



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/014/
UNAT/1604
Jugement n° : UNDT/2010/161
Date : 9 septembre 2010
Original : anglais

Devant : Juge Goolam Meeran

Greffe : New York

Greffier : Morten Albert Michelsen, fonctionnaire chargé du greffe

AHMED

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Salim Shaikh

Conseil pour le défendeur :
Alan Gutman, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources
humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le 11 avril 2008, le requérant a fait appel à l'ancien Tribunal administratif de l'ONU de la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée qui avait expiré le 31 décembre 2007.

2. Ce dont le requérant se plaint principalement, c'est qu'en décidant de ne pas renouveler son contrat de durée déterminé, le défendeur n'a pas respecté les formes régulières en ce que l'ancienne règle 110.1 a été violée.

3. Ce que le requérant demande, c'est que la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée soit annulée et qu'il soit rétabli dans ses fonctions avec tous ses droits. En outre, il souhaite être protégé contre des actes de rétorsion et, enfin, il demande que lui soit accordée une indemnité financière équivalant à 36 mois de salaire de base net pour ce qu'il considère comme un dommage irréparable à sa dignité, son intégrité et sa carrière, ainsi qu'une torture mentale et émotionnelle pendant ses deux dernières années de service.

4. Le défendeur a fait valoir que les droits du requérant ont été dûment respectés dans la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. Il se fonde sur les faits établis par la Commission paritaire de recours dans son rapport n° 1931 du 26 octobre 2006. La Commission a constaté que le requérant avait obtenu deux fois la note « Résultats non conformes à ceux attendus » pour les périodes d'évaluation allant du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005. Le jury de révision a été unanime dans sa conclusion que le cas du requérant justifiait sans ambiguïté la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. La Commission paritaire de recours a rejeté expressément les allégations de mauvaise foi ou de rétorsion formulées par le requérant et confirmé ses vues selon lesquelles les faits montraient que la décision reposait uniquement sur de mauvais résultats de travail.

5. L'appel n'a pas été examiné par l'ancien Tribunal administratif et a été transféré au Tribunal du contentieux le 1^{er} janvier 2010.

Ordonnances du Tribunal

6. Par ordonnance n° 80 (NY/2010) du 20 avril 2010, le juge Ebrahim-Carstens a ordonné aux parties de coopérer pour essayer de clarifier les questions, y compris juridiques, dans le cas d'espèce et se mettre d'accord à leur sujet, et d'indiquer si elles étaient d'accord ou non avec les faits constatés par la Chambre de la Commission paritaire de recours. Il est regrettable que l'ordonnance ait été suivie seulement partiellement, en particulier au sujet de l'accord ou du désaccord avec les conclusions de la Chambre de la Commission paritaire. Les parties formulèrent des conclusions séparées au sujet de l'ordonnance. Les représentants juridiques ont le devoir d'assister le Tribunal et, bien qu'il ne soit pas question de blâmer qui que ce soit dans le cas d'espèce, les représentants et les parties devraient savoir que dans certains cas, des conséquences peuvent découler du non-respect d'une ordonnance du Tribunal.

7. Le 1^{er} septembre 2010, une autre ordonnance (n° 233 (NY/2010) a demandé tant au requérant qu'au défendeur de répondre à certaines questions.

Considérations

Principes de droit

8. La question de savoir si une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée a été motivée par des facteurs extérieurs, comme la mauvaise foi ou la rétorsion, doit être réglée conformément aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel. L'ancienne disposition 104.12 b) ii) prévoit clairement, ce qui peut aussi être déduit de l'ancienne disposition 109.7, qu'aucune prolongation d'un contrat de durée déterminée ne peut être escomptée au-delà de son terme.

