

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2017/084

Jugement n° UNDT/2018/092

Date : 20 septembre 2018

Français

Original : anglais

Devant : M^{me} Alessandra Greceanu

Greffe : New York

Greffier : M^{me} Nerea Suero Fontecha

AGHA

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérantes :

Néant

Conseil du défendeur :

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

Introduction

1. Le requérant, ancien agent de sécurité de 1re classe (S-3) du Département de la sûreté et de la sécurité (DSS), conteste le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée, venu à expiration le 28 février 2017. Il demande au Tribunal de faire droit à sa demande de congé spécial sans traitement, de prolonger de deux ans son engagement de durée déterminée et d'ordonner le versement de tous les traitements impayés.
2. Le défendeur soutient que la demande n'est pas recevable et que, en tout état de cause, elle est dénuée de fondement.

Faits

3. Le requérant a rejoint en 2005 le Département de la sûreté et de la sécurité en qualité d'agent de sécurité. Il a été promu au rang d'agent de sécurité de 1^{re} classe en février 2016. D'après ses déclarations, qui n'ont pas été remises en cause, son dernier engagement de durée déterminée courait du 1^{er} mars 2015 au 28 février 2017.
4. Du 20 février 2016 au 16 avril 2016, le requérant était en congé annuel approuvé et, du 19 avril 2016 au 30 avril 2016, il était en congé de maladie certifié approuvé.
5. Le requérant a présenté, pour la période allant du 1^{er} mai 2016 au 18 mai 2016, une demande de congé de maladie certifié supplémentaire qui n'a pas été approuvée par la Division des services médicaux faute de documents justificatifs.
6. En mai 2016, le requérant a demandé un congé spécial sans traitement pour la période allant du 18 mai 2016 au 15 février 2017.
7. Le 16 août 2016, le DSS a informé le requérant que le congé spécial sans traitement pouvait courir jusqu'à la fin de décembre 2016 compte tenu du contrat de travail de son épouse, mais qu'il était tenu de reprendre le travail après cette période.

8. Le même jour, le requérant a demandé que son congé spécial sans traitement soit prolongé jusqu'à la fin de janvier 2017.

9. Le 4 octobre 2016, le DSS a informé le requérant que sa demande de congé spécial sans traitement n'avait pas été approuvée car il n'avait pas produit de pièces suffisantes à l'appui de sa demande, malgré les rappels répétés du DSS. Le requérant a reçu l'ordre de reprendre le travail sans plus tarder et a été informé que, faute de revenir dans un délai raisonnable de deux semaines, il s'exposerait à des mesures administratives pour abandon de poste.

10. En réponse au courriel daté du 4 octobre 2016, le requérant a fourni de nouveaux renseignements et documents à l'appui de sa demande de congé spécial sans traitement. Le spécialiste hors classe des ressources humaines du DSS lui a répondu, indiquant que les renseignements supplémentaires seraient portés à l'attention du chef du Service de la sécurité et de la sûreté. Il a en outre prié le requérant de préciser quelle serait sa disponibilité pour reprendre le travail dans le cas où il serait fait droit à sa demande.

11. Le 3 février 2017, le requérant a reçu un courriel du fonctionnaire d'administration par intérim du DSS, par lequel celui-ci lui demandait d'expliquer pourquoi il n'était pas retourné au travail après expiration de son congé approuvé, et le priait de fournir une explication justifiant son absence ou un certificat médical dans un délai de 10 jours ouvrables.

12. Le 22 février 2017, le requérant a écrit au DSS pour expliquer que sa mère était sortie de l'hôpital et que son médecin l'avait autorisé à voyager, de sorte qu'il rentrait à New York.

13. Le 24 février 2017, les responsables hors classe des ressources humaines du DSS ont informé le requérant que le Service de la sécurité et de la sûreté avait recommandé de ne pas proroger son engagement de durée déterminée après expiration, le 28 février 2017.

14. Le 13 mars 2017, le requérant a écrit au Secrétaire général adjoint à la sécurité et à la sûreté pour lui expliquer qu'il avait dépassé la durée de son congé en raison de son

état de santé et de l'état de santé critique de sa mère, ce qu'il estimait être des circonstances exceptionnelles.

15. Le 28 mars 2017, le Directeur de la Division du Siège (Service de la sécurité et de la sûreté) a écrit au requérant au nom du Secrétaire général adjoint à la sécurité et à la sûreté. Par ce message, le requérant était informé que sa demande de congé spécial sans traitement n'avait pas été approuvée au motif qu'il n'avait pas répondu à temps aux demandes répétées du Service de la sécurité et de la sûreté au sujet de son absence prolongée. Le Directeur faisait observer qu'à deux reprises, le 4 octobre 2016 et le 3 février 2017, le requérant avait été averti qu'il avait la possibilité de retourner au travail et/ou fournir un certificat médical.

Rappel de la procédure

16. Le 16 août 2017, par simple courrier électronique et sans utiliser le formulaire prévu à cet effet, le requérant, agent de sécurité de 1^{re} classe (classe S-3, échelon 9), a déposé une requête par laquelle il contestait la décision du Secrétaire général de l'ONU n° MEU /447-A/17/4 (yjk) en date du 24/05/2017 de ne pas renouveler pour une durée de deux ans son contrat de durée déterminée au [Département de la sécurité] de l'ONU venu à expiration le 28/02/2017.

17. Le 18 août 2017, après que le requérant a déposé sa requête en téléchargeant le formulaire requis sur le portail de dépôt électronique d'écritures (eFiling), le Greffe a accusé réception de la requête et l'a transmise au défendeur conformément à l'article 8.4 du Règlement de procédure, lui donnant pour instruction de déposer une réponse avant le 20 septembre 2017.

18. Le 20 septembre 2017, le défendeur a présenté sa réponse dans laquelle il soutenait que la demande de congé spécial sans traitement du requérant n'était pas recevable et que, en tout état de cause, la requête était sans fondement.

19. Par l'ordonnance n° 214 (NY/2017) du 28 septembre 2017, le Tribunal a enjoint au requérant de répondre, dans une réplique à déposer le 20 octobre 2017 au plus tard, aux questions de recevabilité soulevées dans la réponse du défendeur.

20. Le 20 octobre 2017, le requérant a demandé au Tribunal de bien vouloir proroger de 15 jours le délai fixé par l'ordonnance no 214 (NY/2017), soit jusqu'au 5 novembre 2017. En effet, les autorités des États-Unis ayant refusé de lui octroyer un visa, il lui était impossible de se rendre aux États-Unis pour engager un conseil et il souffrait par ailleurs de problèmes de santé, désormais stabilisés. Le requérant demandait également une assistance juridique gratuite.

21. Par courrier électronique daté du même jour (20 octobre 2017), le Greffe a informé le requérant que le Tribunal avait fait droit à sa demande de prorogation de délai, qu'il devait déposer le 10 novembre 2017 au plus tard la réplique visée par l'ordonnance n° 214 (NY/2017) et qu'une ordonnance confirmant la prorogation accordée serait prise en temps voulu.

22. Par l'ordonnance n° 235 (NY/2017) en date du 23 octobre 2017, le Tribunal a fait droit à la demande de prorogation de délai présentée par le requérant au sujet du dépôt de la réplique concernant les questions de recevabilité présentées dans la réponse du défendeur et lui a ordonné de déposer ladite réplique le 10 novembre 2017 au plus tard. Pour ce qui est de l'aide juridique, le Tribunal a renvoyé le requérant vers le Bureau de l'aide juridique au personnel.

23. Le 10 novembre 2017, le requérant a déposé une nouvelle demande de prorogation de délai pour soumettre sa réplique sur la recevabilité, déclarant, entre autres, ce qui suit :

Le requérant a contacté le Bureau de l'aide juridique au personnel le 26 octobre 2017. À ce jour, le Bureau de l'aide juridique au personnel examine toujours sa demande, le requérant n'ayant pas accès à sa boîte aux lettres électronique de l'ONU. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a demandé à l'Administration de fournir la documentation pertinente en l'espèce, ce qui n'a pas encore été fait.

