



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2012/056
Jugement n° : UNDT/2013/055
Date : 20 mars 2013
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

LECLERCQ

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Néant

Conseil du défendeur :
Carl Rogerson, CCI
Philip Borkowy, CCI

Requête

1. Par requête enregistrée le 21 Juin 2012, le requérant conteste la décision par laquelle son engagement à durée déterminée qui expirait le 31 décembre 2011 n'a pas été renouvelé.

2. Il demande que lui soit versée une indemnité correspondant à deux ans de salaire brut en réparation du dommage matériel et moral résultant de ladite décision.

Faits

3. Le requérant a été recruté le 13 janvier 2003 par le Centre du commerce international (« CCI »), à Genève, au niveau L-3, en tant que Conseiller pour la promotion du commerce, au sein de la Division de la coordination de la coopération technique. En 2007, il a été promu au niveau L-4, en tant que Conseiller principal pour la promotion du commerce, dans la même Division. Son contrat a été converti en un contrat à durée déterminée le 1^{er} janvier 2010.

4. En janvier 2008, le requérant et son unité ont été transférés de la Division de la coordination de la coopération technique à la Division du développement des marchés, Section de la compétitivité des secteurs (« DMD/SC »), CCI. A la mi-2009, un nouveau Chef, DMD/SC, a été recruté et des problèmes dans la gestion de l'unité sont apparus.

5. Le 10 juin 2010, la majorité des fonctionnaires de la DMD/SC, dont le requérant, ont envoyé au Directeur exécutif du CCI une communication mettant en cause la mauvaise gestion du Chef de la Division.

6. A la suite de plusieurs réunions tenues en juin, juillet et août 2010, DMD/SC a été restructurée et divisée en trois sous-divisions. Le 19 août 2010, le requérant a été affecté à une de ces nouvelles sous-divisions, à savoir l'Unité de réduction de la pauvreté (« EPRP »), ce qui a conduit à un changement de supérieur hiérarchique. Son nouveau supérieur hiérarchique était dès lors le Chef,

EPRP. Le requérant a toutefois gardé le même poste et le même titre et est resté en charge de la même équipe qu'auparavant.

7. Le 4 novembre 2010, le Chef, DMD/SC, a signé le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2009, en lui attribuant la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus ». Le requérant a engagé une procédure d'objection à cet égard et le 8 février 2011, le jury d'évaluation a relevé la note pour 2009 en attribuant « résultats pleinement conformes à ceux attendus ».

8. Le Comité de gestion du CCI, le 10 novembre 2010, a été saisi d'une proposition pour un nouveau programme de réduction de la pauvreté du Chef, EPRP. Le Comité de gestion a demandé que cette proposition soit révisée par le Chef, EPRP.

9. Le 16 décembre 2010, le requérant a écrit au Directeur exécutif adjoint de la CCI pour se plaindre de la gestion du EPRP par son nouveau supérieur hiérarchique.

10. Le même jour, ce dernier a proposé que le contrat du requérant ne soit renouvelé que pour une période de six mois. Le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de cette décision en février 2011 et le CCI a ensuite annulé ladite décision pour lui accorder un contrat d'un an, expirant le 31 décembre 2011.

11. Le 21 mars 2011, le Chef, EPRP, a signé le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2010, en tant que premier supérieur hiérarchique. Le même jour, le Chef, DMD/SC a également signé le rapport d'évaluation de l'année 2010, en tant que deuxième supérieur hiérarchique. Les deux supérieurs avaient mis une croix entre les deux cases « résultats partiellement conformes à ceux attendus » et « résultats pleinement conformes à ceux attendus ». Suite à l'intervention du Chef des Ressources Humaines, CCI, les deux supérieurs hiérarchique ont, le 26 août 2011, coché la note « résultats pleinement conformes à ceux attendus », et le requérant a signé le rapport d'évaluation le 29 août 2011.

12. Lors des ses réunions des 23 mars et 4 mai 2011, le Comité de gestion du CCI a décidé de fusionner l'EPRP avec, entre autres, le Programme de Mode

Ethique, sous un nouveau programme « Communautés pauvres et commerce » (*Poor Communities and Trade programme* de par sa dénomination anglaise, PCTP). Lors de la réunion du 23 mars 2011, le Comité de gestion du CCI, en attente de plus de précisions sur la conception de ce nouveau programme, a prévu un budget de trois mois ainsi que le financement pour un poste supplémentaire au niveau P-4 jusqu'au 31 décembre 2011. Le procès verbal de la réunion mentionne que le nouveau programme PCTP, autant que l'EPRP et le Programme de Mode Ethique, auraient pour but de « réduire la pauvreté par la génération d'opportunités de commerce pour des communautés marginalisées ».

