



TRIBUNAL  
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF  
DES NATIONS UNIES

---

Affaire n° : UNDT/NBI/2015/178  
Jugement n° : UNDT/2017/033  
Date : 9 mai 2017  
Français  
Original : anglais

---

**Juge :** Alexander W. Hunter  
**Grefte :** Nairobi  
**Greffier :** Abena Kwakye-Berko

MALOOF

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

George Irving

**Conseil du défendeur :**

Kong Leong Toh, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

## Introduction

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), où il occupait le poste de chef de bureau (P-5) au Soudan. Le 4 décembre 2015, il a déposé une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») pour contester les décisions suivantes : 1) la décision d'annuler son congé administratif « sans que l'enquête ouverte à son encontre ait été menée à bien »; 2) celle de « refus[er] de respecter les conditions de [sa] réaffectation temporaire » au Soudan; 3) celle de ne pas renouveler son contrat au-delà du 30 juin 2015.

2. Le requérant réclame l'annulation de la décision d'annuler son congé administratif. Il demande également à être réintégré à un poste approprié ou, à titre subsidiaire, à être mis en congé spécial avec plein traitement en attendant la conclusion de l'enquête et l'établissement d'un rapport le mettant hors de cause. Il sollicite en outre le versement d'une indemnité d'un montant équivalant à deux ans de traitement de base net en réparation de la perte de son emploi et à un an de traitement de base net au titre de la perte de droits et avantages, ainsi que l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral résultant de l'atteinte à sa réputation, des souffrances morales subies et de la violation de son droit à une procédure régulière. Enfin, il demande 20 mois d'indemnité de subsistance en opération spéciale.

## Faits

3. Le requérant a intégré en 2007 le bureau de l'UNOPS en République démocratique du Congo à la classe P-5. En décembre 2013, il a été affecté à titre temporaire au bureau de l'UNOPS au Soudan, au poste de chef de bureau (P-5), pour une période initiale de trois ou quatre mois, avec pour mission d'évaluer la situation de ce bureau.

4. En mars 2014, l'UNOPS a décidé de ne pas fermer son bureau au Soudan. Le requérant y est resté en poste en tant que chef de bureau par intérim.

5. Par lettre du 4 décembre 2014, le Directeur exécutif adjoint de l'UNOPS a informé le requérant que des accusations d'intimidation, de harcèlement et d'autres faits susceptibles de constituer une faute avaient été portées à son encontre par plusieurs de ses collaborateurs du bureau du Soudan et que, après avoir examiné les faits en cause, il avait estimé que son maintien dans les locaux de l'UNOPS risquait de nuire aux intérêts de l'Organisation. En conséquence, le requérant a été immédiatement mis en congé administratif avec plein traitement.

6. Par lettre du 13 mars 2015, le Directeur exécutif adjoint de l'UNOPS a informé le requérant que, l'enquête sur les faits qui lui étaient imputés étant toujours en cours, il avait décidé de prolonger le congé administratif jusqu'au 4 juin 2015.

7. Le 16 mars 2015, au cours d'une conférence téléphonique, le requérant a été informé que la définition d'emploi pour le poste à long terme de chef de bureau de l'UNOPS au Soudan avait été achevée et que, dès lors, son affectation temporaire au poste de chef de ce bureau par intérim prendrait fin le 30 juin 2015.

8. Par lettre du 20 mars 2015, le Directeur adjoint du Groupe des ressources humaines et du changement de l'UNOPS a informé le requérant de la décision de ne pas renouveler son engagement au-delà du 30 juin 2015.

9. Début avril 2015, l'UNOPS a publié l'avis de vacance de poste de chef de bureau/coordonnateur de programmes (P-4) au bureau de l'UNOPS au Soudan. Le requérant n'a pas présenté sa candidature.

10. Le 13 mai 2015, le Groupe de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS a achevé son enquête sur les faits reprochés au requérant. Ses conclusions étaient les suivantes :

Il résulte de certains témoignages que [le requérant] a élevé la voix contre des membres du bureau. De même, il semble qu'il ait indûment favorisé M<sup>me</sup> Doleeb dans le cadre d'une procédure de recrutement. Après avoir consulté le conseiller juridique et au vu de la cessation des fonctions [du requérant] à l'UNOPS, le Groupe de l'audit interne et des investigations a décidé de ne pas donner suite à l'affaire<sup>1</sup>.

