



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/057  
Jugement n° : UNDT/2010/136  
Date : 30 juillet 2010  
Original : anglais

**Devant :** Juge Nkemdilim Izuako  
**Greffe :** Nairobi  
**Greffier :** Jean-Pelé Fomété

ONANA  
contre  
LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT CONCERNANT UN  
RECOURS INTRODUIT CONTRE LE  
NON-RENOUVELLEMENT D'UN  
ENGAGEMENT DE DURÉE  
DÉTERMINÉE**

---

**Conseil pour le requérant :**

Katya Melliush, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**

Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

### *Historique et exposé des faits*

1. Le requérant a été engagé en qualité de rédacteur de procès-verbaux en français au Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) en avril 1999. Il a occupé ce poste jusqu'en mai 2007, date à laquelle le chef de Section a recommandé que son contrat ne soit pas renouvelé. Au terme de délibérations au sein de la Section, le requérant a été transféré au Groupe des dossiers et archives judiciaires en août 2007. Il a toutefois continué d'occuper son poste au Groupe français des procès-verbaux, alors même qu'il exerçait des fonctions au sein du Groupe des dossiers et archives judiciaires.

2. Le TPIR étant un tribunal spécial doté d'un mandat spécifique, il relevait des résolutions 1503 (2003) et 1534 (2004) et devait engager une stratégie d'achèvement de ses travaux. À cette fin, le 16 juillet 2007, le Greffier a constitué un Groupe de travail spécial chargé de la rétention du personnel, avec pour tâche de définir des critères garantissant que la compression ou la réduction progressives des effectifs seraient « effectuées de la manière la plus transparente, la plus participative et la plus objective possible ».

3. Selon les documents en possession du présent Tribunal, le 2 avril 2008, le requérant a été évalué par le Comité de rétention du personnel sur la base d'un ensemble de critères établis à cette fin. Ces documents montrent également que le requérant a été évalué en sa qualité de rédacteur de procès-verbaux et moins bien classé en la circonstance que l'ensemble de ses collègues. Il a donc été recommandé que son contrat ne soit pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2008.

4. Compte tenu de l'accroissement de la charge de travail du TPIR, l'Assemblée générale lui a octroyé des fonds supplémentaires en juin 2008. Cette décision a eu pour conséquence que les postes qui devaient être supprimés en décembre 2008 et en juin 2009 dans le cadre de la stratégie d'achèvement des travaux du TPIR, ont été maintenus et occupés par du personnel temporaire (autre que pour les réunions) jusqu'en septembre 2009.

5. En juin 2009, les responsables de programme ont été priés de déterminer des « fonctions essentielles » qui permettraient de répondre à la charge de travail accrue tout en engageant le processus de compression des effectifs. Sur les 339 postes initialement destinés à disparaître, 297 ont été considérés comme essentiels. Le poste de rédacteur de procès-verbaux en français occupé par le requérant figurait parmi les postes destinés à disparaître.

6. Le 1<sup>er</sup> avril 2009, le requérant a vu son contrat renouvelé pour une période de six mois, jusqu'au 30 septembre 2009. Lorsque, en juin 2009, soit seulement deux mois plus tard, le requérant a été avisé que son contrat ne serait pas renouvelé, il a introduit une requête devant le présent Tribunal, demandant la suspension de cette décision. Le Tribunal a présumé de son bon droit sauf preuve contraire et a accédé à cette demande.

#### *Moyens du requérant*

7. La demande au fond a été enregistrée le 13 novembre 2009. Le requérant y faisait état de l'absence d'une procédure régulière de la part du défendeur. Selon le requérant, la raison pour laquelle la décision de ne pas renouveler son contrat avait été prise n'était toujours pas éclaircie : l'avait-elle été sur la base de son évaluation en qualité de rédacteur de procès-verbal, réalisée en avril 2008 et jugée défailante par le Tribunal, qui avait alors suspendu l'exécution de la décision ? L'avait-elle été sur la base de l'évaluation réalisée en juin 2009, comme l'avait déclaré le témoin produit par le défendeur, à savoir Georges Kabore ? Ou bien la décision avait-elle été prise indépendamment de toute évaluation ?

8. Le requérant a en outre argüé que la décision prise par le défendeur de ne pas renouveler son contrat au-delà du 30 septembre 2009 reposait sur un motif illégitime : en effet, selon le requérant, le défendeur n'avait pas appliqué la procédure régulière en prenant cette décision. En guise de réparation, le requérant demandait le renouvellement de son contrat et le versement de dommages-intérêts.

### ***Moyens du défendeur***

9. Dans sa réponse, le défendeur a affirmé qu'il avait pris la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant en appliquant une procédure régulière et que ladite décision était fondée sur un processus clair et objectif. Il a également affirmé que le requérant n'avait pas prouvé que la décision administrative de ne pas renouveler son contrat reposait sur un motif illégitime ou sur d'autres facteurs extérieurs.