24. Le même jour (10 novembre 2017), conformément aux instructions reçues du Tribunal et par courriel, le défendeur a déposé une réponse par laquelle il indiquait qu'il ne s'opposait pas à la demande de prorogation.

25. Le 10 novembre 2017, le Tribunal a fait savoir aux parties par courrier électronique qu'il avait fait droit à la demande et qu'il prendrait une ordonnance à cet égard.

26. Par l'ordonnance n° 256 (NY/2017) du 16 novembre 2017, le Tribunal a fait droit à la nouvelle demande de prorogation du délai prescrit dans l'ordonnance n° 214 (NY/2017) et a enjoint au requérant de déposer sa réponse le vendredi 24 novembre 2017 au plus tard.

27. Par des requêtes datées du 19 novembre et du 5 décembre 2017, le requérant a demandé : a) d'avoir accès à son compte de messagerie électronique à l'Organisation des Nations Unies jusqu'à ce que l'affaire soit tranchée ou au moins pendant un mois pour qu'il puisse récupérer tous les messages y archivés et b) que toute correspondance électronique entretenue entre le 1er mars 2016 et le 1er mars 2017 entre lui-même et M. MC, M. MS, M. B et M^{me} HG soit produite. Le requérant a également joint à sa requête du 5 décembre 2017 quelques courriels échangés entre M^{me} EA et lui-même du 21 au 23 novembre 2017.

28. Par l'ordonnance n° 273 du 13 décembre 2017, le Tribunal a pris les dispositions suivantes (soulignement non reproduit) :

16. Il est fait droit en partie à la requête concernant la production de documents et l'accès du requérant à son compte de messagerie électronique, déposée le 5 décembre 2017 :

- a) Le défendeur produira, comme indiqué au paragraphe 7 de la requête, toute la correspondance électronique entretenue du 1er mars 2016 au 1^{er} mars 2017 entre le requérant et les fonctionnaires suivants : M. MC, M. MS, M. B et M^{me} HG, au plus tard le vendredi 12 janvier 2018 à 17 heures ; et
- b) La demande de rétablissement de l'accès du requérant à sa messagerie électronique est rejetée.

17. Les parties déposeront au plus tard le mercredi 31 janvier 2018 à 17 heures leurs conclusions finales fondées sur les éléments de preuve dont le Tribunal est saisi.

29. Le 12 janvier 2018, le défendeur a déposé sa réponse conformément à l'alinéa a) du paragraphe 16 de l'ordonnance n° 273 (NY/2017).

30. Le 31 janvier 2018 à 3 h 13, le requérant a déposé une demande de prorogation du délai prescrit pour déposer ses conclusions finales.

31. Le même jour, le 31 janvier 2018, à 16 h 15, le défendeur a déposé ses conclusions finales conformément au paragraphe 17 de l'ordonnance n° 273 (NY/2017).

32. Par courrier électronique en date du 31 janvier 2018, le Tribunal a informé le requérant que sa demande de prorogation de délai avait été rejetée et l'a prié de déposer ses conclusions finales le vendredi 2 février 2018 à 17 heures au plus tard. Le requérant a été informé qu'une ordonnance serait prise à cet effet.

33. Par l'ordonnance n° 23 (NY/2018) datée du 1^{er} février 2018, le Tribunal a enjoint au requérant de soumettre ses conclusions finales le 2 février 2018 au plus tard, relevant que rien n'indiquait clairement que le Bureau de l'aide juridique au personnel envisageât de le représenter en l'espèce et de présenter les conclusions finales en son nom ; dès lors la prorogation du délai ne se justifiait pas.

34. Le 2 février 2018, le requérant a déposé une autre demande de prorogation de délai pour présenter ses conclusions finales, faisant valoir, entre autres, que cela se justifiait pour des raisons de santé et en raison de l'endroit où il se trouvait.

35. Le même jour (2 février 2018), le Tribunal a demandé au défendeur, par courrier électronique émanant du Greffe, de lui communiquer ses observations éventuelles. Dans sa réponse, le défendeur a demandé que la requête du requérant soit rejetée, avançant que ce dernier n'avait étayé aucune de ses allégations concernant son incapacité à présenter ses conclusions finales dans le respect du délai fixé au vendredi 2 février 2018 à 17 heures par le Tribunal.

36. Par courrier électronique en date du 2 février 2018, le Greffe a informé les parties de ce qui suit (soulignement non reproduit) :

Veuillez noter que, comme l'a décidé le juge saisi de l'affaire, la demande de prorogation de délai déposée ce jour, 2 février 2018, est accordée.

Le requérant devra déposer ses conclusions finales, assorties d'une copie des documents médicaux attestant de son état de santé, au plus tard le vendredi 9 février 2018 à 17 heures (heure de New York). Une ordonnance sera prise en conséquence.

37. Par l'ordonnance n° 30 (NY/2018) en date du 8 février 2018, le Tribunal a octroyé la prorogation du délai pour le dépôt des conclusions finales demandée par le requérant, fixant le nouveau délai au 9 février 2018.

38. Le 9 février 2018, le requérant a déposé ses conclusions finales.

39. Le 25 juin 2018, le requérant a déposé une requête dans laquelle il demandait sa réintégration à compter de la date de sa cessation de service, soit le 24 février 2017, ainsi qu'une indemnité couvrant la perte de ses revenus subie depuis cette date.

Moyens du requérant

40. Les principaux moyens du requérant peuvent se résumer comme suit :

- a) En janvier 2016, le requérant a été blessé alors qu'il était en service et a dû suivre des séances de rééducation. L'Organisation a considéré que cette blessure était liée à un accident de travail.
- b) Le 28 février 2016, alors qu'il était en congé annuel au Pakistan, le requérant a souffert de complications liées à sa blessure. Il a demandé un congé de maladie et a fourni au Service médical tous les justificatifs requis. Toutefois, le requérant n'a reçu aucune réponse du Service médical avant mars 2017, date à laquelle celui-ci a rejeté sa demande.
- c) Lors de son congé au Pakistan, le requérant a demandé un congé spécial sans traitement en raison de l'état de santé critique de sa mère et de sa propre santé. L'Administration a rejeté la demande au motif que le requérant n'avait pas fourni les documents requis.
- d) Le requérant a ensuite présenté des documents supplémentaires au Service administratif du DSS et a reçu la confirmation que sa demande serait examinée. Il a informé le DSS par courriel qu'il reprendrait le travail le 22 février 2017. Le 23 février 2017, le Service administratif du DSS a informé le requérant par courrier électronique que le DSS n'avait pas recommandé la prolongation de son engagement de durée déterminée. Il ressort manifestement du courriel que le Service administratif savait que le requérant était malade.
- e) Le requérant n'a pas été en mesure de répondre au message électronique du fonctionnaire d'administration par intérim du Service de la sécurité et de la sûreté daté du 3 février 2017 car il se trouvait dans une région reculée du Pakistan où l'accès à Internet était limité. De surcroît, le requérant et sa mère souffraient tous deux de problèmes de santé. Le requérant n'a jamais été informé que son absence de réponse entraînerait une décision défavorable du DSS.
- f) Le courriel envoyé par le Service de la sécurité et de la sûreté le 28 mars 2017 montre que le requérant est resté en contact permanent avec le DSS pendant son absence.
- g) Le chef du Service de la sécurité et de la sûreté n'est pas habilité à interrompre le contrat du requérant ou à y mettre fin. Il peut, tout au plus, soumettre des recommandations au Bureau de la gestion des ressources humaines, ce qui n'a pas été le cas. Par conséquent, la mesure qu'il a prise sortait du cadre de ses fonctions et, était, partant, irrégulière.
- h) Bien que le requérant ait été blessé à plusieurs reprises, ses états de présence pour la période 2015-2016 témoignent de sa volonté de travailler pour l'Organisation et montrent qu'il s'est présenté à son poste 95 % du temps.
- i) Rien n'indique que le requérant n'ait pas respecté les obligations fondamentales de se présenter au travail ou de répondre à temps aux questions concernant sa prétendue absence prolongée non autorisée. Le requérant n'a jamais eu l'intention d'abandonner son poste.
- j) Les considérations factuelles invoquées par le Groupe du contrôle hiérarchique dans son examen de la demande de contrôle hiérarchique introduite par le requérant étaient erronées,

le requérant contestant en particulier l'argument du Groupe selon lequel il avait coupé tout contact avec le DSS.