11. Par courrier électronique du 24 juin 2015, le requérant a demandé des éclaircissements concernant son congé administratif au spécialiste des ressources humaines de l'UNOPS.

12. Par courrier électronique du 25 juin 2015, le juriste de l'UNOPS a informé le requérant que « [son] congé administratif n'a[vait] pas été prolongé et qu'aucune mesure disciplinaire n'[était] prise contre [lui] relativement aux faits allégués. »

13. Le 30 juin 2015, le requérant a cessé ses fonctions à l'UNOPS.

14. Par memorandum du 18 août 2015 adressé au Directeur exécutif de l'UNOPS, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision du 25 juin 2015. Il a également sollicité le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas « [le ] rétablir dans [ses] fonctions antérieures » et de celle de « mettre fin à [son] engagement à compter du 30 juin 2015 ». Aucune suite n'a été donnée à cette demande de contrôle hiérarchique.

15. Le 4 décembre 2015, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal. Cette dernière a été signifiée le 8 décembre 2015 au défendeur, qui a été invité à y répondre avant le 9 janvier 2016.

16. Par requête du 16 décembre 2015, le conseil du défendeur a demandé l'autorisation de soulever une exception d'irrecevabilité à titre préliminaire.

17. Par l'ordonnance n° 394 (NBI/2016) du 21 décembre 2015, le Tribunal a rejeté la demande du défendeur.

18. Le 9 janvier 2016, le défendeur a déposé sa réponse à la requête.

19. Le 3 février 2016, le requérant a déposé une réplique à cette réponse.

20. Par l'ordonnance n° 003 (NBI/2017) du 3 janvier 2017, le Tribunal a enjoint aux parties de lui présenter, le 13 janvier 2017 au plus tard, une liste de témoins potentiels accompagnée de déclarations écrites sous serment. Il leur a également demandé de lui présenter, le 20 janvier 2017 au plus tard, l'ensemble des documents et autres pièces sous la forme d'une seule liasse paginée.

21. Le 13 janvier 2017, les parties ont présenté séparément leur liste de témoins potentiels et les déclarations écrites faites sous serment correspondantes. Le

---

<sup>1</sup> Formulaire de fin d'enquête établi par le Groupe de l'audit interne et des investigations en date du 13 mai 2015. Affaire n° IAIG 2014/48 concernant l'enquête ouverte contre le requérant.

défendeur a produit les témoignages écrits des personnes suivantes : Bruce McKerrow, responsable du Bureau régional pour l'Afrique de l'UNOPS d'avril 2013 à janvier 2014; Garry Conille, directeur régional du Bureau régional pour l'Afrique de l'UNOPS de janvier 2014 à septembre 2015; Kelly Swift, responsable de l'équipe chargée des investigations au Groupe de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS. Le requérant a présenté son propre témoignage écrit, ainsi que ceux de Brian Lee Treacy, ancien directeur du bureau de l'UNOPS au Congo, et de Bamidele Ilebani, ancien directeur du bureau de l'UNOPS en Éthiopie et son ancien supérieur hiérarchique direct lors de son affectation au Soudan.

22. Par écritures communes du 20 janvier 2017, conformément à l'ordonnance n° 003 (NBI/2017) du 3 janvier 2017, les parties ont déposé la liasse de documents demandée.

23. Par requête du même jour, le défendeur a demandé l'autorisation d'ajouter la déclaration écrite sous serment de Victoria Campbell, spécialiste des ressources humaines de l'UNOPS, et de l'inscrire elle aussi sur sa liste de témoins potentiels.

24. Par l'ordonnance n° 020 (NBI/2017) du 25 janvier 2017, le Tribunal a versé au dossier de l'affaire la liasse de documents présentée par les parties, et fait droit à la demande du défendeur tendant à être autorisé à ajouter un témoin.

25. Le 25 janvier 2017, une conférence de mise en état a eu lieu. Le défendeur y a déclaré que le témoignage de Victoria Campbell n'était plus nécessaire.

26. Par écritures du 3 février 2017, le défendeur a présenté au Tribunal une copie expurgée du formulaire de fin d'enquête en date du 13 mai 2015 établi par le Groupe de l'audit interne et des investigations.