10. Le défendeur a conclu que les fonctions exercées par le requérant, que ce soit au titre de rédacteur de procès-verbal ou au sein du Groupe des archives, n'étaient pas essentielles à l'achèvement des travaux du TPIR, comme indiqué dans la note datée du 16 juin 2009, et qu'il n'était donc pas nécessaire de reconduire l'intéressé dans lesdites fonctions.

### **CONSIDÉRANTS**

11. Examinant le bien-fondé de la présente requête, je constate en premier lieu que, comme les deux parties en conviennent, le requérant a été employé par le TPIR en qualité de rédacteur de procès-verbaux à partir de 1999. Le requérant ne semble pas avoir rencontré quelque problème que ce soit pour voir son engagement de durée limitée renouvelé jusqu'en mai 2007, lorsqu'il a été décidé de ne plus le reconduire dans ses fonctions. À la suite d'entretiens entre le requérant et son second supérieur hiérarchique, il a été réaffecté au Groupe des dossiers et archives judiciaires. Il a travaillé les deux années suivantes en qualité d'assistant aux archives dans ce Groupe, bien que ses contrats de rédacteur de procès-verbaux soient renouvelés de temps à autre.

### ***Pourquoi la décision a-t-elle été prise en mai 2007 de ne pas renouveler le contrat du requérant ?***

12. Lors de son témoignage oral, la première supérieure hiérarchique du requérant, qui dirige le Groupe français de rédaction de procès-verbaux, a déclaré que

le requérant ne satisfaisait pas aux objectifs énoncés dans le plan de travail pour la période 2006/07. Il a été jugé qu'il ne satisfaisait que « partiellement » aux niveaux de prestation attendus ». Lors de la période précédente, à savoir 2005/06, il avait été jugé que le requérant satisfaisait « pleinement aux niveaux de prestation attendus ». Mais sa supérieure hiérarchique a confirmé au Tribunal que la prestation du requérant pendant la période 2006/07 avait été très insuffisante et bien inférieure à la moyenne de l'équipe.

13. Elle a expliqué au Tribunal, que, en avril 2005, le Groupe de rédaction des procès-verbaux avait mis en place un nouveau système de production simultanée des comptes rendus *in extenso* (dit *en temps réel*). Il s'agissait d'aider le Tribunal pénal international à achever ses travaux dans les délais prescrits par le Conseil de sécurité en accélérant le déroulement des procédures. L'utilisation du système *en temps réel* permettait aux juges et aux parties d'obtenir la transcription des témoignages et de l'argumentation des témoins et des conseils simultanément sur leurs ordinateurs portables.

14. Au cours de l'année qui a suivi, plusieurs séances de formation ont été organisées à l'intention des rédacteurs de procès-verbaux qui n'étaient pas familiers avec le système *en temps réel*, de sorte qu'ils deviennent compétents et puissent eux-aussi produire des transcriptions simultanées. Des sessions d'accélération de la vitesse de prise de notes ont été tenues, ainsi que des sessions de formation au logiciel de transcription *en temps réel*. En outre, un consultant externe a été engagé pour former les rédacteurs de procès-verbaux, et des sessions de formation internes ont également été organisées de sorte que les rédacteurs de procès-verbaux qui utilisaient déjà efficacement le nouveau système puissent former ceux de leurs collègues qui n'étaient pas encore à l'aise avec le programme.

15. Il a été porté au dossier que, en janvier 2006, le chef de la Section du service des audiences (qui était le second supérieur hiérarchique du requérant) avait organisé une réunion pour informer les rédacteurs de procès-verbaux des changements qu'il était proposé d'apporter à leur méthode de travail en raison de l'évolution vers le

système de transcription *en temps réel* et qu'il leur avait fourni des dictionnaires à cette fin. Les rédacteurs de procès-verbaux ont été informés que des tests seraient organisés et que ceux qui effectueraient avec succès la transition vers le système *en temps réel* seraient promus de FSL-4 à FSL-5. Entre avril 2006 et juillet 2007, quatre tests différents ont été organisés à l'intention des rédacteurs de procès-verbaux. Il a été demandé à chacun d'entre eux de passer l'un des quatre tests. Dix-sept ont passé les tests et seuls deux d'entre eux n'ont pas réussi. Le requérant n'a passé aucun des quatre tests.

16. Du fait que les rédacteurs de procès-verbaux travaillent en équipe de quatre ou cinq, ceux qui devaient éditer les notes du requérant, prises en sténographie, se sont plaints oralement et par écrit des nombreuses erreurs qu'il commettait et de son faible degré de précision, ce qui, selon eux, les empêchait de terminer dans les délais voulus la production des comptes rendus *in extenso*. Il a également été déclaré que le requérant ne se rendait plus au Tribunal et s'assignait à lui-même la tâche de corriger et d'éditer les comptes rendus, mais que de trop nombreuses erreurs subsistaient encore dans son travail.

17. De son côté, le requérant affirme qu'il n'a pas refusé de se rendre au Tribunal mais que le fonctionnaire responsable lui avait assigné des tâches d'édition et de relecture. Personne ne conteste que c'est en décembre 2006 que le requérant s'est rendu pour la dernière fois au Tribunal. Je constate et j'accepte que le requérant ne s'est pas rendu au Tribunal aussi souvent qu'il l'aurait pu et qu'il lui a été assigné des tâches d'édition et de relecture en raison de son inaptitude à établir des comptes rendus *in extenso* en temps réel au Tribunal.