- k) L'Administration n'a pas donné au requérant le préavis obligatoire de 30 jours prévu par les dispositions 9.6 et 9.7 du Règlement du personnel.
- l) Le DSS aurait dû faire preuve de souplesse dans l'examen de la demande de congé spécial sans traitement soumise par le requérant, comme il l'a fait pour d'autres membres du personnel. La décision de ne pas faire droit à sa demande de congé spécial sans traitement était discriminatoire et motivée par ses désaccords antérieurs avec le chef de service.
- m) Le requérant est revenu à New York le 27 février 2017 à ses propres frais et il était apte à se présenter au travail.
- n) Le requérant et sa famille ont été soumis à des niveaux élevés de stress tout au long de cette période. Le requérant se retrouve dans une position où il doit rechercher un nouvel emploi à l'âge de 45 ans.
- o) La demande de congé spécial sans traitement soumise par le requérant devrait être accordée et son engagement de durée déterminée devrait être prolongé de deux ans à compter du 28 février 2017, avec versement de toutes les prestations et les traitements et émoluments retenus.

Moyens du défendeur

41. Les principaux moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

Recevabilité

- a) La requête est irrecevable *ratione materiae* étant donné que le requérant ne conteste pas une décision administrative mais la réponse du Secrétaire général à sa demande de contrôle hiérarchique. La réponse du Secrétaire général à une demande de contrôle hiérarchique ne constitue pas une décision administrative susceptible de recours devant le Tribunal du contentieux administratif.
- b) Le recours du requérant au sujet du congé spécial sans traitement est formé hors délai. Le requérant n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision de rejeter sa demande de congé spécial sans traitement dans le délai prévu par la disposition 11.2 a) du Règlement du personnel.

Fond

- c) L'engagement de durée déterminée n'autorise pas le titulaire à escompter un renouvellement et les congés ne peuvent être pris sans autorisation préalable.
- d) La décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant découle régulièrement du fait que celui-ci n'a pas repris ses fonctions. Le requérant s'est en effet absenté de son lieu d'affectation sans autorisation pendant dix mois, entre le 1er mai 2016 et le 28 février 2017.
- e) Le requérant avait la possibilité de se présenter au travail ou de fournir une preuve de son inaptitude à le faire, mais il ne l'a pas fait.

- f) Le requérant n'a pas apporté la preuve qu'il y a eu préjudice ou motif illégitime, preuve dont il avait la charge.
- g) Le requérant a été informé par le DSS quatre jours avant l'expiration de son engagement que celui-ci ne serait pas renouvelé.
- h) L'Organisation a versé un trop-perçu au requérant étant donné que la cessation des versements au titre de son traitement, prévue par la disposition 5.1 e) ii) du Règlement du personnel, n'a eu lieu qu'à compter du 16 août 2017, le requérant devant dès lors rembourser à l'Organisation le traitement qui lui a été versé du 1er mai 2016 au 15 août 2017.
- i) Le requérant n'a pas droit au versement d'une indemnité pour préjudice, puisqu'il n'a produit aucun élément de preuve établissant un tel préjudice.

Examen

Droit applicable

42. La disposition 6.2 du Règlement du personnel relative au congé maladie est libellée comme suit :

Congé de maladie

Tout fonctionnaire qui est empêché par une maladie ou une blessure d'exercer ses fonctions ou qui ne peut se rendre à son travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficie d'un congé de maladie. Tout congé de maladie doit être approuvé au nom du Secrétaire général et dans les conditions fixées par lui.

Durée maximale du congé de maladie

- b) La durée maximale du congé de maladie auquel a droit tout fonctionnaire est déterminée en fonction de la nature et de la durée de sa nomination, conformément aux dispositions suivantes :
 - i) Le fonctionnaire nommé à titre temporaire a droit à un congé de maladie à raison de deux jours ouvrables par mois ;
 - ii) Le fonctionnaire nommé pour une durée déterminée qui a accompli moins de trois ans de service continu a droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois au maximum et à mi-traitement pendant trois mois au maximum, par période de 12 mois consécutifs ;
 - iii) Le fonctionnaire nommé à titre continu ou celui qui est nommé pour une durée déterminée de trois ans ou qui compte trois ans ou plus de service continu a droit à un congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois au maximum et à mi-traitement pendant neuf mois au maximum, par période de quatre années consécutives.

Congé de maladie non certifié

- c) Tout fonctionnaire peut prendre jusqu'à sept jours ouvrables de congé de maladie sans fournir de certificat par cycle de douze mois commençant le 1er avril de chaque année ou tout autre jour que le Secrétaire général peut fixer pour tel lieu d'affectation, lorsqu'il est dans

l'incapacité d'exercer ses fonctions pour raison de maladie ou de blessure. Il peut utiliser la totalité ou une partie de ces jours de congé pour s'occuper de problèmes familiaux pressants.

Congé de maladie certifié

d) Tout congé de maladie pris par le fonctionnaire au-delà des limites énoncées au paragraphe c) ci-dessus doit faire l'objet d'une approbation conformément aux conditions fixées par le Secrétaire général. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'absence du fonctionnaire est considérée comme un congé non autorisé, conformément au paragraphe e) ii) de la disposition 5.1.

Congé de maladie pendant le congé annuel

e) Le fonctionnaire en congé annuel ou en congé dans les foyers malade pendant plus de cinq jours ouvrables pendant toute période de sept jours peut bénéficier d'un congé de maladie à condition de produire un certificat médical.

Obligations du fonctionnaire

f) Tout fonctionnaire qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou de blessure doit en aviser le plus tôt possible son chef de service. Il doit présenter dans les meilleurs délais tout certificat médical ou tout rapport médical nécessaire, dans les conditions qui seront spécifiées par le Secrétaire général.

g) Tout fonctionnaire peut, à tout moment, être requis de produire un rapport médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par le Service médical de l'Organisation ou par un médecin désigné par le Directeur du Service médical. Si le Directeur du Service médical estime que l'état de santé d'un fonctionnaire compromet l'aptitude de l'intéressé à exercer ses fonctions, il peut lui prescrire de ne pas se rendre à son travail et de consulter un médecin agréé. L'intéressé se conforme sans tarder aux instructions qui lui sont données à cet effet.

h) Tout fonctionnaire au foyer duquel s'est déclarée une maladie contagieuse ou qui fait l'objet d'un ordre d'isolement pour des raisons sanitaires est tenu d'en aviser sans retard un médecin de l'Organisation. En pareil cas, comme dans toute autre situation qui risque de porter atteinte à la santé d'autrui, il appartient au Directeur du Service médical de l'ONU de décider s'il faut prescrire au fonctionnaire de ne pas se rendre à son travail. En ce cas, l'intéressé reçoit son traitement intégral et tous ses autres émoluments pendant la période d'absence autorisée.

i) Le fonctionnaire en congé de maladie ne doit pas quitter la région de son lieu d'affectation sans l'autorisation préalable du Secrétaire général.