27. Par requête du 6 février 2017, le défendeur a demandé l'autorisation de produire des éléments de preuve supplémentaires, en particulier un courrier électronique adressé au requérant par Victoria Campbell le 2 juin 2015.

28. Par l'ordonnance n° 028 (NBI/2017) du 7 février 2017, le Tribunal a accepté de verser au dossier le formulaire de fin d'enquête en date du 13 mai 2015, mais a ordonné au défendeur d'en présenter une version non expurgée. En outre, il a fait droit à la demande du défendeur tendant à être autorisé à déposer des éléments de preuve supplémentaires.

29. Le 8 février 2017, le défendeur a déposé *ex parte* une version non expurgée du formulaire en cause, laquelle, après avoir été examinée par le Tribunal, a été communiquée au requérant dans la mesure où il n'y avait pas lieu que son contenu reste confidentiel.

30. Les 8 et 9 février 2017, une audience sur le fond s'est tenue en la présence du requérant, de son conseil, du conseil du défendeur et de leurs témoins.

31. Par l'ordonnance n° 036 (NBI/2017) du 14 février 2017, le Tribunal a ordonné aux parties de lui soumettre leurs conclusions finales le 20 février 2017 au plus tard.

32. Le requérant et le défendeur ont déposé leurs conclusions finales respectivement les 18 et 20 février 2017.

### **Moyens du requérant**

33. Les moyens du requérant peuvent se résumer comme suit :

- a) Au moment où le requérant a accepté le poste au Soudan, il était entendu qu'il s'agissait d'une affectation temporaire et qu'il aurait à terme la possibilité de retourner en République démocratique du Congo (Congo).
- b) La question de sa mise en congé administratif n'est pas claire. Il n'a jamais été informé des accusations qui auraient été portées à son encontre. On ne sait pas non plus exactement s'il y a eu ou non une enquête sur les faits en question.
- c) La décision de le mettre en congé administratif n'était qu'un prétexte pour, au bout du compte, le congédier en laissant son contrat expirer.
- d) En le maintenant indéfiniment en congé administratif sans fournir aucune justification et en l'informant dans l'intervalle de sa cessation de service, le défendeur lui a indûment infligé une mesure disciplinaire déguisée sans le bénéficier d'une procédure régulière.
- e) L'UNOPS a uniquement cherché à l'écarter non seulement de ses fonctions mais aussi de l'Organisation, peut-être en raison des irrégularités qu'il avait révélées lors de son affectation au Congo et qui avaient abouti au départ du chef du bureau de l'époque. Faute d'explication raisonnable quant au mauvais traitement qu'il a subi, on est fondé à conclure que le motif en est illégitime.

### **Moyens du défendeur**

34. Les moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

- a) La requête n'est pas recevable, car le requérant n'a pas présenté de demande de contrôle hiérarchique dans le délai prévu de 60 jours.
- b) Les décisions de ne pas prolonger le congé administratif du requérant et de ne pas prendre de mesures disciplinaires à son encontre étant favorables à l'intéressé, le recours n'est pas recevable.
- c) Au moment de l'affectation du requérant au bureau de l'UNOPS au Soudan, l'Administration avait accepté que le requérant retourne dans son ancien lieu d'affectation au Congo si le bureau au Soudan était fermé dans les trois ou quatre mois suivant son arrivée. L'UNOPS ayant finalement décidé de ne pas fermer son bureau au Soudan, le requérant ne pouvait se prévaloir d'aucun droit de retourner au Congo. Le requérant a décidé de rester au Soudan après mars 2014 sans que l'Administration lui ait promis qu'il pourrait retourner au Congo par la suite.
- d) Même si le requérant était retourné au Congo, le défendeur n'aurait eu d'autre choix que de mettre fin immédiatement à son engagement parce que le poste qu'il occupait précédemment dans ce pays avait été supprimé en 2014. Par conséquent, le requérant n'a subi aucune perte.
- e) La décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant était régulière. Contrairement à ce que prétend l'intéressé, il ne s'agissait nullement

d'une « mesure disciplinaire déguisée ». N'étant étayée par aucun élément, cette affirmation est par conséquent dénuée de fondement.

f) L'enquête sur les faits reprochés au requérant a été menée à bien, à la suite de quoi l'intéressé a été informé qu'aucune mesure disciplinaire ne serait prise contre lui.

g) Le requérant a décidé de ne pas présenter sa candidature au poste à long terme de chef du bureau de l'UNOPS au Soudan, « parce que [ce poste] était, semble-t-il, classé à un niveau inférieur à celui qu'il voulait. »

## Examen

35. Le requérant conteste les décisions suivantes : 1) la décision d'annuler son congé administratif « sans que l'enquête ouverte contre lui ait été menée à bien »; 2) celle de « refus[er] de respecter les conditions de [sa] réaffectation temporaire » au Soudan; 3) celle de ne pas renouveler son contrat au-delà du 30 juin 2015.