18. S'agissant des plans de travail individuels, les rédacteurs de procès-verbaux en français avaient rencontré leur superviseur le 9 juin 2006 pour débattre du plan de travail proposé pour le Groupe et de la formulation de plans de travail individuels. Le requérant a assisté à cette réunion. Il a été convenu que les plans de travail individuels seraient remis au superviseur au plus tard deux semaines après la tenue de la réunion. En dépit de rappels qui lui ont été adressés le 22 juin, le 11 août et le 7 septembre, ce

n'est que le 11 septembre 2006, soit trois mois après la tenue de la réunion en question, que le requérant a remis son plan de travail. Celui-ci n'incluait pas les objectifs du Groupe et a donc été rejeté. Bien qu'il lui ait été demandé de le corriger et qu'il ait reçu des exemplaires des plans de travail de ses collègues pour l'aider, il a fallu plusieurs rappels – dont un message électronique de la part de son superviseur, pendant que le requérant était en congé – pour que le plan de travail modifié soit enfin remis, le 18 avril 2007, soit près d'un mois après que la période couverte par ledit plan de travail fut parvenue à son terme.

19. Interrogée à son tour, la supérieure hiérarchique du requérant a admis que, les années précédentes, elle avait considéré qu'il satisfaisait aux niveaux de prestation attendus et qu'il lui était même arrivé une fois de dépasser les attentes. Elle a expliqué que le Groupe appliquait alors un système différent. Mais lorsque le système *en temps réel* avait été mis en place, la notation attribuée au requérant avait notablement chuté.

20. Lors du même interrogatoire, elle a affirmé que la formation assurée aux rédacteurs français de procès-verbaux au système *en temps réel* était suffisante et que des sessions de formation avaient été organisées pour le Groupe chaque année depuis 2001 ou 2002. La formation reçue par le requérant de la part de Khaled Amraoui en octobre 2006 faisait partie d'une série de sessions dont a bénéficié le requérant, a-t-elle affirmé. Le requérant avait en outre demandé 20 jours de congé spécial rémunéré pour suivre une formation d'une durée d'un mois à Paris, à la fin de 2006. Le congé en question lui avait été accordé en novembre 2006.

21. Dans une note interne du 23 mai 2007 adressée au chef de la Section de la planification des ressources humaines, le second supérieur hiérarchique du requérant, qui souhaitait procéder à une réaffectation latérale de ce dernier, a résumé le problème lorsqu'il a déclaré que le requérant n'était « plus en position d'aider [ce] Groupe à atteindre les objectifs définis dans son plan de travail, à savoir la production de comptes rendus *in extenso* des délibérations du Tribunal (que ce soit ou non en temps réel) ».

22. Bien que le requérant, dans une note ultérieure, ait décrit la recommandation visant à le réaffecter comme injuste, partielle et négligente, c'est dans ce contexte, et à la suite de la mauvaise évaluation dont il avait fait l'objet pour la période comprise entre avril 2006 et mars 2007 que le chef de Section a pris la décision en mai 2007 de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé.

23. Pour justifier sa décision, le défendeur a expliqué qu'elle reposait principalement sur l'incapacité de l'intéressé de s'adapter au nouveau système *en temps réel* de production de comptes rendus *in extenso* qui avait été adopté par le Groupe. De ce fait, il était difficile pour le requérant de se rendre au Tribunal en équipe avec d'autres rédacteurs de procès-verbaux. En conséquence de cette incapacité, il a été considéré que la prestation du requérant n'était pas conforme aux niveaux demandés, puisqu'il ne réussissait pas à exécuter la tâche la plus élémentaire qui puisse être confiée à un rédacteur de procès-verbal.

#### ***Réaffectation latérale du requérant ?***

24. Attendu l'incapacité de la Section de la planification des ressources humaines de procéder à une réaffectation latérale du requérant, une discussion a eu lieu entre lui-même et son chef de section en vue de trouver une solution interne. Il a alors été réaffecté à la Section du service des audiences et transféré du Groupe des rédacteurs français de procès-verbaux au Groupe des dossiers et archives judiciaires. Le requérant a commencé à travailler pour ce dernier en août 2007.

25. Le 16 août 2007, le requérant a adressé un message électronique à Constant Hometowu, son supérieur hiérarchique au Groupe des dossiers et archives judiciaires, qui montre que le requérant avait pour tâche de préparer chaque semaine environ 20 classeurs à l'intérieur desquels étaient indexés des dossiers d'instruction. Il ne fait aucun doute que le requérant n'avait aucun problème pour répondre aux attentes dans ce nouveau service. Ses évaluations indiquent qu'il donnait, lorsque le requérant travaillait pour le Groupe des dossiers et archives judiciaires, « pleinement satisfaction ». Il a été affirmé par le défendeur que les tâches qu'il exécutait étaient celles d'un employé de bureau et, de fait, assez ingrates en comparaison de celles



qu'il exécutait en qualité de sténographe et de rédacteur de procès-verbaux qualifié dans le service où il travaillait antérieurement. Il a également été argué que, bien que le requérant continue à recevoir son traitement de rédacteur de procès-verbaux à la classe FSL-4, il avait accepté d'être rétrogradé.