13. Par courriel du 25 mars 2011, le requérant a demandé à être transféré immédiatement dans une autre unité, au vu des difficultés et des déficits dans la gestion de l'EPRP qu'il avait constatés.

14. Par lettre en date du 23 mai 2011, le requérant a été informé que sa demande de transfert latéral avait été approuvée et qu'il serait affecté au Bureau pour l'Asie et le Pacifique de la Division des programmes de pays, avec un nouveau supérieur hiérarchique, avec effet rétroactif au 15 avril 2011. Il a été précisé que le requérant serait transféré avec son poste et ainsi que son titre fonctionnel, ses termes de référence et ses conditions de service restant inchangés.

15. Le 31 mai 2011, le site de projet de l'EPRP a été mis à jour.

16. Début octobre 2011, le Chef des Ressources Humaines, CCI, a pris contact avec l'Organisation Mondiale du Tourisme en vue d'un éventuel détachement du requérant.

17. Le 24 octobre 2011, à l'occasion d'une réunion avec le Directeur de la Division des programmes de pays, le requérant a été informé qu'en raison du manque de financement de projet, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration le 31 décembre 2011. Cette information a été confirmée lors d'une réunion le 2 novembre 2011 entre le requérant et le Chef des Ressources Humaines, CCI. Ce dernier a ensuite informé le requérant des modalités de son départ, par lettre en date du 10 novembre 2011.

18. Le 1^{er} décembre 2011, le requérant a déposé une plainte formelle, auprès de la Directrice exécutive du CCI, pour harcèlement et abus d'autorité de la part de son supérieur hiérarchique direct.

19. Le 16 décembre 2011, le requérant a été placé en congé de maladie jusqu'au 16 janvier 2012.

20. Le 20 décembre 2011, il a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son contrat.

21. Le 21 décembre 2011, le requérant a présenté une requête au présent Tribunal tendant au sursis à exécution de la décision refusant de renouveler son contrat. Cette requête a été rejetée par le Tribunal par sa décision du 12 janvier 2012, *Leclercq* UNDT/2012/007.

22. Le 19 janvier 2012, la Directrice exécutive du CCI a informé le requérant qu'elle n'avait pas trouvé dans ses allégations de preuve manifeste de harcèlement ou d'abus de pouvoir en ce qui le concernait et que l'affaire était classée sans suite.

23. Le contrat du requérant a ensuite été renouvelé plusieurs fois jusqu'au 30 juin 2012, uniquement pour couvrir la période pendant laquelle il a été en congé de maladie.

24. Le 3 février 2012, le site du projet d'EPRP a été mis à jour faisant ressortir que le projet était pratiquement clos à l'exception d'un engagement à long terme expirant en 2013. Lors de la mise à jour du projet le 8 mars 2012, il a été fait mention qu'il était pratiquement clos, à l'exception d'une provision pour salaire pour le requérant.

25. Le 26 mars 2012, le requérant a été informé que sa demande de contrôle hiérarchique était rejetée et il a soumis la présente requête le 21 juin 2012. Le défendeur a présenté sa réponse le 23 juillet 2012, et, suite à deux ordonnances du Tribunal, a produit des pièces supplémentaires le 23 janvier et 7 mars 2013. Une audience en présence des parties s'est déroulée le 8 mars 2013. Le 15 mars 2013,

et sur ordre du Tribunal, le défendeur a présenté des observations supplémentaires, sur lesquelles le requérant a commentée le 19 mars 2013.

Arguments des parties

26. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. La décision est illégale dès lors qu'elle est motivée par l'animosité personnelle de certains membres de l'Administration. La restructuration dont a été l'objet son service a été organisée par son supérieur hiérarchique, le Chef d'EPRP, dans le but de mettre fin à son engagement. Il a été victime d'une animosité personnelle de la part de ce dernier et de son ancien supérieur hiérarchique, l'ancien Chef de la DMD/SC ;