Examen des décisions relatives au congé de maladie

j) Si le Secrétaire général refuse de prolonger le congé de maladie ou met fin au congé accordé parce qu'il estime que le fonctionnaire est apte à reprendre ses fonctions et si l'intéressé conteste cette décision, la question est, à la demande du fonctionnaire, soumise à un médecin tiers agréé par lui et par le Directeur du Service médical de l'ONU, ou à une commission médicale.

k) La commission médicale se compose des membres suivants :

- i) Un médecin choisi par le fonctionnaire ;
- ii) Le Directeur du Service médical de l'ONU ou un médecin agréé ; et

iii) Un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les deux autres membres qui n'est pas médecin de l'Organisation.

l) Les honoraires de consultation du médecin tiers ou de la commission médicale visés aux paragraphes j) et k) ci-dessus sont supportés par l'Organisation et par le fonctionnaire aux conditions fixées par le Secrétaire général.

L'article 9.3 du Statut du personnel concernant la cessation de service prévoit, dans la partie pertinente, ce qui suit :

a) Le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-après :

i) Les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ;

ii) L'intéressé n'est plus en état de remplir ses fonctions en raison de son état de santé ;

iii) La conduite de l'intéressé indique qu'il ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte.

43. La disposition 9.1 est libellée comme suit :

On entend par cessation de service toute situation résultant :

i) D'une démission ;

ii) D'un abandon de poste ;

iii) De l'expiration d'engagement ;

iv) Du départ à la retraite ;

v) D'un licenciement ;

vi) Du décès du fonctionnaire.

44. La disposition 9.3 relative à l'abandon d'un poste est libellée comme suit :

L'« abandon de poste » s'entend de la cessation de service, autre qu'une démission, dont l'intéressé prend l'initiative ; il ne vaut pas licenciement au sens du présent Règlement.

45. Aux termes de la disposition 9.4 relative à l'expiration des engagements :

L'engagement à titre temporaire ou de durée déterminée prend fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration mentionnée dans la lettre de nomination.

46. L'instruction administrative ST/AI/400 (Abandon de poste), dans sa version synthétique, énonce notamment ce qui suit :

Ce qui constitue l'abandon de poste

4. L'abandon de poste consiste en une cessation de service dont le fonctionnaire prend l'initiative autrement que par démission. Il est réputé constituer une rupture unilatérale du contrat d'emploi, et non une cessation de service dont le Secrétaire général prendrait l'initiative au sens du chapitre IX du Statut et de la disposition 109.1 b) du Règlement du personnel [actuellement disposition 9.3]. L'intention qu'un fonctionnaire a de cesser ses

fonctions peut être déduite des circonstances, en particulier si l'intéressé manque à l'obligation de se présenter à son lieu de travail.

5. À moins qu'elle ne soit dûment autorisée au titre d'un congé, d'un congé spécial, d'un congé de maladie ou d'un congé de maternité accordé en application des dispositions 105.1 b) [disposition 5.1], 105.2 [disposition 5.3], 106.2 [disposition 6.2] ou 106.3 [disposition 6.3] du Règlement du personnel, respectivement, l'absence d'un fonctionnaire peut raisonnablement être présumée tenir à son intention de quitter le Secrétariat, tant que l'intéressé n'a pas démontré de façon probante qu'elle était due à des facteurs indépendants de sa volonté.

Procédure

9. Les supérieurs hiérarchiques devront signaler toute absence non autorisée, à la fin de la quatrième journée, au plus tard, au chef du service administratif ou au fonctionnaire d'administration compétent, au Siège, ou au service local du personnel dans les bureaux hors Siège. Le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration se mettra alors en rapport avec le fonctionnaire concerné par téléphone ou par tout autre moyen approprié ou, s'il n'y parvient pas, fera parvenir à l'intéressé, à la dernière de ses adresses connues, une communication écrite le priant de reprendre son travail ou de donner une explication plausible de son absence. En cas de maladie, le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration appellera l'attention du fonctionnaire sur les alinéas v) à vii) de la [disposition 6.2] du Règlement du personnel (voir par. 13 ci-après).

10. À moins que le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration ne reçoive un certificat médical ou qu'une explication plausible de l'absence ne lui soit donnée dans les 10 jours ouvrables, il en référera à l'administrateur du personnel compétent, qui adressera à l'intéressé, par envoi recommandé avec accusé de réception, le cas échéant, ou par tout autre moyen approprié, une nouvelle communication écrite appelant son attention sur les tentatives de prise de contact déjà faites sans succès. Le fonctionnaire se verra rappeler la [disposition 5.1] du Règlement du personnel, aux termes de laquelle le traitement et les indemnités afférents à la période d'absence non autorisée ne sont pas versés. Il lui sera donné jusqu'à 10 jours ouvrables supplémentaires pour reprendre son travail, produire un certificat médical ou donner une explication plausible de son absence, et il sera averti qu'au cas où il ne donnerait pas suite, il serait réputé avoir abandonné son poste et serait renvoyé pour ce motif.

11. C'est aux fonctionnaires qu'il incombe d'informer leurs supérieurs hiérarchiques d'une absence, que celle-ci soit due à une maladie, à un accident ou à toute autre cause. C'est à eux aussi qu'il revient de tenir l'Organisation au courant de leur adresse et de lui faire savoir qui aviser en cas d'urgence ou d'accident. Si, l'Organisation ayant fait preuve de la diligence voulue, le fonctionnaire ne peut être atteint, que ce soit en personne, par lettre recommandée ou par toute autre forme de communication appropriée, à l'adresse la plus récente signalée, ou encore par l'entremise de sa famille ou de ses amis, il sera tenu pour averti.

12. Si, à la fin de la période fixée, le fonctionnaire n'a pas obtempéré en reprenant son travail, en donnant une explication plausible de son absence ou en produisant un certificat médical, le Directeur de la Division de l'administration et de la formation du personnel, au Siège, ou le chef du bureau dans les lieux d'affectation hors Siège, présentera au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines une recommandation de renvoi pour cause d'abandon de poste. La date effective du renvoi sera celle à laquelle le Sous-Secrétaire général aura décidé de considérer que l'intéressé a rompu le contrat d'emploi ou, s'il a été engagé pour une durée déterminée, cette date ou celle à laquelle le contrat prend fin, celle des deux qui intervient la première étant retenue.

Empêchement pour raisons de santé

13. Si un fonctionnaire attribue son absence à un empêchement pour raisons de santé, son attention sera appelée sur la [disposition 6.2] du Règlement du personnel, qui stipule qu'un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant la nature de la maladie et la durée probable de l'absence doit être produit. S'il n'est pas produit de certificat médical ou si le Directeur du Service médical ne juge pas le certificat produit acceptable et si, par voie de conséquence, le congé de maladie n'est pas validé, le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration informera immédiatement l'intéressé, avec copie de l'avis à l'administrateur du personnel, que son congé de maladie a été refusé et qu'il doit reprendre immédiatement son travail, sous peine de renvoi pour cause d'abandon de poste. Si le fonctionnaire conteste la décision, il pourra demander que la question soit soumise à un médecin tiers ou à une commission médicale, conformément à la [disposition 6.2] du Règlement du personnel. En attendant qu'une décision finale ait été prise sur la foi du rapport de la commission médicale, la période suivant la date à laquelle notification aura été faite du refus d'accorder le congé de maladie donne droit à traitement. Cependant, s'il est décidé de ne pas considérer cette période comme un congé de maladie, la rémunération perçue par le fonctionnaire pendant cette période est ensuite recouvrée par l'Organisation.

14. C'est au Bureau de la gestion des ressources humaines qu'il appartient de se prononcer sur la validité des motifs que le fonctionnaire fait valoir pour n'avoir pas apporté la preuve qu'il se trouvait dans l'impossibilité de travailler ou donné une explication plausible de son absence dans les délais prescrits ou, à tout le moins, dans un laps de temps raisonnable.