26. Dans sa déposition devant le Tribunal le 2 février 2010, le requérant a décrit les fonctions qu'il exerçait au groupe des dossiers et archives judiciaires. Elles consistaient à vérifier le contenu des divers volumes comprenant les dossiers relatifs aux affaires closes et en cours. Il a décrit son travail comme celui d'un assistant aux archives. Les éléments versés au dossier ont également fait apparaître que le requérant recevait un traitement et des prestations correspondant à la classe FSL-4 lorsqu'il travaillait pour le Groupe des dossiers et archives judiciaires, car il continuait en fait à occuper son ancien poste de rédacteur français de procès-verbaux.

27. En application des règles en vigueur à l'ONU, une mutation ou une réaffectation latérale se font vers un poste différent, mais de classe identique. Dans une note interne adressée au chef de la Section de la planification des ressources humaines le 23 mai 2007, le deuxième supérieur hiérarchique du requérant a indiqué qu'il recherchait pour celui-ci une réaffectation latérale dans une autre section. C'est lorsqu'il s'est avéré impossible de procéder à une telle mutation que le requérant a été réaffecté, au sein de la même section, au Groupe des dossiers et archives judiciaires, où il exécuterait les fonctions d'assistant aux archives. Le conseil du requérant, dans sa déclaration finale, a affirmé que le seul responsable de la réaffectation du requérant à des tâches ingrates au sein du groupe des dossiers et archives judiciaires était le défendeur, qui avait été motivé par le désir de faire échouer le requérant.

28. Il ne fait aucun doute, et j'en prends acte, que la réaffectation du requérant, qui occupait auparavant un poste au Groupe français de la rédaction de procès-verbaux, n'était pas une réaffectation latérale en bonne et due forme. Dans la mesure où ses attributions au sein du Groupe des dossiers et archives judiciaires le reléguaient à des tâches ingrates, il s'agissait en fait d'une rétrogradation pour un fonctionnaire aussi compétent que lui. En revanche, bien qu'il ait travaillé pour le

Groupe des dossiers et archives judiciaires pendant deux ans, avec pour tâche la vérification de dossiers, avant les faits nouveaux qui ont conduit à la présente action en justice, il n'a jamais occupé un poste de ce Groupe, mais a continué d'occuper celui qui était le sien dans son ancien service. Cette situation ne pouvait que créer des problèmes et, de toute évidence, ils se sont manifestés lorsque son ancien service, conformément à la compression des effectifs entreprise au TPIR, a décidé d'abolir le poste en question.

***Qui doit porter le blâme pour la réaffectation irrégulière du requérant, puis sa non-rétention ?***

29. Dans sa déclaration finale, le conseil pour le requérant a affirmé que celui-ci n'avait pas été avisé que sa réaffectation aurait pour effet de le mettre à la merci de toute analyse relative à la rétention de personnel. Elle a ajouté qu'on ne pouvait s'attendre à ce que le requérant fasse acte de candidature pour des postes du Groupe des dossiers et archives judiciaires pendant qu'il y travaillait, puisqu'il n'avait pas été averti que son propre poste devait être supprimé. La décision de réaffecter le requérant au Groupe des dossiers et archives judiciaires avait été prise à la suite d'un PAS en ligne remis en cause et qui fait encore à ce jour l'objet d'une procédure d'objection, ce qui rend illicite l'abolition du poste du requérant.

30. Le conseil du défendeur a objecté que les fonctions de vérification exécutées par le requérant au groupe des dossiers et archives judiciaires aurait pu l'être par un agent des services généraux. L'administration ne pouvait maintenir un poste de la classe FSL à cette fin d'autant plus que la fonction de vérification avait été fusionnée avec d'autres fonctions. En conséquence, le poste et la fonction qui y était associée ont été jugés non essentiels. Le conseil a ajouté que le requérant n'avait pas demandé une évaluation par l'encadrement de la décision prise de le réaffecter mais, bien plutôt, avait accepté cette réaffectation. La procédure d'objection qu'il avait engagée pour protester contre son PAS en ligne pour la période 2006/07 avait elle-même été abandonnée ou suspendue, puis reprise en 2009 lorsque son poste avait été aboli.

31. Dans deux notes internes en date des 27 juin 2007 et 20 juin 2008, le requérant s'est plaint de la décision prise le 23 mai 2007 de ne pas renouveler son contrat, a fait part de ses réserves quant à sa réaffectation, ajoutant que ces décisions étaient la preuve d'une partialité, d'un traitement inéquitable et d'un harcèlement psychologique. Dans la note de juillet, il a demandé que ces décisions fassent l'objet d'une enquête et que des mesures appropriées soient prises pour que soit assurée sa carrière au sein de la Section du service des audiences, ou les compétences très pointues qu'il possédait en matière de compte rendu de délibérations « sont nécessaires en permanence ».