b. Ses problèmes ont commencé quand il a signé une pétition contre l'ancien Chef de la DMD/SC. Après le départ de l'ancien Chef de la DMD/CS, le nouveau supérieur hiérarchique l'a gêné dans son travail et il a proposé le 16 décembre 2010 que son contrat ne soit renouvelé que pour une période de six mois, pour des raisons de performance, alors que ses évaluations de performance avaient été faites de manière irrégulière et que suite à la procédure d'objection pour l'année 2009 et suite à l'intervention du Chef des ressources humaines pour l'année 2010, il a obtenu la note « résultats pleinement conformes à ceux attendus ». Ce n'est qu'à la suite d'une demande de contrôle hiérarchique de cette décision qu'il a obtenu un renouvellement d'engagement d'un an ;

c. Il a été transféré le 15 avril 2011 au Bureau de l'Asie et du Pacifique avec son poste et les mêmes fonctions. Le nouveau programme PCTP dispose de fonds importants et il ne peut être soutenu qu'il n'existe plus de fonds pour renouveler son engagement ;

a. La décision de ne pas renouveler son contrat est fondée sur des motifs illégaux, est entachée de détournement de pouvoir et est la conséquence directe de ses plaintes pour harcèlement. Il a été victime de représailles de la part de certains membres de l'Administration ;

d. Le processus décisionnel de l'Administration n'est pas transparent. Il a été mis fin à sa carrière au bout de 15 ans de services. Il a subi un stress important au cours des dernières trois années ;

e. Il demande que lui soit attribuée une indemnité correspondant à deux années de salaire brut en compensation des dommages matériels et moraux subis.

27. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Si le requérant conteste la décision de lui confier d'autres fonctions et la décision de ne pas enquêter sur sa plainte pour harcèlement, ces décisions ne sont pas liées directement à la décision de ne pas renouveler son engagement et elles n'ont pas fait l'objet des recours internes obligatoires pour être contestées devant le Tribunal ;

b. L'Administration a un large pouvoir discrétionnaire pour organiser le travail dans ses services. C'est ce pouvoir qui a été utilisé en l'espèce en restructurant les programmes de DMD/SC. Le Chef, EPRP, a agi avec l'accord du Chef DMD/SC et toute la Direction du CCI, ainsi qu'avec l'accord de tous ses supérieurs hiérarchiques ;

c. Il appartient au requérant d'apporter la preuve de ses allégations, ce qu'il n'a pas fait. La décision de ne pas renouveler son engagement a été motivée par le défaut de financement de projet ;

d. Les plaintes du requérant des 10 juin 2010 et 16 décembre 2010 ne sont pas des plaintes pour harcèlement, mais une manifestation du désaccord du requérant sur ses conditions de travail. Son nouveau supérieur hiérarchique avait lui même signé la plainte du 10 juin 2010 ;

e. L'Administration a fait des efforts pour faire recruter le requérant par l'Organisation Mondiale du Tourisme.

Jugement

28. Pour contester la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée le requérant soutient qu'elle a été prise pour des motifs illégaux et que le motif avancé par l'Administration, à savoir le manque de financement de projet, est inexact.

29. Si le requérant a, postérieurement à l'audience, présenté au Tribunal certains documents, ce dernier s'estime suffisamment informé pour prendre sa décision et en conséquence n'en tiendra pas compte et donc ne les communique pas au défendeur.

30. L'article 4.5 du Statut du personnel dispose :

Article 4.5

a) Les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux sont généralement nommés pour une période maximale de cinq ans, prorogeable ou renouvelable. Les autres fonctionnaires sont nommés à titre temporaire, pour une période de durée déterminée ou pour une période continue, selon les clauses et conditions, compatibles avec le présent Statut, que peut fixer le Secrétaire général.

b) Les titulaires d'engagements temporaires ne sont fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de leur engagement. Un engagement temporaire ne peut pas être converti en engagement d'un type différent.

c) Les titulaires d'engagements de durée déterminée ne sont fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de leur engagement ou la conversion de leur engagement en engagement d'un type différent, quelle que soit la durée de service.

d) Le Secrétaire général détermine quels fonctionnaires peuvent être admis à prétendre à un engagement continu.

31. Il ressort des dispositions précitées que les décisions relatives au renouvellement d'engagements de durée déterminée relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et que les titulaires de tels engagements ne sont fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de leur

engagement ou sa conversion en un contrat d'un type différent, quelle que soit la durée de leur service.

32. Le Tribunal a jugé que lorsqu'un fonctionnaire conteste devant le Tribunal le motif du non-renouvellement de son contrat, l'Administration doit communiquer les motifs de sa décision et le requérant est en droit d'en contester la légalité (*Leclercq* UNDT/2012/007). Aussi, le Tribunal d'appel a confirmé que lorsque l'Administration donne un motif pour le non-renouvellement d'un contrat à durée terminée, ce motif doit être appuyé sur les faits (*Islam* 2011-TANU-115). Le Tribunal d'appel a également précisé que la charge de la preuve de motifs illicites incombe au fonctionnaire qui conteste la décision de ne pas renouveler son contrat (*Jennings* 2011-TANU-184).