1) *La décision d'annuler le congé administratif du requérant*

36. Le requérant conteste la décision d'annuler son congé administratif sans que l'enquête en cours ait été menée à bien.

37. Aux termes de la disposition 10.4 du Règlement du personnel, qui précise les conditions du congé administratif :

a) Tout fonctionnaire *peut être mis en congé administratif*, sous réserve des conditions fixées par le Secrétaire général, à tout moment à compter de la dénonciation d'une faute présumée et en attendant l'ouverture d'une enquête. Le congé administratif *peut être maintenu pendant toute la durée de l'enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire* [non souligné dans l'original].

b) Le fonctionnaire mis en congé administratif par application du paragraphe a) ci-dessus doit être informé par écrit des motifs du congé et de sa durée probable, laquelle ne doit pas, dans la mesure du possible, dépasser trois mois.

c) Durant ce congé, le fonctionnaire perçoit son plein traitement sauf si le Secrétaire général décide qu'il existe des circonstances exceptionnelles justifiant qu'il soit mis en congé administratif avec traitement partiel ou sans traitement.

d) La mise en congé administratif est prononcée sans préjudice des droits de l'intéressé et ne constitue pas une mesure disciplinaire [...].

e) Le fonctionnaire mis en congé administratif peut faire appel de la décision en application des dispositions du chapitre XI du Règlement du personnel.

38. Aux termes des paragraphes 49 et 50 de la directive n° 36 de l'UNOPS relative au cadre juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies :

49. Comme le prévoit la disposition 10.4 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire *peut être mis en congé administratif* par le Directeur exécutif adjoint dès l'instant où des faits susceptibles de constituer un manquement sont signalés ou détectés, en attendant l'ouverture d'une enquête ou pendant

son déroulement, et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire [non souligné dans l'original]. Les membres du personnel autres que les fonctionnaires peuvent également être mis en congé administratif par le Directeur exécutif adjoint dès l'instant où des faits susceptibles de constituer un manquement sont signalés ou détectés, en attendant l'ouverture d'une enquête ou pendant son déroulement, et jusqu'à la clôture de la procédure administrative.

50. En règle générale, la mise en congé administratif peut être envisagée lorsque :

- a) Le comportement en question ou le maintien de l'intéressé dans les locaux représente ou est susceptible de représenter un risque ou une menace pour d'autres membres du personnel des Nations Unies ou pour les intérêts de l'Organisation;
- b) L'intéressé ne peut continuer de s'acquitter efficacement de ses fonctions du fait de l'enquête ou de l'instance en cours, et de la nature desdites fonctions;
- c) Il existe un risque d'altération ou de dissimulation des preuves, ou d'entrave au déroulement de l'instance.

39. Il ressort des éléments de preuve que le requérant a été mis en congé administratif le 4 décembre 2014 lorsque l'UNOPS a eu connaissance d'accusations d'intimidation, de harcèlement et d'autres faits susceptibles de constituer une faute portées à son encontre par plusieurs de ses collaborateurs du bureau du Soudan. Le requérant a contesté non pas la décision de le mettre en congé administratif mais celle, en date du 25 juin 2015, par laquelle l'UNOPS l'a informé que son congé administratif n'avait pas été prolongé et qu'aucune mesure disciplinaire n'avait été prise à son encontre relativement aux accusations.

40. Selon la disposition 10.4 du Règlement du personnel et la directive n° 36 susmentionnées, la mise en congé administratif est une mesure discrétionnaire à caractère conservatoire. En conséquence, la décision de mettre fin à un tel congé est également discrétionnaire. En effet, la décision de ne pas prolonger le congé administratif du requérant ne porte pas atteinte aux conditions d'emploi de l'intéressé, lequel n'est dès lors pas fondé à la contester.