9. La question a été examinée dans un certain nombre d'appels interjetés devant l'ancien Tribunal administratif dont les décisions, bien qu'elles ne s'imposent pas au Tribunal du contentieux, informent en déterminant l'application uniforme des principes juridiques dans le contexte des rapports de l'Organisation avec le personnel. Bien qu'un contrat de durée déterminée n'implique pas en lui-même que l'on puisse escompter d'une façon quelconque son renouvellement, le Tribunal administratif a posé le principe que les conditions d'emploi des membres du personnel impliquent que toutes les décisions, y compris une décision de ne pas renouveler un contrat, doivent être considérées pleinement et équitablement. L'ancien Tribunal administratif a aussi affirmé le principe que des circonstances contraires, par exemple le non-respect des règles de droit, l'arbitraire ou d'autres motivations extérieures de l'Administration pouvaient éventuellement alimenter des attentes en matière de renouvellement. Ces principes ont été affirmés ultérieurement par le Tribunal du contentieux dans un certain nombre de cas.

10. Le paragraphe 10.5 du document ST/AI/2002/3 (Système d'évaluation et de notation) indique, au sujet du système d'évaluation des résultats, qu'une note « résultats non conformes à ceux attendus » peut conduire à un certain nombre de mesures administratives, comme la mutation à un poste différent ou un changement de fonctions, le report de l'avancement d'échelon dans les conditions énoncées au paragraphe 16.6, le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée ou le licenciement ».

Droit au renouvellement ou espérances en la matière

11. Le requérant a été employé dans le cadre d'une série d'engagements de durée déterminée entre juin 1985 et décembre 2005. À première vue, il pouvait avoir des raisons de penser, après 20 ans de service dans le cadre d'une série d'engagements de durée déterminée, qu'en raison de la conduite du défendeur, il pouvait s'attendre à un renouvellement. Le défendeur rejette l'allégation selon laquelle une telle attente s'était formée et affirme que le non-renouvellement du contrat de durée déterminée

n'était pas contraire aux droits du requérant à une bonne administration de la justice en invoquant les anciennes règles 104.12 b) ii) et 109.7 a).

12. Les diverses lettres de nomination que le requérant a reçues dans le passé disaient qu'un renouvellement ne devait pas être escompté. Néanmoins, comme il a été dit plus haut, il ressort clairement de plusieurs jugements de l'ancien Tribunal administratif ainsi que du Tribunal du contentieux qu'une espérance de renouvellement peut être créée par des circonstances contraires, parmi lesquelles on peut citer l'arbitraire ou des motifs extérieurs du côté de l'Administration, particulièrement si elle ne respecte pas les droits du fonctionnaire. En conséquence, bien qu'on puisse prétendre avec force qu'il n'existe pas de droit automatique au renouvellement d'un engagement de durée déterminée, il est clair que toute décision doit être correctement fondée et être conforme à une bonne administration de la justice. Néanmoins, la simple existence d'une série de renouvellements consécutifs ne peut pas en elle-même justifier une attente légitime sur le plan du droit. Un certain nombre de considérations très importantes doivent être prises en compte cependant.

Résultats non satisfaisants

13. Ce que le défendeur fait principalement valoir, c'est que le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée repose sur les résultats non satisfaisants dont font état les rapports d'évaluation pour 2003-2004 et 2004-2005. Il se fonde sur l'instruction administrative ST/AI/2002/3 dont le paragraphe 10.5 dispose que la note « résultats non conformes à ceux escomptés » peut entraîner des mesures administratives incluant le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée.

14. Le système d'évaluation des résultats n'a pas une fonction punitive mais sert le développement dans l'intérêt à la fois des fonctionnaires et de la direction pour faire en sorte qu'une bonne administration et de bons résultats de travail soient entretenus dans l'intérêt de l'Organisation ainsi que du fonctionnaire. Un examen des

rapports d'évaluation des résultats pour les périodes 2003-2004 et 2004-2005 montre très clairement que rien ne fonde l'affirmation du requérant selon laquelle ses droits à une procédure régulière n'ont pas été respectés dans le système d'évaluation des résultats et ont été détournés inéquitement pour justifier le non-renouvellement de son contrat. Il existe aussi des preuves convaincantes : la décision du jury de révision, dont il est question ci-après.