32. On peut déduire de cette note que le requérant craignait à juste titre que son emploi soit mis en péril si on le réaffectait à un poste qui n'exigeait pas ses compétences de pointe en qualité de rédacteur de procès-verbaux. Indépendamment des notes susmentionnées, le requérant a pris ses fonctions dans son nouveau poste, n'a pas donné suite à sa demande de procédure d'objection et a pris sa place au sein du Groupe des dossiers et archives judiciaires.

33. Pendant les deux ans où il y a travaillé, chaque fois que son contrat a été renouvelé, le poste mentionné était celui de rédacteur de procès-verbal et les fonctions décrites celles qui y étaient associées. Cela n'a pas éveillé ses soupçons et il n'a pas cherché à aborder la question de son incapacité à faire de la transcription en temps réel afin de répondre aux normes requises d'un procès-verbaliste, ce qui lui aurait permis de reprendre ses fonctions initiales et de regagner son service d'origine.

34. Lors du contre-interrogatoire mené par le conseil du défendeur, il a été suggéré au requérant que l'Administration s'était en réalité montrée indulgente en le maintenant à la classe FSL-4, alors qu'il n'exécutait que des tâches très élémentaires. Le requérant a répondu qu'il n'exécutait que les tâches qui lui étaient assignées au Groupe des dossiers et archives judiciaires, poursuivant qu'il ne pouvait faire de *temps réel* puisque son ancien service ne mettait pas en œuvre le système de la manière requise et que le logiciel Case Catalyst n'était pas approprié pour la langue française.

35. Je constate en fait que la réaffectation du requérant était bien un acte d'indulgence de la part de l'Administration, en apparence au bénéfice du requérant qui était disposé à accepter cet état de chose. Je constate aussi que cette réaffectation était irrégulière dans la mesure où les tâches exécutées correspondaient à une classe inférieure et où le requérant recevait un traitement bien supérieur à celui que justifiaient les fonctions qu'il exerçait. Selon moi, cette réaffectation n'aurait pas dû avoir lieu car ce n'était pas une dépense avisée de la part de l'Organisation. J'ai également établi qu'en se contentant de prendre les fonctions de bureau auxquelles correspondait sa réaffectation au Groupe des dossiers et archives judiciaires, non seulement le requérant se faisait des illusions quant à la sécurité de son emploi au TPIR, mais il se montrait franchement déraisonnable et négligent quant aux possibilités de promotion qui s'offraient à lui. Il devait donc porter toute la responsabilité des retombées de sa réaffectation.

***A-t-on fait suffisamment d'efforts pour essayer de rectifier, dans une mesure raisonnable et adéquatement, les carences de la prestation du requérant, comme le requiert le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (PAS) ?***

36. La section 2.1 de la circulaire ST/AI/2002/3 dispose clairement que le système d'évaluation et de notation (PAS) a pour finalité d'améliorer l'exécution des programmes approuvés par l'Assemblée générale en optimisant le comportement professionnel à tous les échelons. L'alinéa d) précise que l'un des moyens d'y parvenir consiste à prendre des mesures justes et équitables en cas d'insuffisance.

37. La section 2.2 de la même circulaire dispose que le PAS est un outil de gestion fondé sur l'établissement de liens entre les plans de travail individuels et ceux des départements et services, que le PAS implique que des objectifs soient arrêtés, que le travail soit planifié et que chacun soit tenu au courant de la manière dont son apport est perçu. Le système devrait amener les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques à conduire un dialogue sur les objectifs à atteindre et sur les critères d'évaluation de la contribution individuelle.

38. La section 8 précise que, au milieu de la période d'évaluation, le premier notateur s'entretient avec chaque fonctionnaire de la manière dont se déroule l'exécution de son plan de travail individuel, l'informe de la façon dont son travail est perçu et lui donne des conseils pour l'aider à atteindre les objectifs fixés ou les niveaux de prestation attendus. Les fonctionnaires comme les notateurs sont néanmoins encouragés à s'entretenir régulièrement de l'exécution du plan de travail tout au long de la période d'évaluation.

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

40. Les éléments dont dispose le Tribunal montrent que la transition vers le *temps réel* au sein du Groupe français des rédacteurs de procès-verbaux a débuté vers la fin de 2004, date à laquelle une subvention de l'Union européenne a été utilisée pour organiser des sessions de formation en ligne visant à accélérer la rapidité d'exécution des transcriptions et la précision des notes prises par les procès-verbalistes. Les week-ends, des sessions de formation internes au logiciel Case Catalyst ont été organisées, durant lesquelles des procès-verbalistes qui avaient reçu un certificat de formateur et maîtrisaient le nouveau logiciel formaient leurs collègues.

41. Ultérieurement, un consultant est venu organiser des sessions de formation pour le Groupe. En 2006, lorsqu'il s'est plaint de ne pas se rappeler ce qui lui avait été enseigné, la supérieure hiérarchique du requérant a pris des dispositions pour qu'un autre procès-verbaliste certifié lui assure une formation. En outre, le requérant a sollicité un congé spécial de 20 jours avec traitement pour suivre une autre formation, ce qui a été approuvé.

42. Dans sa déposition, le requérant a expliqué au Tribunal qu'il avait pris le congé en question pour améliorer ses compétences et que la formation qu'il avait suivie était en rapport avec le passage au *temps réel*. Il a ajouté qu'il avait voulu démarrer un programme sur la transcription en temps réel en pensant que les

systemes Grandjean et Case Catalyst continueraient d'être utilisés tous les deux. Il a déclaré n'avoir reçu de formation au *temps réel* qu'avec le système Grandjean et que, lorsqu'il était revenu et avait demandé à son second supérieur hiérarchique de faire en sorte que l'une des cours continue à travailler avec ce système, cette demande lui avait été refusée.

43. Le requérant a déclaré devant le Tribunal, comme l'ont fait ensuite certains de ses témoins et comme le confirment les documents qu'il a produits, que la formation à la transcription en temps réel que les fonctionnaires du groupe ont reçue, qui était basée sur le logiciel Case Catalyst, était à la fois inappropriée et insuffisante et que pour être efficace, une telle formation aurait dû se dérouler à plein temps pendant une période d'environ un an. Le requérant a également déclaré que celui de ses supérieurs hiérarchiques qui avait supervisé les tests auxquels le requérant avait refusé de participer n'était pas compétent pour le faire, car ce n'était pas un rédacteur de procès-verbaux dûment formé.

44. Dans le jugement prononcé en 2002 par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) dans l'affaire *Obiny c. le Secrétaire général*, il avait été arrêté que le fait de prier instamment un fonctionnaire d'améliorer sa prestation, puis, deux semaines plus tard, de recommander qu'il cesse son service sans lui donner le temps ni la possibilité de s'améliorer, était une forme d'arbitraire.

45. De même, dans son jugement n° 1990 (2006), le TANU avait arrêté ce qui suit : avant qu'il soit possible de mettre fin au service d'un fonctionnaire au motif que sa prestation n'était pas satisfaisante, ladite prestation devait avoir été correctement évaluée et la possibilité devait être offerte au fonctionnaire de s'améliorer. Dans son jugement n° 1416 (2009), le TANU avait arrêté que, même si la prestation d'un fonctionnaire laissait à désirer, ce dernier était habilité à se réclamer de la protection du Statut et Règlement du personnel. Quant à l'Administration, elle avait pour obligation de démontrer que la performance avait été correctement évaluée et que le fonctionnaire avait reçu les directives et l'attention qui étaient dues à une nouvelle

recrue. Je suis en plein accord avec ces décisions, car elles mettent en relief l'intention, l'objet et les exigences du PAS en tant qu'outil de gestion.

46. En l'espèce, j'établis la distinction suivante : le contrat du requérant n'a pas été dénoncé en raison des mauvais résultats qu'il avait obtenus lors de l'évaluation portant sur la période 2006/07, et ce bien qu'il ait été initialement informé que son contrat ne serait pas renouvelé sur la base de ses mauvais résultats. En lieu et place, il a été réaffecté dans un autre service. Toutefois, une telle réaffectation n'exonérait pas son supérieur hiérarchique de l'obligation qui était la sienne de s'employer à rectifier les carences du requérant dans l'exercice de ses fonctions au Groupe des rédacteurs de procès-verbaux.

47. Nul ne conteste que la mise en place de la transcription en temps réel à l'aide du logiciel Case Catalyst au sein du Groupe des rédacteurs de procès-verbaux avait débuté en 2004 et que, en 2005, des programmes pilotes avaient été lancés pour permettre la prise de note en temps réel. Il n'est pas non plus contesté que plusieurs séances de formation internes et en ligne ont été assurées aux rédacteurs de procès-verbaux, qui portaient sur l'accélération de la prise de note et sur l'utilisation du nouveau logiciel, ni qu'un consultant a également été engagé à cette fin. Il a de même été porté au dossier que la supérieure hiérarchique du requérant avait pris acte des lacunes de celui-ci et de son incapacité d'effectuer la transition vers la prise de note en temps réel, pourtant requise dans les objectifs du Groupe, et qu'elle avait fait appel à l'un des collègues du requérant pour l'aider à opérer cette transition.

48. Tout porte à croire que le requérant a sollicité un congé spécial d'un mois avec traitement pour suivre une formation destinée à améliorer ses compétences – quand bien même il avait refusé ou négligé de formuler un plan de travail personnel qui incorpore les objectifs centraux de son Groupe – et que ledit congé lui a été accordé. Bien que les renseignements portés au dossier ne fassent pas spécifiquement apparaître que les efforts déployés par les superviseurs du requérant ont été précédés par une quelconque évaluation, éléments probants à l'appui, ou discussion préalable avec le requérant au sujet d'un plan propre à lui permettre de remédier à ses lacunes,

je conclus que lesdits efforts ont été déployés dans le souci de se conformer au système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.