41. Le requérant affirme que son congé administratif a été annulé avant que l'enquête en cours n'ait été menée à bien. Aux termes de la disposition 10.4 du Règlement du personnel, le congé administratif « peut être maintenu pendant toute la durée de l'enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire ». La durée du congé administratif est discrétionnaire et dépend des circonstances de chaque espèce. Le requérant a été mis en congé administratif le 4 décembre 2014<sup>2</sup>. Ce congé a été prolongé jusqu'au 4 juin 2015. Le formulaire de fin d'enquête établi par le Groupe de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS montre que l'enquête s'est achevée le 13 mai 2015. Le 25 juin 2015, le requérant a été informé de la non-prolongation de son congé administratif et de la décision de ne pas prendre de mesures disciplinaires à son encontre. Le Tribunal ne relève aucune erreur de procédure de la part de l'Administration. Il ne fait pas de doute que, par application

---

<sup>2</sup> Par la lettre du 4 décembre 2014 portant mise en congé administratif, le requérant a été informé des accusations d'intimidation, de harcèlement et d'autres faits susceptibles de constituer une faute portées à son encontre par plusieurs de ses collaborateurs du bureau du Soudan.

de la disposition 10.4 du Règlement du personnel, le congé administratif du requérant n'aurait pas pu être prolongé au-delà de la clôture de l'instance disciplinaire, laquelle s'est en l'espèce achevée le 25 juin 2015. Il résulte en outre du dossier<sup>3</sup> que le requérant n'a pas repris le travail le 25 juin 2015, mais qu'il a été autorisé à se concentrer sur la recherche d'un autre emploi pendant le reste de son contrat.

42. Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que les moyens de la requête dirigés contre la décision d'annuler le congé administratif du requérant sont sans fondement.

*2) La décision de « refus[er] de respecter les conditions de [sa] réaffectation temporaire » au Soudan*

43. Le requérant soutient qu'au moment où il a accepté le poste au Soudan, il était entendu qu'il s'agissait d'une affectation temporaire et qu'il aurait à terme la possibilité de retourner au Congo. Le défendeur concède que le requérant serait retourné dans son ancien lieu d'affectation au Congo si le bureau de l'UNOPS au Soudan avait été fermé dans les trois ou quatre mois suivant son arrivée en décembre 2013<sup>4</sup>. Or, l'UNOPS ayant finalement décidé de ne pas fermer son bureau au Soudan, le requérant ne pouvait se prévaloir d'aucun droit de retourner au Congo. Le défendeur fait valoir que le requérant a décidé de rester au Soudan après mars 2014 sans que l'Administration lui ait promis qu'il pourrait retourner au Congo par la suite. Dans sa déclaration écrite sous serment, Bruce McKerrow, ancien responsable à l'UNOPS pour la région Afrique, relève : « Vu les préoccupations du requérant, il a été convenu avec lui qu'il irait au Soudan pendant trois ou quatre mois et qu'à l'issue de cette brève période, une décision serait prise quant à la conduite à tenir au sujet du bureau du Soudan. Le requérant et moi étions d'accord sur les points suivants : a) S'il était décidé de fermer le bureau, alors il rentrerait au Congo. Lui et moi n'avons jamais évoqué ensemble son retour au Congo dans d'autres circonstances; b) Si toutefois les possibilités se concrétisaient au Soudan et que le bureau de ce pays devait rester ouvert, alors le requérant serait le candidat naturel pour le diriger à titre permanent. » Le défendeur précise que, si le requérant était retourné au Congo, il aurait été mis fin à son engagement car son ancien poste dans ce pays a été supprimé en 2014.

44. Le Tribunal relève que, bien que le requérant ait été affecté au Soudan en décembre 2013, il n'a contesté les conditions de cette affectation qu'après sa cessation de service par suite du non-renouvellement de son engagement le 30 juin 2015. Le requérant n'a produit aucun élément à l'appui de l'affirmation selon laquelle il était convenu qu'il serait réaffecté dans son ancien poste au Congo à la fin de son affectation au Soudan.

45. Par ailleurs, le Tribunal constate que le requérant a été informé par une lettre du 20 mars 2015 de la décision de ne pas renouveler son engagement au-delà du 30 juin 2015. Par ce même courrier, il a également été avisé de sa cessation de service prochaine et, partant, de la décision de ne pas le réaffecter au Congo par

---

<sup>3</sup> Courriel électronique adressé le 2 juin 2015 au requérant par Victoria Campbell, spécialiste des ressources humaines de l'UNOPS.