Abandon de poste à l'issue d'un congé annuel ou d'un congé spécial

15. Si un fonctionnaire en congé annuel ou en congé spécial ne reprend pas son travail à l'expiration de la période autorisée, son supérieur hiérarchique en réfèrera au chef du service administratif ou au fonctionnaire d'administration compétent, qui tentera de se mettre en rapport avec l'intéressé, comme prévu au paragraphe 9 ci-dessus. Si le fonctionnaire ne donne pas une explication plausible de son absence dans les 10 jours ouvrables qui suivent, la question sera soumise au Bureau de la gestion des ressources humaines, au Siège, ou au chef du bureau hors Siège, après quoi l'administrateur du personnel ou le fonctionnaire d'administration compétent procédera comme prévu au paragraphe 10 ci-dessus.

Signification du renvoi

16. Une fois le renvoi pour abandon de poste approuvé, l'administrateur du personnel compétent donnera suite et en informera le fonctionnaire à l'adresse la plus récente signalée, en lui faisant connaître la décision du Secrétaire général et la date à laquelle le renvoi prend effet, conformément au paragraphe 12 ci-dessus. Le renvoi pour abandon de poste n'étant pas un licenciement, le fonctionnaire n'aura droit ni à un préavis de licenciement, ni au versement d'une indemnité de licenciement, ni à la prime de rapatriement que prévoit la [disposition 3.18] du Règlement du personnel.

Recevabilité

47. Comme l'a établi le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour examiner d'office sa compétence *ratione personae*, *ratione materiae* et *ratione temporis* [arrêts *Pellet* (2010-UNAT-073), *O'Neill* (2011-UNAT-182), *Gehr* (2013-UNAT-313) et *Christensen* (2013-UNAT-

335)]. Il peut le faire même si les parties ne soulèvent pas la question, parce que cela constitue un point de droit et que son statut lui interdit d'examiner des requêtes qui ne sont pas recevables.

48. Le Statut et le Règlement de procédure du Tribunal du contentieux établissent clairement une distinction entre les types de recevabilité suivants :

a. La requête est recevable *ratione personae* si elle est introduite par un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes dotés d'une administration distincte (art. 3.1 a) et b) et 8.1 b) du Statut) ou par les ayants droit de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, souffrant d'incapacité ou décédés (art. 3.1 c) et 8.1 b) du Statut) ;

b. La requête est recevable *ratione materiae* si le requérant conteste « une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail » (art. 2.1 du Statut) et s'il a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis [par. c) de l'art. 8.1 du Statut] ;

c. La requête est recevable *ratione temporis* si elle a été déposée devant le Tribunal dans les délais fixés aux alinéas i à iv du paragraphe d) de l'article 8.1 du Statut et des articles 7.1 à 7.3 du Règlement de procédure.

49. Il s'ensuit que pour être recevable toute requête doit satisfaire aux prescriptions impératives susmentionnées prises ensemble.

Recevabilité *ratione personae*

50. La requête est introduite par ancien fonctionnaire du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Elle est donc recevable *ratione personae*.

Recevabilité *ratione materiae*

51. Le défendeur soutient que la requête n'est pas recevable au motif que le requérant conteste la réponse du Secrétaire général à sa demande de contrôle hiérarchique, laquelle réponse ne constitue pas une décision administrative.

52. Le Tribunal fait observer que bien que, dans sa requête, le requérant ait précisé que la décision contestée était la décision MEU/447-17/(YJK) en date du 24.05.2017, il ressort en fait des moyens de recours joints à la requête que la décision contestée est

celle de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée qui lui a été notifiée le 24 février 2017. Cette dernière constitue une décision administrative susceptible de recours en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article du Statut du Tribunal. La requête est donc recevable.

53. Le Tribunal note en outre que le requérant a déposé dans les délais prescrits une demande de contrôle hiérarchique le 20 avril 2017, c'est-à-dire dans les 60 jours suivant la date à laquelle la décision contestée de non-renouvellement de son engagement lui a été notifiée le 24 février 2017. Comme suite à cette demande, la seule décision soumise au contrôle hiérarchique a été celle de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée.

54. Parmi les mesures de réparation mentionnées dans l'exposé des moyens de recours joint à la requête, le requérant demande également qu'il soit fait droit à sa demande de congé spécial sans traitement. Le Tribunal convient avec le défendeur que cette partie de la requête est irrecevable, le requérant n'ayant pas demandé de contrôle hiérarchique de la décision considérée. Il ajoute qu'il n'est pas compétent pour accorder ou refuser des congés spéciaux sans traitement.

55. Le Tribunal conclut que la demande n'est recevable *ratione materiae* que partiellement, à savoir uniquement pour ce qui est de la décision de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée du requérant.

Recevabilité *ratione temporis*

56. Le Tribunal note que le requérant a déposé la présente requête (à laquelle s'ajoutent les moyens de recours) le 16 août 2017 dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu la décision concernant sa demande de contrôle hiérarchique, soit le 24 mai 2017. La demande est donc recevable *ratione temporis*.

Fond

Rappel des faits

57. Le Tribunal observe que, d'après les éléments du dossier, à la fin de son congé autorisé en mai 2016, le requérant a demandé un congé spécial sans traitement. Bien que ce dernier ait fourni des renseignements complémentaires au sujet de sa requête, il n'a été informé du rejet de celle-ci que le 4 octobre 2016. Il a ensuite été prié de se présenter au travail ou de fournir un justificatif pour son absence dans les deux semaines. Le 6 octobre 2016, le requérant a réitéré sa demande de congé spécial sans traitement courant jusqu'à la fin de janvier 2017 et a fourni des documents et des renseignements supplémentaires. Le 6 octobre 2016, le spécialiste hors classe des ressources humaines du Département de la sûreté et de la sécurité a informé le requérant que sa demande devrait être examinée plus avant avec le chef du Service de la sécurité et de la sûreté du Département. Le requérant a été prié de préciser quelle serait sa disponibilité pour reprendre le travail dans le cas où il serait fait droit à sa demande. Les renseignements supplémentaires fournis par le requérant ont été transmis au chef du Service de la sécurité et de la sûreté et il n'y a aucune preuve qu'il y ait eu d'autres échanges avec le requérant à ce sujet.

58. Le 3 février 2017, le fonctionnaire d'administration par intérim du Service de la sécurité et de la sûreté a écrit au requérant pour lui demander de fournir un justificatif pour son absence non autorisée dans un délai de dix jours ouvrables. Le requérant a répondu que l'examen de sa demande de congé spécial sans traitement était encore en instance au Service administratif du Service de la sécurité et de la sûreté.

59. Le requérant a écrit au spécialiste hors classe des ressources humaines du DSS le 22 février 2017 pour lui indiquer que sa situation familiale était réglée et qu'il était prêt à reprendre le travail. Par retour de courriel le lendemain (23 février 2017), le spécialiste hors classe des ressources humaines du DSS a informé le requérant que le Département avait recommandé que son engagement de durée déterminée ne soit pas prolongé après expiration le 28 février 2017.

60. Dans les échanges de courriels qui ont suivi, le requérant a soumis des justificatifs médicaux supplémentaires mais le DSS a confirmé sa décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée en raison de son absence non autorisée.

61. Ces éléments ont été corroborés par la décision consécutive au contrôle hiérarchique, dans laquelle il était indiqué ce qui suit :

Le Groupe du contrôle hiérarchique a constaté que l'abandon de poste n'était pas la raison pour laquelle l'Administration avait entrepris de mettre fin à votre service. Il a été noté à cet égard que vous avez maintenu le contact avec l'Organisation. La raison du non-renouvellement de votre engagement vous a été notifiée par le directeur du DSS dans son courriel daté du 28 mars 2017. Celui-ci observait que votre congé spécial sans traitement n'avait pas été approuvé et que vous n'aviez pas repris le travail comme cela vous avait été demandé, ni répondu à temps aux relances du Département. Le Groupe du contrôle hiérarchique a en outre constaté que le Département considérait ce comportement comme un manquement de votre part à vos obligations minimales de fonctionnaire.

62. Tout d'abord, le Tribunal relève que l'on ne peut imputer au requérant le délai de quatre mois (de mai à octobre 2016) écoulé pour l'examen de sa demande initiale de congé spécial sans traitement. Le dossier montre que le requérant a soumis de bonne foi et en temps opportun les documents et renseignements demandés.

63. Immédiatement après avoir été informé du rejet de sa demande initiale de congé spécial sans traitement, le 4 octobre 2016, le requérant a présenté des documents et des renseignements complémentaires. Le 6 octobre 2016, le spécialiste hors classe des ressources humaines du DSS lui a répondu qu'il devrait discuter de son cas avec le chef du Département et demandé de préciser quels étaient ses projets. Dans l'hypothèse où son congé spécial sans traitement serait approuvé, il lui a demandé s'il pouvait s'engager à reprendre le travail en janvier 2017.

64. De tels propos incitent le Tribunal à conclure qu'à cette date, le DSS examinait encore la demande de congé spécial sans traitement présentée par le requérant.

65. Le 3 février 2017, alors même que le DSS n'avait pas encore statué sur la demande de congé spécial sans traitement du requérant, le fonctionnaire d'administration par intérim du Service de la sécurité et de la sûreté a demandé au requérant d'expliquer pourquoi il n'était pas retourné au travail après expiration de son congé approuvé et lui a demandé de fournir un justificatif dans les dix jours ouvrables. Le requérant a fait

savoir que sa demande de congé spécial sans traitement était toujours en souffrance auprès du Service, ce à quoi le fonctionnaire d'administration par intérim a répondu : « entendu » (« noted », en anglais).

66. Le 23 février 2017, le requérant a été informé de la décision de ne pas recommander la prolongation de son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration le 28 février 2017. En mars 2017, le DSS a informé le requérant qu'il n'avait pas été reconduit du fait de son absence non autorisée.

Cadre juridique de la cessation de service

67. Aux termes du Statut et Règlement du personnel, le Secrétaire général peut mettre fin au service de tout fonctionnaire conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons spécifiées aux articles 9.1 à 9.3 du Statut et aux dispositions 9.1 à 9.6 du Règlement du personnel.

68. Le Tribunal estime que les motifs de cessation de service relèvent de cinq catégories :

Cessation de service de plein droit (*ope legis*)

69. Il est des types de cessation de service qui n'impliquent pas quelque action unilatérale de la part d'une partie (l'Organisation ou le fonctionnaire) ou le commun accord des parties. Ce sont les suivantes :

- a. Expiration de l'engagement tel que prévu par les clauses de la lettre de nomination (dispositions 9.1 iii) et 9.4 du Règlement) ;
- b. Décès du fonctionnaire (disposition 9.1 vi) du Règlement) ;
- c. Départ à la retraite (article 9.2 du Statut et dispositions 9.1 iv) et 9.5 du Règlement).

Cessation de service d'un commun accord des parties antérieure à l'expiration d'engagement (article 9.3 a) vi) du Statut et disposition 9.6 c) vi) du Règlement)

70. Selon le principe général de la symétrie des formes en droit consacré par l'adage – *mutuus consensus, mutuus disensus* – le contrat de travail, convention consensuelle, peut prendre fin du consentement mutuel des parties.

71. Il peut être mis fin à tous les types d'engagement (à titre temporaire, de durée déterminée ou à titre continu/ indéterminé/permanent) si la bonne marche de l'Organisation le commande et ce dans le respect des normes résultant de la Charte des Nations Unies à moins que le fonctionnaire visé n'en conteste la mesure. Laquelle ne peut être prise que si l'intéressé n'en conteste pas le bien-fondé. Autrement dit, le Secrétaire général n'est fondé en droit à prendre une telle mesure que du consentement dudit fonctionnaire. Ce consentement conditionnant l'application d'une telle mesure et l'initiative que le Secrétaire général prend de mettre fin à son engagement s'analysant en ce cas en une offre faite à l'intéressé. Du jour où ce dernier l'accepte en toute liberté et univocité, cette offre vaut licenciement amiable, les parties pouvant alors en convenir verbalement ou par écrit.

72. Dans le jugement *Jemai* (UNDT/2010/149), le Tribunal a estimé que tout licenciement amiable dont les clauses et conditions auront été négociées en l'absence de toute contrainte ou de tout dol est un élément essentiel de toutes bonnes relations d'emploi qui doit être ramené à application et honoré par les parties contractantes.

Cessation de service dont le fonctionnaire prend l'initiative

73. Il est deux types de cessation de service dont le fonctionnaire peut prendre l'initiative :

- a) La démission (article 9.1 du Statut et disposition 9.2 du Règlement) ; et
- b) L'abandon de poste (disposition 9.3 du Règlement).

Cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative

74. Les types de cessation de service dont le Secrétaire général peut prendre l'initiative se subdivisent en cinq sous-catégories :

- a) La cessation de service pour raisons (motifs) sans rapport avec la personne du fonctionnaire : suppression de postes ou compression d'effectifs (article 9.3 a) i) du Statut et disposition 9.6 c) i) et 9.6 e) du Règlement) ;
- b) La cessation de service pour raisons (motifs) tenant à la personne du fonctionnaire :
 - i) L'intéressé n'est plus en état de remplir ses fonctions en raison de son état de santé (article 9.3 a) iii) du Statut et disposition 9.6 c) iii) du Règlement) ;

ii) Les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction (article 9.3 a) ii) du Statut et disposition 9.6 c) ii) du Règlement) ;

iii) Il s'avère que des faits antérieurs à la nomination, qui n'étaient pas connus lors de celle-ci, auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination parce que l'intéressé aurait été disqualifié (article 9.3 a) v) du Statut et disposition 9.6 c) v) du Règlement) ;

iv) La conduite de l'intéressé indique qu'il ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies (article 9.3 a) iv) du Statut) ;

v) Mesures disciplinaires prises en application du paragraphe a) viii) et ix) de la disposition 10.2 (disposition 9.6 c) iv) du Règlement), disposition 10.2 a) d'où il résulte que par mesures disciplinaires, on entend l'une ou plusieurs des seules mesures suivantes :

1. Blâme écrit ;
2. Perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;
3. Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement ;
4. Suspension sans traitement pendant une période déterminée ;
5. Amende ;
6. Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
7. Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
8. Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 9.7, et avec ou sans indemnité de licenciement en application du paragraphe c) de l'annexe III du Statut du personnel ;
9. Renvoi.

c) Cessation de service commandée par la bonne marche de l'Organisation (article 9.3 b) du Statut et disposition 9.6 d) du Règlement) :

ii) Outre les motifs visés dans la lettre de nomination, il résulte de l'article 9.3 a) (*sic*, en fait b) du Statut que « ... dans le cas de tout fonctionnaire titulaire d'un engagement continu, le Secrétaire général peut mettre fin à cet engagement sans le consentement de l'intéressé si, à son avis, cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation, c'est-à-dire, principalement, s'il a été apporté des modifications ou mis fin à un mandat, et si elle est compatible avec les dispositions de la Charte ».

iii) Distinct de ceux énumérés plus haut, ce motif supplémentaire de cessation de service peut s'analyser en :

1. Motif réservé au fonctionnaire titulaire d'engagement continu ;
2. Cessation de service intervenant sans le consentement de l'intéressé ;
3. Conséquence directe de l'opinion unilatérale du Secrétaire général que la cessation de service est commandée par la bonne marche de l'Organisation, le Secrétaire général tirant du Statut et du Règlement du personnel l'autorité de décider ce que dicte la bonne marche de

l'Organisation et le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire ;

4. Mesure résultant principalement de la modification ou de la clôture de tel ou tel mandat ;

5. Le préavis de trois mois donné par écrit.

75. L'article 9.3 b) du Statut et la disposition 9.6 d) du Règlement trouvent à s'appliquer lorsque le Secrétaire général prend telle mesure sans le consentement du fonctionnaire, sauf les cas visés expressément par l'article 9.3 a) du Statut et la disposition 9.6 c) du Règlement, à savoir lorsque l'Assemblée générale décide de ne pas prolonger le mandat de telle mission ou le cas d'absence de crédits. D'après le texte, ce motif est susceptible d'une double interprétation, c'est-à-dire, comme résultant soit de la modification ou de la clôture de tel mandat. Ce motif de cessation de service ne souffre d'aucune ambiguïté puisque le sens en ressort clairement du texte littéral, ce motif ne pouvant de plus ni s'assimiler ni se comparer à quelque autre motif en ce sens qu'il a directement trait à la prorogation de tel mandat de l'ONU ou à l'existence de crédits. Le Tribunal souligne que l'abandon de poste consiste en une cessation de service dont le fonctionnaire prend l'initiative au titre de la disposition 9.3 du Règlement. Il se distingue de la cessation de service qui résulte de l'expiration d'engagement visé par les dispositions 9.1 iii) et 9.4, dont seul l'employeur peut prendre l'initiative. Pour que l'Administration puisse déduire la volonté ou l'intention irrévocable du fonctionnaire d'abandonner son poste et de mettre fin à son contrat, elle doit suivre la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI/400.

76. Le Tribunal relève en outre qu'aucun élément versé au dossier ne prouve que la procédure obligatoire établie aux paragraphes 9, 10, 15 et 16 de l'instruction administrative ST/AI/400 relative à l'abandon de poste ait été suivie en l'espèce. À cet égard, il note qu'aux termes de cette instruction, l'Administration doit prendre plusieurs mesures obligatoires en cas d'absence non autorisée, à savoir : a) un supérieur hiérarchique signale toute absence non autorisée au chef du service administratif ou au fonctionnaire d'administration compétent ; b) à moins qu'il ne reçoive un certificat médical ou qu'une explication plausible de l'absence ne lui soit donnée dans les 10 jours ouvrables, le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration

en réfère à l'administrateur du personnel compétent, qui adresse à l'intéressé une nouvelle communication écrite et c) si le fonctionnaire ne donne pas une explication plausible de son absence dans les 10 jours ouvrables qui suivent, la question est soumise au Bureau de la gestion des ressources humaines, au Siège, après quoi l'administrateur du personnel ou le fonctionnaire d'administration compétent procède comme indiqué plus haut.

77. En restant en contact avec l'Organisation pendant toute la période, le requérant a manifesté clairement sa volonté et son intérêt véritables de conserver son poste et donc de poursuivre sa relation contractuelle avec l'Organisation ; l'Administration n'était dès lors pas fondée à conclure qu'il avait volontairement abandonné son poste.

78. Il est établi que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement. Toutefois, le Tribunal d'appel a également fait observer qu'en décidant de ne pas prolonger un engagement de durée déterminée, l'Administration doit agir de manière équitable, juste et transparente à l'égard du fonctionnaire [arrêts *Obdeijn* (2012-UNAT-201) et *He* (2018-UNAT-825)].

79. En l'espèce, l'Administration n'a pas agi de manière équitable et transparente envers le requérant. Le DSS a laissé croire au requérant que sa demande de congé spécial sans traitement était toujours à l'examen, alors qu'il recommandait dans le même temps de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée en raison de son absence non autorisée.

80. En considérant que l'engagement du requérant avait atteint sa date d'expiration, l'Organisation a de fait reconnu la validité juridique de cet engagement jusqu'à cette date, soit le 28 février 2017, ce qui contredit la raison qu'elle a invoquée pour ne pas renouveler le contrat du requérant, à savoir l'abandon de poste résultant de son absence. En effet, elle ne peut prétendre qu'un fonctionnaire n'a pas respecté ses conditions d'emploi en interprétant une absence non autorisée comme un abandon de poste, et considérer par ailleurs que son engagement produit des effets juridiques jusqu'à sa date d'expiration.

81. Le Tribunal considère que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant à son expiration de constitue une décision de cessation de service pour abandon de poste, qui a été prise de façon irrégulière, sans que la procédure obligatoire établie dans l'instruction administrative ST/AI/400 ne soit suivie.

82. Le défendeur soutient que le manquement d'un fonctionnaire à l'obligation de reprendre ses fonctions peut régulièrement fonder une décision de ne pas renouveler l'engagement de ce fonctionnaire, comme le Tribunal d'appel l'a conclu dans l'arrêt *Abdallah* (2010-UNAT-091).

83. Le Tribunal observe que, dans l'arrêt *Abdallah*, le Tribunal d'appel a déclaré qu'il incombait au fonctionnaire de se présenter au travail à l'heure, régulièrement et sans interruption. Lorsque les absences sont signalées et consignées dans le rapport d'évaluation annuel, le fonctionnaire doit se ressaisir et commencer à se présenter au travail à l'heure. Toutefois, le Tribunal considère que la présente affaire n'est pas comparable et se distingue de l'affaire *Abdallah* pour les raisons suivantes : a) la demande de congé spécial sans traitement présentée par le requérant était encore à l'examen et l'Administration ne peut prétendre que les absences du requérant n'étaient pas justifiées alors qu'elle n'avait pas répondu à sa demande et b) aucun rapport annuel ou autre document d'évaluation de la performance ne faisait état de l'absence du requérant. Les conditions de recevabilité établies dans l'arrêt *Abdallah* ne sont pas remplies en l'espèce. Qui plus est, l'absence du requérant ne peut justifier le non-renouvellement de son engagement.

Conclusion

84. Le Statut du Tribunal du contentieux administratif prévoit, notamment, ce qui suit :

Article 10

5. Dans son jugement, le Tribunal peut notamment ordonner :

- a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe ;

b) Le versement d'une indemnité qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

85. Le Tribunal considère que le paragraphe 5 de l'article 10 du Statut prévoit deux types de réparations :

a) L'alinéa a) porte sur l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, et sur l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée par le Tribunal. L'indemnité qui doit être décidée par le Tribunal en cas d'annulation d'une décision est liée au droit du défendeur de choisir de verser une indemnité, en lieu et place de l'annulation de la décision contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, selon la décision du Tribunal. En conséquence, l'indemnité mentionnée au présent paragraphe constitue une mesure de substitution et le Tribunal doit toujours en fixer le montant, même si le fonctionnaire n'en fait pas expressément la demande, car, selon l'intitulé de la disposition, « le Tribunal fixe [...] le montant de l'indemnité ». et

b) L'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 prévoit également le versement d'une indemnité.

86. Le Tribunal considère que l'indemnité fixée au titre de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 revêt un caractère impératif et qu'elle est directement liée à l'annulation de la décision ou à l'exécution de l'obligation invoquée, et qu'elle est distincte de l'indemnité qui peut être ordonnée au titre de l'alinéa b).

87. Le Tribunal peut ordonner l'un ou l'autre des types de réparation, voire les deux ; autrement dit, l'indemnité au titre de l'alinéa b) peut soit s'ajouter, soit se substituer à l'annulation de la décision. Les deux types d'indemnité ont uniquement en commun qu'aucune « ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant », le total ne pouvant donc excéder quatre ans si le Tribunal ordonne le versement des deux. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

88. Lorsqu'il est saisi d'un recours contre une décision administrative, le Tribunal peut :

a) Confirmer la décision ; ou

b) Annuler la décision, si la sanction n'est pas justifiée, et fixer le montant d'une indemnité à verser en lieu et place de l'annulation ; ou

c) Annuler la décision, remplacer la mesure disciplinaire jugée trop sévère par une sanction inférieure et fixer le montant d'une indemnité à verser en lieu et place de l'annulation. Il ne s'agit pas alors d'une nouvelle sanction mais plutôt d'une annulation partielle de la décision contestée remplaçant, conformément aux dispositions applicables, la sanction irrégulière par une sanction inférieure. Si le contrôle judiciaire se bornait à l'annulation de la décision, sans remplacement ou modification de la sanction, le fonctionnaire ayant commis la faute resterait impuni, puisque l'employeur ne peut appliquer deux sanctions à la même personne pour la même faute ; et

d) Fixer le montant de l'indemnité prévue à l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10.