Jury de révision

15. Conformément au paragraphe 15 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3, un jury de révision a été constitué pour revoir la note attribuée au requérant pour les cycles 2003-2004 et 2004-2005. Après avoir examiné les pièces et entendu l'un des directeurs concernés, le jury de révision a conclu que le requérant avait reçu les encouragements appropriés pour qu'il s'améliore. Le jury a fait des observations défavorables au requérant au sujet de diverses questions liées à sa conduite et a fait observer que cette conduite insatisfaisante semblait se répéter et ressortait à la fois des documents présentés pour la révision et de l'entrevue avec le requérant. Il a conclu que la note pour les deux cycles de notation devait rester inchangée. Selon le paragraphe 15.4 de l'instruction ST/AI/2002/3 « la note attribuée à l'issue d'une évaluation n'ayant pas été contestée ou d'une procédure d'objection ne peut pas faire l'objet d'un recours ».

Rétorsion ou autres facteurs extérieurs ou inappropriés

16. L'un des principaux motifs de plainte avancé par le requérant est que le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée constitue une mesure de rétorsion parce qu'il avait formulé, au siège des Centres d'information des Nations Unies, des allégations de fraude financière qui serait survenue au bureau d'Islamabad. Ces allégations concernaient ses collègues, au nombre desquels son ancien supérieur. Le requérant a fourni des documents à l'appui de ces allégations, qui ont été prises très au sérieux, le coordinateur résident des Nations Unies au Pakistan ayant été prié

d'enquêter à leur sujet. L'enquête elle-même a été faite par le Bureau du budget et des finances du PNUD au Pakistan. L'enquête a conclu qu'il n'existait aucun élément de preuve pour confirmer les allégations du requérant. Le requérant devrait noter qu'il n'appartient pas au présent Tribunal de faire sa propre enquête sur des allégations de fraude. La tâche du Tribunal consiste à examiner si les allégations ont fait l'objet d'une enquête dans les règles et si les conclusions reposent suffisamment sur les éléments de preuve dont disposait l'équipe d'enquête. Le Tribunal estime que les allégations du requérant ont fait l'objet d'une enquête dans les règles. En outre, le fait que le requérant ait formulé de telles allégations n'est pas lié à la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée. En l'absence de lien de causalité entre les deux éléments, les allégations de rétorsion faites par le requérant sont rejetées.

17. Le Tribunal conclut que le défendeur avait le droit de tenir compte à la fois des résultats insatisfaisants de l'évaluation et des conclusions de l'équipe d'enquête selon lesquelles la régularité de la procédure n'avait pas été violée. En outre, le Tribunal tient compte du fait que le jury de révision a aussi conclu que les notes du requérant devaient rester inchangées.

Congé spécial à plein traitement

18. Une autre allégation du requérant est qu'il a été placé en congé spécial à plein traitement sans en avoir connaissance. Le défendeur a réfuté cette allégation en répondant que le requérant n'avait pas été placé en congé spécial à plein traitement mais avait reçu trois mois de salaire au lieu d'un préavis. Néanmoins, cette allégation ne résulte pas de l'appel initial devant l'ancien Tribunal administratif dans le cadre, que ce soit de la plainte visée au paragraphe 2, ou de la demande dont il est question au paragraphe 3. Il n'incombe donc pas au Tribunal d'examiner cette question.

Conclusion

19. Le Tribunal estime qu'il n'y a pas eu d'irrégularité de la procédure, ni dans la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant, ni dans les facteurs pris en compte et les procédures suivies avant que la décision soit prise.

20. Le Tribunal ne trouve rien qui puisse justifier l'allégation du requérant selon laquelle l'ancienne disposition 110.1 du Règlement du personnel n'a pas été respectée. En particulier, la décision de ne pas renouveler la nomination de durée déterminée du requérant a été prise pour des motifs valables conformément aux procédures appropriées et il n'y a pas eu rétorsion contre le requérant due à ce qu'il aurait saisi la direction d'allégations de fraude financière et de faute. Il a été dûment enquêté au sujet de ces allégations qui ont été jugées sans fondement.

21. La demande est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Juge Goolam Meeran

Ainsi jugé le 9 septembre 2010

Enregistré au greffe le 9 septembre 2010

(Signé)

Morten Albert Michelsen, fonctionnaire responsable, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Greffe de New York