<sup>4</sup> Dans ses conclusions finales, le défendeur a expliqué que « cette promesse a[vait] été faite pour répondre aux préoccupations du requérant, auquel il était demandé d'aller travailler dans un bureau qui, à l'époque, risquait d'être fermé ».



suite du non-renouvellement de son engagement. Par conséquent, il aurait dû introduire sa demande de contrôle hiérarchique au plus tard le 19 mai 2015. Or, le requérant n'a présenté cette demande que le 18 août 2015, soit bien après l'expiration du délai de 60 jours fixé au paragraphe c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel. Il s'ensuit que la demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas réaffecter le requérant au Congo par suite du non-renouvellement de son engagement était hors délai. Dès lors, les conclusions de la requête afférentes à cette décision ne sont pas recevables.

3) *La décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant*

46. À titre liminaire, le Tribunal relève que, si le requérant évoque sa cessation de service dans ses écritures, la décision contestée est en fait celle de ne pas renouveler son engagement. La cessation de service intervenue le 30 juin 2015 est essentiellement la conséquence de la décision de non-renouvellement. Dès lors, la question sur laquelle le Tribunal doit se prononcer est celle du non-renouvellement de l'engagement du requérant.

47. Le défendeur avance que les conclusions relatives à la décision du 20 mars 2015 de ne pas renouveler l'engagement du requérant sont irrecevables en ce que l'intéressé n'en a pas demandé le contrôle hiérarchique dans le délai prévu de 60 jours.

48. La disposition 11.2 du Règlement du personnel prévoit notamment ce qui suit :

- a) Tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ainsi qu'il est dit au paragraphe a) de la disposition 11.1 ci-dessus, doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique.

En ce qui concerne les délais :

- c) Pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire général *dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester*. Le Secrétaire général peut proroger ce délai, dans les conditions fixées par lui, en attendant l'issue de toutes tentatives de règlement amiable menées par le Bureau de l'Ombudsman [non souligné dans l'original].

49. Le paragraphe 3 de l'article 8 du Statut du Tribunal dispose ce qui suit :

Le Tribunal peut décider par écrit, à la demande écrite du requérant, de suspendre ou supprimer les délais pour une période limitée et seulement dans des cas exceptionnels. Le Tribunal ne peut ni suspendre ni supprimer les délais du contrôle hiérarchique.

50. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a considéré dans plusieurs arrêts, notamment dans l'arrêt *Costa* (2010-UNAT-036), que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas compétence pour déroger aux délais prévus pour les demandes de contrôle hiérarchique ou de révision d'une décision administrative.

51. Étant donné que le requérant a été informé de la décision de ne pas renouveler son engagement par une lettre du 20 mars 2015, il avait jusqu'au 19 mai 2015 pour

présenter sa demande de contrôle hiérarchique. Il résulte du dossier qu'il n'a demandé le contrôle hiérarchique des décisions contestées, y compris de la décision de non-renouvellement de son engagement, que le 18 août 2015, par une lettre adressée au Directeur exécutif de l'UNOPS. Par conséquent, la demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant était hors délai. Dès lors, les conclusions de la requête dirigées contre cette décision ne sont pas recevables.

52. Le Tribunal ayant déclaré irrecevables les conclusions de la requête afférentes à la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant, il n'examinera pas cette décision sur le fond, notamment la question du reclassement à la classe P-4 du poste occupé par l'intéressé au Soudan ou celle de savoir si le non-renouvellement de l'engagement était ou non une mesure disciplinaire déguisée, comme le requérant l'affirme.

53. Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'accorder au requérant une indemnité pour la perte de son emploi ou des dommages-intérêts pour préjudice moral. Dans l'arrêt *Bertucci* (2011-UNAT-114), le Tribunal d'appel a confirmé qu'il désapprouvait l'allocation d'une indemnité en l'absence de préjudice réel. En l'espèce, le Tribunal estime que le requérant n'a subi aucun préjudice du fait de la décision d'annuler son congé administratif, qui est la seule décision examinée au fond.

#### **Dispositif**

54. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)

Alexander W. Hunter, juge

Ainsi jugé le 9 mai 2017

Enregistré au Greffe le 9 mai 2017

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, Greffière, Nairobi