89. Le Tribunal note qu'à tout moment avant le prononcé du jugement, le défendeur peut librement annuler la décision contestée. Après cette date, l'annulation de la décision est une réparation ordonnée par le Tribunal.

90. Toute cessation de service non conforme aux prescriptions requises crée un préjudice pour le fonctionnaire, puisque l'Organisation résilie alors irrégulièrement son contrat, portant ainsi atteinte à son droit au travail. L'Organisation est donc responsable de la réparation du dommage matériel ou moral subi par le fonctionnaire. La principale réparation correspondant à une demande d'annulation de la décision, de réintégration et d'indemnisation pour tout traitement non versé (*restitutio in integrum*) serait l'annulation de la décision contestée, assortie de la réintégration et du versement d'indemnités équivalentes au préjudice subi du fait de ladite décision pendant la période allant du licenciement à la réintégration.

91. Le Tribunal estime que, lorsqu'une décision de cessation de service est annulée et que le requérant est réintégré, il doit l'être au poste dont la décision l'a privé ou à un poste équivalent. Si le défendeur prouve au cours de l'instance que la réintégration n'est plus possible ou que le fonctionnaire ne l'a pas demandée, le Tribunal ne peut octroyer que l'indemnisation des éventuels dommages découlant de la décision qu'il a annulée.

92. Le Tribunal souligne que l'annulation de la décision contestée ne suppose pas nécessairement le retour des parties à la relation contractuelle précédant le licenciement. Conformément au principe de disponibilité, le Tribunal ne peut ordonner la réintégration à titre de réparation que si le fonctionnaire en a fait la demande. En outre, le Tribunal note qu'il ne peut ordonner de réintégration chaque fois que le

fonctionnaire en fait la demande, puisqu'il existe par exemple des cas où, pendant l'instance, celui-ci atteint l'âge de la retraite, décède, voit son contrat parvenir à échéance, ou bien où la sanction de renvoi est alléguée et remplacée par une cessation de service assortie ou non d'indemnités de licenciement.

93. Dans les jugements *Tostopiatov* (UNDT/2011/012) et *Garcia* (UNDT/2011/068), le Tribunal a statué que l'indemnisation avait pour objet placer le fonctionnaire dans la situation qui aurait été la sienne si l'Organisation avait respecté ses obligations contractuelles.

94. Dans l'arrêt *Mmata* (2010-UNAT-092), le Tribunal d'appel a déclaré ce qui suit :

27. [...] L'indemnité peut couvrir la perte de revenus subie jusqu'à la date de réintégration, comme ordonné en l'espèce, ou, en l'absence de réintégration, jusqu'à la date du jugement, à concurrence d'un montant fixé par le Tribunal.

95. Le Tribunal fait observer qu'à titre de réparation, le requérant a demandé expressément à être réintégré, puisque la décision contestée portait sur une cessation de service. Compte tenu de ce qui précède et conformément à l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, la décision contestée rendue le 24 février 2016 de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant doit être annulée. Conformément à l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son statut, le Tribunal doit également, en plus d'ordonner l'annulation de la décision contestée, fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée et de l'exécution de l'obligation ordonnée par le Tribunal.

96. Compte tenu de ce qui précède, la décision contestée de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant est irrégulière et doit être annulée en application de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal. De l'avis du Tribunal, l'annulation de décisions entachées d'irrégularité opère de plein droit rétablissement des parties dans la relation contractuelle antérieure aux décisions frappées d'annulation.

97. Il s'ensuit que, lorsqu'est frappée d'annulation telle décision portant cessation de service, le fonctionnaire remercié doit en principe être réintégré à titre rétroactif dans son poste et recevoir ses traitements et autres droits à compter de la date à laquelle il a reçu notification de sa cessation de service à venir jusqu'à celle de sa cessation de service effective, tel qu'en décidera le Tribunal du contentieux. Toutefois, lorsque l'une ou l'autre ou les deux parties signifient expressément que, vu les circonstances de la cause, la réintégration de fait ne peut plus être envisagée comme solution, toute réparation doit se résoudre en indemnisation.

98. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision irrégulière doit être annulée et, rien n'indiquant que la réintégration n'est pas envisageable en l'espèce, le requérant doit être réintégré à titre rétroactif dans le cadre d'un engagement de durée déterminée de deux ans courant du 1er mars 2017 jusqu'au 28 février 2019, soit de la même durée que son engagement précédent. En conséquence, le défendeur doit verser rétroactivement au requérant, à titre d'indemnité couvrant la perte de revenus subie (dommages-intérêts pour préjudice matériel), le traitement correspondant à la période allant du 1^{er} mars 2017 jusqu'à l'exécution effective du présent jugement, en application de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal. En outre, le requérant recevra une indemnité d'un montant égal aux cotisations (sa contribution et celles de l'Organisation) qui auraient été versées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour cette période.

99. Étant donné qu'en l'espèce la décision contestée est liée à une nomination, le Tribunal doit, en application de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 de son Statut, fixer le montant d'une indemnité en lieu et place de la réintégration du requérant. En conséquence, si le défendeur choisit de verser une indemnité en lieu et place de la réintégration, le Tribunal lui ordonne de verser au requérant une indemnité totale équivalant à deux années de traitement de base net pour la période allant du 1er mars 2017 au 28 février 2019, qui comprendra l'indemnité mentionnée ci-dessus couvrant la perte de revenus subie en l'absence de réintégration.

Dommmages-intérêts pour préjudice moral

100. Le Tribunal relève que le requérant ne réclame pas de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral.

Dispositif

101. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a) Il est fait partiellement droit à la requête. La décision contestée de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant au-delà du 28 février 2017 est annulée et il est ordonné au défendeur de réintégrer le requérant à titre rétroactif du 1^{er} mars 2017 au 28 février 2019.
- b) Le défendeur est tenu de payer rétroactivement au requérant, à titre d'indemnisation pour perte de revenus subie au titre de l'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal, le traitement correspondant à la période allant du 1^{er} mars 2017 jusqu'à la date effective de sa réintégration en application du présent jugement. En outre, le requérant recevra une indemnité d'un montant égal aux cotisations (sa contribution et celles de l'Organisation) qui auraient été versées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour cette période.
- c) En lieu et place de la réintégration, le défendeur peut choisir de verser au requérant une indemnité totale équivalant à deux années de traitement de base net pour la période allant du 1^{er} mars 2017 au 28 février 2019, qui comprendra l'indemnité mentionnée ci-dessus couvrant la perte de revenus subie en l'absence de réintégration.
- d) Les indemnités susmentionnées doivent être versées dans les 60 jours à compter de la date à laquelle le présent jugement sera revêtu de force exécutoire, période au cours de laquelle s'appliquera le taux de base des États-Unis en vigueur à la date en question. Si le montant prévu n'est pas versé dans les 60 jours, une majoration de 5 % s'ajoutera au taux de base des États-Unis jusqu'à la date du versement.
- e) La demande d'approbation par le Tribunal du congé spécial sans traitement est rejetée pour irrecevabilité.

(Signé)

Alessandra Greceanu, juge

Ainsi jugé le 20 septembre 2018

Enregistré au Greffe ce 20 septembre 2018

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York