33. En l'espèce, l'Administration soutient que le contrat de durée déterminée du requérant n'a pas été renouvelé à la suite de la décision opérationnelle prise le 23 mars 2011 par le Comité de direction du CCI de fusionner le programme sur lequel travaillait le requérant (EPRP) avec celui de Mode Ethique, ce qui a conduit à ne plus financer le poste qu'il occupait, ce que le requérant conteste.

34. Selon la décision du Comité de gestion du CCI du 23 mars 2011, le nouveau programme PCTP consistait en une fusion de plusieurs programmes, dont les programmes EPRP et le Programme de Mode Ethique, et ce nouveau programme PCTP, autant que l'EPRP et le Programme de Mode Ethique, avaient pour but de « réduire la pauvreté par la génération d'opportunités de commerce pour des communautés marginalisées ».

35. En premier lieu, il ressort des documents versés au dossier que la fusion, décidée par le Comité de direction du CCI le 23 mars 2011, sur proposition du premier supérieur hiérarchique du requérant, et confirmée lors de sa réunion du 4 mai 2011, n'a pas réellement été mise en œuvre puisqu'il apparaît que l'ancien Programme de Mode Ethique continue à exister sous son ancienne appellation.

36. En second lieu, il ressort du dossier que dans les budgets du nouveau programme PCTP proposés au Comité de direction du CCI en mars et mai 2011, un seul poste P-4, de Conseiller de programme, était financé seulement jusqu'à la

fin de l'année 2011. Selon les dires du défendeur à l'audience, pour l'année 2011, ce poste était financé par la ligne budgétaire du poste qu'occupait le requérant. Toutefois, le 13 mars 2012, la vacance d'un poste temporaire P-4, Administrateur de programme, se terminant fin 2012, avec une description de fonctions génériques, a été publiée au DMD/SC. Selon les observations écrites du défendeur, ce nouveau poste P-4 appartient au programme PCPT et sa création a été décidée lors d'une révision du programme faite en juin 2012. Lors de l'audience du 8 mars 2013, le défendeur n'a pas été en mesure d'expliquer comment la publication de ce poste le 13 mars 2012 a pu résulter d'une révision du programme faite en juin 2012. Si suite à l'audience le défendeur a produit un mémoire de l'ancien Chef, EPRP, maintenant Spécialiste en Chef technique, DMD/SC, en date du 14 Mars 2013, les explications données par ce dernier en ce qui concerne la publication anticipée du poste P-4 ne sont appuyées par aucun document probant. Lors de l'audience, le défendeur a confirmé que ce nouveau poste P-4 avait été pourvu à la mi 2012 et qu'au jour de l'audience, il continuait à être financé sous le PCTP. Le Tribunal remarque que le financement de ce poste, en mars 2012, résulte d'une ligne budgétaire (11.02) qui figurait déjà dans le budget soumis au Comité de gestion du CCI lors de ses réunions de mars et mai 2011. Il ne s'agit donc pas d'un financement émanant d'une nouvelle source et qui n'était pas prévisible à la fin 2011, lorsque la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant a été prise. D'ailleurs, le Tribunal a pris note des explications du défendeur lors de l'audience, selon lesquelles le PCTP, comme d'autres projets, est financé par des fonds mis à disposition par les gouvernements, sans affectation particulière, et que le CCI dispose alors d'une discrétion assez large dans l'attribution de ces fonds au sein de ses différents projets.

37. De plus le Tribunal considère, que compte tenu des termes génériques de la description de poste publié le 13 mars 2012 et de la description du poste occupé auparavant par le requérant, le requérant avait les qualifications requises pour remplir les fonctions du nouveau poste P-4, Administrateur de programme, au sein du PCTP.

38. En outre, le Tribunal constate que les deux derniers contrats du requérant, contrairement à ses contrats précédents, ne contiennent pas de clause spéciale

indiquant que l'extension de son contrat dépendrait de la disponibilité de fonds pour le programme EPRP ou d'un autre programme spécifique.

39. Le Tribunal considère donc que le motif du manque de fonds pour financer le projet n'est établi ni par les documents versés au dossier ni par les déclarations à l'audience et ne peut justifier le non-renouvellement du contrat du requérant au-delà du 31 décembre 2011.