49. Je constate aussi que le PAS exige du fonctionnaire qu'il coopère avec ses supérieurs hiérarchiques à l'accomplissement des objectifs de ce système d'évaluation; partant, compte tenu de la résistance du requérant à toute amélioration de sa prestation, des critiques qu'il a proférées à l'encontre du système de transcription en temps réel et de la négligence dont il a fait preuve, apparente même lorsqu'il a fait sa déposition devant le Tribunal, ses superviseurs ont déployé suffisamment d'efforts pour améliorer ses compétences et remédier à ses lacunes. L'affirmation par le requérant, dans sa déposition, qu'une formation digne de ce nom au système *en temps réel* exigerait un an à plein temps est à la fois tout à fait ridicule et irresponsable : pour accomplir la transition vers la transcription en temps réel dans de telles conditions, le TPIR aurait pratiquement dû cesser de fonctionner, mettre en veille le Groupe des rédacteurs de procès-verbaux et interrompre nombre des procès en cours.

50. Il est important d'établir à ce stade la distinction suivante : le poste du requérant n'a pas été supprimé en raison des lacunes de son titulaire. S'il est vrai que le poste a été considéré comme non essentiel à la suite de la réaffectation du requérant deux ans plus tôt – elle-même directement liée à des questions de prestation –, il faut garder à l'esprit qu'il était nécessaire de supprimer un certain nombre de postes superflus afin de permettre au TPIR de mener à bien sa stratégie d'achèvement de ses travaux. Même si le requérant n'avait jamais été réaffecté au Groupe des dossiers et archives judiciaires, on ne peut affirmer avec certitude que son poste n'aurait pas été visé lorsque la nécessité s'est fait jour de supprimer certains postes au TPIR.

***Les directives en matière de rétention du personnel ont-elles été respectées lorsque la décision a été prise d'abolir le poste du requérant en 2008 ?***

51. La défense du requérant repose en partie sur l'hypothèse que la décision de ne pas le maintenir à son poste aurait été prise au mépris flagrant des recommandations de l'Équipe spéciale pour la rétention du personnel et que la procédure n'aurait été ni



transparente ni consultative. Selon lui, il n'aurait pas été informé de l'évaluation comparative de tous les procès-verbalistes réalisée en 2008.

52. Pour sa part, le conseil du défendeur a affirmé que, lorsque le requérant avait été invité à rencontrer le jury d'évaluation sur la rétention du personnel en mars 2009 du fait qu'il figurait parmi les fonctionnaires concernés, il ne s'était pas présenté. Le conseil a ajouté que le Greffier du TPIR avait adressé une note aux responsables de programme, leur demandant d'indiquer quels postes temporaires, parmi ceux qui avaient été abolis, étaient essentiels au bon déroulement des procès en cours ou devaient être maintenus au-delà du 30 septembre 2009 afin de permettre l'achèvement des procès en suspens. Le poste occupé par le requérant au Groupe des rédacteurs de procès-verbaux aurait dû figurer parmi les premiers supprimés, mais il avait été maintenu grâce au budget alloué à l'assistance temporaire (autre que pour les réunions). Ce poste a été jugé non essentiel à l'achèvement des procès qui étaient encore en cours.

53. En accédant à la requête de l'intéressé, qui souhaitait que la décision prise à son encontre soit suspendue, le Tribunal s'est dit d'avis que le requérant avait à première vue plaidé l'absence d'équité et par voie de conséquence l'illégalité de la procédure d'évaluation dont il avait fait l'objet et qui avait abouti à sa non-rétention. Les éléments dont le Tribunal était saisi à l'époque montrent que le requérant a été évalué en sa qualité de rédacteur de procès-verbaux à un moment où il n'exerçait plus ces fonctions. Le Tribunal n'avait pas cherché à apporter une réponse quant au fond mais s'était contenté de se conformer à son devoir de suspendre la décision du défendeur dans l'attente de l'évaluation de l'encadrement que le requérant avait demandée.

54. Bien que le requérant ait obtenu des évaluations satisfaisantes après son entrée dans le Groupe des dossiers et archives judiciaires, le méfait tient à ce qu'il a continué d'occuper un poste alors qu'il relevait d'un autre service où il n'effectuait aucune tâche afférente au poste de rédacteur de procès-verbal qu'il occupait officiellement. Toute évaluation honnête, objective et transparente visant à déterminer

quel poste n'était pas essentiel au sein du Groupe des rédacteurs de procès-verbaux aurait dû aboutir à la conclusion que le poste occupé par le requérant en faisait partie. Circonstance aggravante, la réaffectation du requérant n'était même pas latérale et, pendant les deux ans qu'il a passé au Groupe des dossiers et archives judiciaires, on ne dispose malheureusement d'aucune indication selon laquelle il aurait pris la peine de remédier aux lacunes de sa prestation afin de regagner son ancien service.

55. Tout porte à croire que le requérant savait qu'il occupait un poste au Groupe des rédacteurs de procès-verbaux tout en exerçant des fonctions au Groupe des dossiers et archives judiciaires. Je constate aussi qu'il savait que le TPIR allait bientôt fermer ses portes et qu'une stratégie d'achèvement de ses travaux, qui impliquerait une compression progressive du personnel, avait été élaborée. Je constate enfin que le requérant avait décidé de ne pas rencontrer le jury d'évaluation chargé de déterminer s'il convenait ou non de retenir certains membres du personnel lorsqu'il avait été invité à le faire et qu'il avait ainsi perdu une occasion de contester son inscription sur la liste du personnel non essentiel dont les postes étaient promis à la suppression.

56. Je considère qu'il était inévitable et équitable que le Groupe des rédacteurs de procès-verbaux au sein duquel le requérant occupait un poste ait décidé d'abandonner ledit poste lorsqu'il avait dû appliquer la directive tendant à ce que les postes non essentiels soient supprimés. Il apparaît également clairement que le requérant n'a pas apporté de preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle les directives en matière de rétention du personnel n'auraient pas été suivies lorsque la décision de supprimer son poste au sein du Groupe des rédacteurs de procès-verbaux a été prise.

***Une procédure régulière a-t-elle été appliquée lorsque la décision a été prise de ne pas retenir le requérant ?***

57. Dans les paragraphes qui précèdent, j'ai dûment examiné la question de savoir si la procédure régulière avait été appliquée, aux divers stades pertinents pour la présente requête, lorsque la décision avait été prise de ne pas retenir le requérant compte tenu de la stratégie d'achèvement des travaux du TPIR. Je n'ai pas pu établir avec certitude que la procédure régulière n'avait pas été respectée.

58. Le requérant a également argué que la raison pour laquelle son poste avait été supprimé n'était pas fondée. Il a nommé certains fonctionnaires qui, selon lui, avaient des résultats inférieurs aux attentes mais avaient été réaffectés et retenus, ou qui trouvaient que le système de prise de note en temps réel était trop complexe et avaient dû démissionner. Ces allégations étaient non seulement sans fondement, mais, lors d'un contre-interrogatoire, la supérieure hiérarchique du requérant a expliqué que la plupart des fonctionnaires mentionnés avaient recherché un autre emploi afin de ne pas risquer d'être victimes de la stratégie d'achèvement des travaux et de préserver ainsi leur avenir. Les fonctionnaires en question, d'après la supérieure hiérarchique du requérant, maîtrisaient le système de prise de note en temps réel et leurs résultats donnaient toute satisfaction.

59. S'agissant de son travail au Groupe des dossiers et archives judiciaires, il a été avancé que les dossiers étaient encore vérifiés et le seraient toujours après la conclusion des procès et des procédures d'appel. Il apparaît que le requérant ne s'est pas porté candidat à un poste du Groupe des dossiers et archives judiciaires et que la vérification des dossiers ne constitue plus une tâche à part entière au sein du Groupe. Par conséquent, le fait qu'il n'a pas été retenu au sein du Groupe des dossiers et archives judiciaires n'est pas la preuve que l'Administration a fait preuve à son égard de partialité ou d'arbitraire. Quoiqu'il en soit, le requérant n'a jamais occupé un poste affecté au Groupe des dossiers et archives judiciaires.

### ***Résumé des constatations***

60. Attendu ce qui précède, le Tribunal formule à nouveau les conclusions suivantes :

- i) La décision prise par l'Administration de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant au-delà du 30 septembre 2009 n'était pas le fait d'un motif illégitime, imputable à l'arbitraire ou à tout autre facteur extérieur.

ii) Le requérant, qui s'est contenté d'exercer les fonctions afférentes à un emploi de bureau au sein du Groupe des dossiers et archives judiciaires, ne s'est pas seulement illusionné quant à la sécurité de son emploi au TPIR, mais il s'est montré tout à fait déraisonnable et négligent s'agissant de ses perspectives de carrière et il ne peut s'en prendre qu'à lui-même pour les retombées négatives de sa réaffectation.

iii) L'Administration du TPIR a déployé des efforts suffisants pour respecter l'esprit du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et pour remédier aux lacunes du requérant en sa qualité de rédacteur de procès-verbaux, bien que celui-ci ait apparemment fait preuve de résistance et de négligence et proféré des critiques quant aux modalités de la mise en œuvre du système *en temps réel* par son Groupe.

iv) Le requérant n'a pas apporté de preuves à l'appui de son affirmation selon laquelle les directives de rétention du personnel n'auraient pas été appliquées lorsque la décision a été prise de supprimer son poste au sein du Groupe des rédacteurs de procès-verbaux.

v) Les droits du requérant à une procédure régulière n'ont pas été violés par la décision de ne pas le retenir, compte tenu de la stratégie d'achèvement des travaux du TPIR.

### ***Conclusion***

61. Ayant procédé aux constatations ci-dessus et ayant soigneusement examiné les moyens des deux Parties, je conclus que le requérant n'a pas prouvé la validité de sa thèse.

62. Sa requête est donc rejetée dans son intégralité.

Cas n° : UNDT/NBI/2009/057

Jugement n° : UNDT/2010/136

---

*(signé)*

Juge Nkemdilim Izuako

Ainsi jugé le 30 juillet 2010

Enregistré au greffe le 30 juillet 2010

---

*(signé)*

Jean-Pelé Fomété, Greffier, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies,  
Nairobi