contre lui.

68. Il est clair, au vu des faits, que le requérant a subi un grave préjudice du fait de son licenciement. En tant qu'ancien fonctionnaire de l'ONU, il n'a pas droit aux allocations de chômage et il est très probable que l'absence de certificat de travail et de déclaration positive de l'ONU sur la qualité de son travail risque d'entraver ses chances d'obtenir un emploi.

69. En tout état de cause, il est accordé au requérant l'équivalent d'un an du traitement de base net calculé au taux en vigueur le jour de la cessation de service.

Conclusion

70. Au vu de ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE :

1. Que la requête est acceptée;
2. Qu'il est accordé au requérant un montant équivalent à six semaines de traitement en lieu et place de préavis moins une semaine de préavis qu'il a déjà reçue;
3. Qu'il est également accordé au requérant l'équivalent d'une année du traitement de base net moins l'indemnité de deux mois accordée par le Secrétaire général qu'il a déjà reçue;
4. Que les deux versements doivent être calculés sur la base du traitement de base net du requérant au moment de son licenciement;
5. Il n'y a pas de condamnation aux dépens.

(*Signé*) Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 22 juillet 2010

Enregistré au Greffe le 22 juillet 2010

(*Signé*) Victor Rodriguez, Greffier, TCANU, Genève