40. Le requérant soutient que le vrai motif de la décision de ne pas renouveler son contrat au-delà du 31 décembre 2011 est l'animosité personnelle de certains membres de l'Administration à son égard, notamment de la part de son premier supérieur hiérarchique. Il n'est pas contesté qu'alors que la fusion des programmes n'avait pas encore été approuvée par le Comité de gestion du CCI, le premier supérieur hiérarchique du requérant, dès décembre 2010, avait recommandé que son contrat ne soit renouvelé que pour six mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Il ne fait pas de doute pour le Tribunal, compte tenu des diverses pièces versées au dossier et des déclarations faites à l'audience, que la décision de décembre 2010 de ne renouveler l'engagement que pour six mois était basée sur la prétendue mauvaise performance du requérant. Pour l'année 2009, sa performance avait initialement été évaluée « résultats partiellement conformes à ceux attendus » par l'ancien Chef de la DMD/SC. Toutefois, après que le requérant a engagé une procédure d'objection, la note pour l'année 2009 a été relevée par le jury à « résultats pleinement conformes à ceux attendus ». Pour l'année 2010, les supérieurs hiérarchiques du requérant, le Chef, DMD/SC et le Chef, EPRP, lui avaient initialement attribué, en mars 2011, « une note entre deux », en mettant la croix entre deux cases, et ce n'est que suite à l'intervention du Chef de la Division des Ressources Humaines que l'e-PAS a été corrigé pour une note « résultats pleinement conformes à ceux attendus ». Enfin, à la fin 2010, ce n'est que suite à une demande de contrôle hiérarchique que l'Administration est revenue sur sa décision et a prolongé le contrat du requérant pour une année, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011.

41. Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que le Tribunal considère que le défendeur n'a pas établi que les fonds n'étaient pas suffisants pour financer

entièrement le projet en 2012 et notamment le poste du requérant. Au contraire, compte tenu que la fusion des programmes qui a servi de motif à la décision contestée, si elle a été prise par le CCI, a été entièrement programmée par le premier supérieur hiérarchique du requérant, que celui-ci avait manifesté son intention, bien avant la fusion, de se séparer du requérant, enfin que seul le requérant, parmi les fonctionnaires employés pour les programmes fusionnés, a vu son engagement non-renouvelé, le Tribunal considère que le motif réel du non renouvellement du contrat du requérant n'est pas le manque de financement mais la volonté de son premier supérieur hiérarchique de se séparer du requérant. Si en lui-même un tel motif n'est pas illégal, il ne pouvait être fondé que sur la mauvaise performance du fonctionnaire, ce qui n'a pas pu être le cas en l'espèce dès lors qu'au cours des deux dernières années et suite à une procédure d'objection, la note « résultats pleinement conformes à ceux attendus » lui a été attribuée.

42. Ainsi la décision contestée est illégale comme fondée sur un motif inexact et le requérant, s'il n'a pas demandé l'annulation de la décision contestée, est en droit de demander réparation du préjudice subi.

43. Le requérant a soutenu à l'audience sans être contredit pas le défendeur que suite au non renouvellement de son engagement il a souffert d'une très grande anxiété qui lui a causé divers troubles. S'il paraît certain au Tribunal que l'anxiété du requérant a été essentiellement causée par les mauvaises relations professionnelles qu'il avait avec ses supérieurs hiérarchiques et ceci bien avant la décision contestée, il lui paraît aussi évident que le non renouvellement de l'engagement du requérant n'a fait qu'accroître cette anxiété. Au titre de ce préjudice moral le Tribunal décide qu'il y a lieu d'accorder au requérant une indemnité de 8000 Francs Suisses.

44. En ce qui concerne le préjudice matériel, compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal considère que si les illégalités sus-décrites n'avaient pas été commises, le requérant pouvait légitimement au moins espérer voir son contrat prolonger d'une année. Donc à ce titre il y a lieu de lui accorder une indemnité correspondant à une année de traitement de base brut.

Décision

45. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE

a. Le Secrétaire général est condamné à verser au requérant une somme de 8000 Francs Suisses au titre de son préjudice moral et au titre de son préjudice matériel une somme correspondant à douze mois de traitement de base brut.

b. L'indemnité susmentionnée sera majorée d'intérêts au taux de base des Etats-Unis à partir de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire, plus 5% à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 20 mars 2013

Enregistré au greffe le 20 mars 2013

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève