



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/140

Jugement n° : UNDT//2020/126

Date : 24 juillet 2020

Original : anglais

---

**Juge :** Mme Agnieszka Klonowiecka-Milart

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** Mme Abena Kwakye-Berko

PIERRE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

M. Sètonджи Roland Adjovi

**Conseil du défendeur :**

Mme Nusrat Chagtai, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit  
administratif/Bureau des ressources humaines

## Introduction

1. Le 16 septembre 2019, le requérant, qui occupait un poste d'ingénieur civil de classe P-3 à Kidal auprès de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA), a présenté une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») contestant la prorogation d'un mois, soit jusqu'au 31 juillet 2019, de son engagement de durée déterminée<sup>1</sup>.

2. Le 17 octobre 2019, le défendeur a déposé une réponse dans laquelle il oppose que la requête n'est pas recevable *ratione materiae* et que, quand bien même elle serait jugée recevable, la prorogation d'un mois de l'engagement du requérant était régulière.

3. Le Tribunal a tenu une audience de mise en état le 29 octobre 2019 et des écritures supplémentaires ont été déposées concernant la question de la recevabilité et la formulation de la requête. Des audiences sur le fond se sont tenues les 25 et 26 mars 2020, le 9 avril 2020 et le 29 avril 2020. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 22 mai 2020.

## RECEVABILITÉ

### *Moyens du défendeur*

4. Le défendeur fait valoir que la requête est irrecevable *ratione materiae* car la prorogation d'un mois du contrat du requérant ne constitue pas une décision administrative susceptible de recours au sens de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal. Les décisions tendant à prolonger l'engagement d'un fonctionnaire, même pour une courte période, profitent au fonctionnaire en question et ne portent pas atteinte à ses droits. La MINUSMA ayant prorogé le 1<sup>er</sup> juillet 2019 l'engagement du requérant pour une durée d'un mois, ainsi que le 1<sup>er</sup> août et le

---

<sup>1</sup> Requête, sect. V.

1<sup>er</sup> septembre 2019, la décision contestée n'a pas porté atteinte aux conditions d'emploi ou au contrat de travail du requérant.

5. Le défendeur affirme également que la requête est sans objet, la décision contestée ayant été rendue obsolète par les prorogations ultérieures décidées le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> septembre, ainsi que par la dernière prorogation en date, soit jusqu'au 30 juin 2020, conformément au cycle de financement du poste du requérant.

6. Enfin, s'agissant de l'affirmation selon laquelle la décision contestée était une forme de harcèlement, le défendeur avance que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître des allégations de harcèlement, car le requérant aurait dans ce cas d'abord dû épuiser les voies de recours interne définies par la circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), ce qu'il n'a pas fait. Le défendeur cite, entre autres, l'arrêt *Messinger*<sup>2</sup> du Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel »), en ce que le Tribunal n'est pas en mesure de mener des enquêtes<sup>3</sup>.

#### *Moyens du requérant*

7. Le requérant affirme que sa requête n'est ni sans objet ni irrecevable. Bien qu'après la décision contestée son engagement ait été à nouveau prorogé pour de courtes périodes et, finalement, jusqu'à l'expiration du cycle de financement de la MINUSMA, cette première décision avait contribué au harcèlement dont il était victime depuis deux ans. Les prorogations pour un mois de son engagement avaient eu des répercussions négatives sur sa vie quotidienne, aggravant le niveau de stress dû à la précarité de son emploi, alors qu'il se trouvait en congé de maladie de longue durée hors de son lieu d'affectation.

8. Le requérant demande le versement d'une indemnité au titre des préjudices financier et moral subis. À cet égard, il affirme que le différend demeure présent malgré le fait qu'il soit désormais titulaire d'un engagement de plus longue durée.

---

<sup>2</sup> Arrêt *Messinger* (2011-UNAT-123), par. 25.

<sup>3</sup> Réponse du défendeur à l'ordonnance n° 004 (NBI/2020), déposée le 16 janvier 2020.

## Examen

9. Le Tribunal rappelle que, dans son ordonnance n° 202 (NBI/2019), il avait indiqué que sa compétence se limitait strictement à la décision contestée dans la requête, à savoir la prorogation du 1<sup>er</sup> au 31 juillet 2019 de l'engagement du requérant. Les décisions ultérieures ne sont pas du ressort du Tribunal. Cela dit, il est évident que le requérant ne conteste pas le fait que son engagement ait été prorogé, mais plutôt le fait qu'il n'ait été prorogé que jusqu'au 31 juillet 2019. La jurisprudence du Tribunal d'appel a estimé que ce type de décision, qui suppose le refus d'accorder un engagement de durée habituelle, était susceptible d'être examiné au fond<sup>4</sup>. La principale demande du requérant tendait à obtenir une prorogation pour un an de son engagement. Par conséquent, le Tribunal convient que la requête est, à cet égard, sans objet.

10. Cependant, depuis le début de la procédure, le requérant demande à être indemnisé au titre du préjudice causé par ce qu'il estime être une décision fondée sur un motif illégitime. Il affirme avoir subi un préjudice moral et financier en conséquence et a présenté des preuves à cet égard. Il n'a pas été satisfait à cette demande, laquelle fait donc l'objet d'un différend réel devant le Tribunal<sup>5</sup>. La requête n'est pas entièrement sans objet.

11. S'agissant de l'argument du défendeur selon lequel le Tribunal ne serait pas compétent concernant les allégations de harcèlement, le requérant étant dans ce cas tenu d'épuiser les voies de recours interne définies par la circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), le Tribunal se doit de s'attarder un instant sur les arguments du défendeur, afin de dissiper toute confusion possible.

---

<sup>4</sup> Voir, par ex., l'arrêt *Défendeur* (2013-UNAT-341).

<sup>5</sup> Arrêt *Kallon* (2017-UNAT-742), jugement *Lahoud* (UNDT-2017-009).

12. Tout d’abord, le Tribunal rappelle que l’alinéa a) du paragraphe 1 de l’article 2 de son Statut prévoit qu’il est compétent pour connaître des requêtes introduites [...]

pour contester une décision administrative en invoquant l’inobservation des conditions d’emploi ou du contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d’emploi » englobent tous les Statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l’inobservation alléguée [...].

13. La compétence du Tribunal est uniquement définie par son Statut et n’est pas susceptible d’être modifiée par un texte administratif et, de la même façon, un texte administratif ne doit pas être interprété comme ayant un effet juridique contraire au Statut. De ces affirmations découlent plusieurs conséquences quant au rapport entre les procédures relevant du Tribunal et celles relevant de la circulaire ST/SGB/2008/5. Les conclusions présentées intéressent également les procédures prévues au paragraphe 6 de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l’abus d’autorité), laquelle a remplacé la circulaire ST/SGB/2008/5.

14. En premier lieu, s’agissant de la compétence matérielle, dès lors que la requête vise une « décision administrative en invoquant l’inobservation [des] conditions d’emploi ou [du] contrat de travail », le Statut du Tribunal n’exclut de la compétence de ce dernier aucune décision sur la base de son contenu. On notera en particulier que si une décision administrative concernant les conditions d’emploi ou le contrat de travail constitue en soi un acte de harcèlement, de discrimination ou d’abus d’autorité, la compétence du Tribunal n’est pas exclue au seul motif que la décision en question porte les caractéristiques d’un harcèlement, d’une discrimination ou d’un abus d’autorité. Par ailleurs, étant donné que tout fonctionnaire a le droit de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement (circulaire ST/SGB/2008/5, sect. 2, par. 1), une décision porteuse d’un tel effet abusif serait susceptible d’un recours pour non-respect des conditions d’emploi ou du contrat de travail. Par conséquent, l’affirmation du défendeur selon laquelle le Tribunal serait en principe non compétent pour connaître des recours en matière de harcèlement ou de discrimination est inexacte.

15. En second lieu, l'article 2 du Statut du Tribunal définit expressément et de manière exhaustive les conséquences des procédures administratives pour les questions relevant de la compétence du Tribunal. Le Statut prévoit que la décision contestée doit faire l'objet d'un contrôle hiérarchique, selon qu'il convient. Cependant, il n'exige pas l'épuisement des voies de recours interne définies par la circulaire ST/SGB/2008/5.

16. Par ailleurs, l'analyse de la circulaire ST/SGB/2008/5 révèle que les procédures relevant du Tribunal et celles relevant de la circulaire ST/SGB/2008/5 ont des fonctions différentes et sont en grande partie indépendantes les unes des autres. Le harcèlement, la discrimination ou l'abus d'autorité peuvent découler non seulement de décisions administratives ponctuelles, mais également d'autres actes, s'inscrivant souvent dans un schéma comportemental en raison duquel la réalisation d'une enquête pour établir des faits est difficile et complexe. Les procédures visées dans la circulaire ST/SGB/2008/5 ont pour but de déterminer s'il existe des raisons de prendre des mesures correctives et préventives, telles que prévues dans la circulaire, en vue de rétablir un environnement de travail sain.

17. À l'inverse, les procédures relevant du Tribunal s'intéressent à la validité d'une décision administrative, sont conçues pour se dérouler rapidement et s'appuyer sur des documents et recourent à une répartition différente de la charge de la preuve, dans le sens où c'est au requérant affirmant qu'une décision est constitutive d'un harcèlement, d'une discrimination ou d'un abus d'autorité qu'il revient de le prouver<sup>6</sup>. Le Tribunal n'est ainsi pas en mesure d'enquêter, au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5, sur des allégations de harcèlement, de discrimination ou d'abus d'autorité, tout comme il n'est pas compétent pour se prononcer concernant des mesures correctives ou préventives ou des mesures de suivi telles que celles prévues par la circulaire ST/SGB/2008/5. Par rapport aux procédures relevant de la circulaire ST/SGB/2008/5, un individu déposant une requête devant le Tribunal pourrait avoir plus de difficultés à établir des faits de harcèlement au vu des critères de preuve exigés. Ainsi qu'il est indiqué dans *He* (2016-UNAT-686), ce genre de litige donne toujours lieu à de sérieuses

---

<sup>6</sup> Arrêts *Azzouni* (2010-UNAT-081) ; *Liu* (2016-UNAT-659) ; *Assale* (2015-UNAT-534).

contestations autour des faits, le requérant devant établir l'état d'esprit de l'auteur de la décision, qui fait d'ordinaire litige, au moyen de preuves indirectes ou par déduction. En revanche, un individu saisissant le Tribunal pour contester une décision administrative ponctuelle doit le faire dans le respect des délais prévus et, par conséquent, n'est non seulement pas tenu, mais surtout pourrait simplement ne pas avoir le temps d'engager des procédures au titre de la circulaire ST/SGB/2008/5, ni d'attendre leur issue. Cependant, ainsi que l'a confirmé le Tribunal d'appel, il importe de déterminer, dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une décision, si cette dernière était entachée de préjugés ou de mauvaise foi, autrement dit si elle a été prise à des fins illégitimes<sup>7</sup>.

18. Dans l'ensemble, en vue de déterminer la validité d'une décision relative aux conditions d'emploi ou au contrat de travail, le Tribunal est compétent pour établir indépendamment tous les faits pertinents au regard de la procédure dont il est saisi, sans être formellement limité ou lié par le déroulement ou l'issue de procédures relevant de la circulaire ST/SGB/2008/5.

19. Le Tribunal d'appel a affirmé ce principe dans l'arrêt *Messinger* (2011-UNAT-123), sur lequel le défendeur s'appuie, dont le paragraphe 25 énonce ce qui suit [traduction non officielle] :

À l'évidence, le Tribunal du contentieux ne tire pas de l'article 2 de son Statut compétence pour enquêter sur les plaintes pour harcèlement. *Toutefois, s'agissant d'apprécier si les décisions administratives contestées étaient fondées sur un motif illégitime, il a compétence pour examiner toutes allégations de harcèlement* (non souligné dans l'original).

20. La décision prise dans l'arrêt *Messinger* confirme qu'un requérant souhaitant contester une décision relative à ses conditions d'emploi ou à son contrat de travail n'est pas tenu d'épuiser les mesures prévues par la circulaire ST/SGB/2008/5. À l'inverse, un individu lésé cherchant à obtenir des mesures correctives au titre de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2008/5, ainsi que l'auteur présumé, pourront

---

<sup>7</sup> Arrêt *Toure* (2016-UNAT-660), par. 30.

contester devant le Tribunal l'issue de la procédure sur les mesures correctives, en vertu du paragraphe 20 de ladite section. Cependant, cette possibilité de recours concerne expressément les procédures définies dans la section 5 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et les décisions qui en découlent. Ce principe est confirmé par la jurisprudence invoquée par le défendeur : *Nwuke*<sup>8</sup>, *Argyrou*<sup>9</sup> et, en particulier, le paragraphe 33 de *Symeonides*<sup>10</sup>, qui affirme qu'en d'autres termes, avant qu'un fonctionnaire ne puisse saisir le Tribunal d'une *requête au titre d'une procédure relevant de la circulaire ST/SGB/2008/5*, il doit avoir épuisé les voies de recours interne prévues dans ladite circulaire. Par ailleurs, le Tribunal prend note de l'arrêt *Luvai*<sup>11</sup>, dans lequel le Tribunal d'appel a établi que le Tribunal n'était pas compétent pour *se prononcer*, c'est-à-dire trancher, dans le dispositif de son jugement<sup>12</sup> au sujet des allégations de harcèlement, dès lors que le requérant n'avait pas formé de recours au titre de la circulaire ST/SGB/2008/5. Toutefois, cela ne revient pas à dire que le Tribunal ne serait pas compétent pour juger une décision fondée sur un motif illégitime en vue de l'annuler.

21. En conclusion, aucune règle n'oblige à épuiser les procédures prévues par la circulaire ST/SGB/2008/5 avant de déposer devant le Tribunal une requête affirmant que la décision contestée était constitutive d'un acte de harcèlement, de discrimination ou d'abus d'autorité.

22. De plus, la requête en l'espèce n'est pas formée au titre d'une procédure relevant de la circulaire ST/SGB/2008/5. Elle concerne la décision d'engagement d'un fonctionnaire et les préjudices que cette dernière aurait entraînés. Les allégations de harcèlement sont contextuelles en l'espèce et visent à mettre en lumière l'objectif abusif de la décision contestée.

23. Pour conclure, la requête est recevable.

---

<sup>8</sup> 2010-UNAT-099.

<sup>9</sup> 2019-UNAT-969.

<sup>10</sup> 2019-UNAT-977.

<sup>11</sup> 2014-UNAT-417.

<sup>12</sup> Voir le par. 136 du jugement UNDT/2013/035.



## FAITS

### *Rappel des faits*

24. En juin 2013, le requérant a pris ses fonctions dans le cadre de son premier engagement auprès de la MINUSMA à Bamako, au poste d'ingénieur chargé des infrastructures aéroportuaires<sup>13</sup>. Avant la prise de la décision contestée, l'engagement du requérant avait été renouvelé chaque année jusqu'au 30 juin 2019<sup>14</sup>.

25. Le requérant a tout d'abord fait rapport à M. Johannes Dreyer, son premier notateur, et M. Anton Antchev, Chef de la Section du génie, était son deuxième notateur. Durant la période 2018-2019, M. Hendrik Rudolf Stassen, puis M. Michael Dorn, fonctionnaire d'administration régional, ont été les premiers notateurs du requérant. M. Johannes Dreyer était alors deuxième notateur du requérant, fonction reprise depuis juin 2019 par M. Hendrik Rudolf Stassen, lequel est l'auteur de la décision contestée. Le requérant indique que l'arrivée de M. Stassen et M. Chadha, Chef de la prestation de services, entre février et mars 2017, a marqué le début d'un différend sur le lieu de travail<sup>15</sup>.

26. Durant son affectation à Bamako, le requérant était chargé d'un projet de plusieurs millions de dollars visant à réhabiliter les pistes de l'aéroport de Gao, dans le nord du Mali. Le projet, commencé en 2014, avait duré plusieurs années. Le requérant indique avoir reçu, dans le cadre de ce projet, des menaces sous la forme de courriers électroniques anonymes, de critiques religieuses, de citations du Coran et d'insinuations concernant ses croyances, ses connaissances et ses relations. En mars 2017, le Bureau des services de contrôle interne a entrepris diverses enquêtes concernant en partie ces menaces. À la même période, malgré ce que le requérant a

---

<sup>13</sup> Requête, sect. VII, par. 3.

<sup>14</sup> Confirmé par les parties durant l'audience de mise en état tenue le 29 octobre 2019.

<sup>15</sup> Déposition du requérant en date du 25 mars 2020 ; déposition de M. Stassen en date du 26 mars 2020.

décrit comme étant des « menaces sérieuses, et bien que les enquêtes aient toujours été en cours », ses superviseurs ont décidé de le réaffecter de Bamako à Gao<sup>16</sup>.

27. Le requérant s'est opposé à sa réaffectation, invoquant les menaces reçues et les difficultés à gérer des activités depuis Gao<sup>17</sup>. Entre mars et octobre 2017, le requérant et ses superviseurs ont échangé une série de notes internes concernant sa réaffectation à Gao<sup>18</sup>. Le 16 octobre 2017, le requérant et ses superviseurs sont convenus que le requérant serait réaffecté à Kidal plutôt que Gao et que la réaffectation serait repoussée jusqu'en juillet 2018, autrement dit après la date d'achèvement prévue de l'aéroport de Gao<sup>19</sup>.

28. Le 29 décembre 2017, malgré cet accord, le requérant a été notifié par M. Dreyer, Chef de la Section du génie de la MINUSMA, que sa réaffectation à Kidal prendrait effet le 15 janvier 2018 au plus tard<sup>20</sup>. Le requérant affirme que l'auteur véritable de cette décision était M. Chadha, Chef de la prestation de services, qui ne comprenait pas la nature des activités en jeu et ne discernait pas l'intérêt de la MINUSMA en l'espèce. La décision sans consultations d'une telle réaffectation allant à l'encontre des besoins du projet relevait sans doute d'une pratique établie parmi les ingénieurs<sup>21</sup>. Les superviseurs du requérant ont quant à eux expliqué que s'ils insistaient en faveur d'une réaffectation, c'était pour assurer le respect des directives relatives à la rotation annuelle du personnel recruté sur le plan international<sup>22</sup>. M. Chadha a indiqué qu'une fonctionnaire devait être transférée hors de Kidal et que le requérant était le seul à pouvoir y être affecté à la place, tous les autres fonctionnaires de la Section du génie ayant déjà effectué une rotation. Par ailleurs, au vu de l'expérience professionnelle du requérant et d'après le manuel des Nations Unies sur la gestion de projet, le projet de Gao devait être géré sur place et non à distance.

---

<sup>16</sup> Requête, sect. VII, par. 4 à 7 ; requête, annexe AO8.

<sup>17</sup> Requête, sect. VII, par. 7.

<sup>18</sup> Requête, annexe AO9.

<sup>19</sup> Requête, sect. VII, par. 9.

<sup>20</sup> Requête, sect. VII, par. 9 et 10 ; requête, annexe AO10.

<sup>21</sup> Déposition du requérant en date du 25 mars 2020.

<sup>22</sup> Déposition de M. Stassen en date du 26 mars 2020 ; déposition de M. Chadha en date du 9 avril 2020.

Par conséquent, M. Chadha n'avait pas suivi la suggestion de M. Dreyer tendant à permettre au requérant de rester à Bamako jusqu'à l'achèvement du projet<sup>23</sup>. Sa réaffectation avait été approuvée au niveau du Représentant spécial du Secrétaire général, avant que l'existence de menaces ne lui soit communiquée<sup>24</sup>.

29. Le 9 janvier 2018, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision en date du 29 décembre 2017 de le réaffecter à Kidal, laquelle devait prendre effet le 15 janvier 2018<sup>25</sup>. Le Groupe du contrôle hiérarchique<sup>26</sup> a répondu à cette demande le 22 février 2018 en confirmant la décision de réaffecter le requérant à Kidal. Cependant, le caractère immédiat de la réaffectation à Kidal a été annulé et le transfert du requérant a été repoussé jusqu'au 10 octobre 2018<sup>27</sup>.

30. MM. Stassen et Chadha ont tous deux fait comprendre à M. Dorn, le nouveau premier notateur du requérant à Kidal, qu'il fallait établir un plan de mise à niveau pour ce dernier. M. Dorn s'y est opposé, estimant qu'il fallait évaluer la performance du requérant à l'aune du travail qu'il effectuerait à Kidal<sup>28</sup>.

31. Le requérant affirme n'avoir jamais reçu l'appui qu'il demandait auprès de ses superviseurs après son transfert à Kidal, qu'il s'agisse de fournitures, d'équipement ou de personnel. Cet état de fait l'a découragé et il n'a pas été en mesure de conduire le projet à bien. M. Dorn décrit le requérant durant les premiers mois de sa réaffectation comme étant déprimé, déçu et démoralisé, au point qu'il a organisé à son intention une consultation avec le Conseiller du personnel. M. Dorn confirme l'existence de problèmes en matière de fournitures mais les attribue cependant aux difficultés habituelles observées dans une zone de guerre en Afrique. Il a ajouté que, le requérant refusant de communiquer avec MM. Stassen et Chadha, tous les messages provenant

---

<sup>23</sup> Dossier d'instruction commun des parties, p. 141.

<sup>24</sup> Déposition de M. Chadha en date du 9 avril 2020.

<sup>25</sup> Requête, annexe AO11.

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Requête, sect. VII, par. 12.

<sup>28</sup> Déposition de M. Dorn en date du 29 avril 2020.

du siège devaient passer par lui. M. Stassen a consulté M. Dorn au sujet d'une proposition de réconciliation visant à repartir sur de nouvelles bases avec le requérant<sup>29</sup>.

32. Le 12 février 2019, M. Stassen a demandé au requérant de fournir des informations en vue de l'établissement d'un rapport sur l'aéroport de Gao, ce que le requérant a refusé de faire, au motif qu'il n'était plus chargé du projet et n'avait plus accès aux fichiers utiles<sup>30</sup>. L'échange s'est poursuivi et, le jour suivant, M. Stassen a répondu [traduction non officielle] :

« Dourrho, vous possédez toutes les connaissances et l'expérience requises pour répondre à ces questions. Veuillez indiquer une date à laquelle vous communiquerez ces informations ».

33. Le 14 février 2019, le requérant a répondu comme suit par courrier électronique<sup>31</sup> [traduction non officielle] :

**À :** Hendrik Rudolf Stassen <stassen@un.org>

**Cc :** Lieneke Joanna Catharina Slegers <slegers@un.org> ; Naveed Ahmed <ahmed.naveed@un.org> ; Rajesh Chadha <chadhar@un.org> ; Michael Dorn <dorn@un.org> ; Johannes Dreyer <dreyerj@un.org> ; Carl Rhodes <rhodesc@un.org>

**Objet :** RE : Rapport descriptif final - réhabilitation de l'aéroport de Gao

Évidemment, je ne possède pas seulement les connaissances et l'expérience, mais également le réseau nécessaire à la gestion de projets d'infrastructures aéroportuaires. C'est ce dont vous auriez dû vous souvenir durant l'exécution du projet, au lieu de vous lancer dans cette idée stupide de me réaffecter avant, pendant et à la fin des travaux de réhabilitation. Sans penser aux conséquences.

Toutes les versions papier et électroniques des fichiers vous ont été remises il y a plus de quatre mois, comme demandé dans plusieurs notes et courriers électroniques. Il m'est impossible d'établir le rapport dans ces conditions. Veuillez vous arranger pour élaborer un projet de document que j'examinerai durant le weekend. J'essaierai d'y apporter

---

<sup>29</sup> Déposition de M. Dorn en date du 29 avril 2020.

<sup>30</sup> Ibid., par. 13.

<sup>31</sup> Dossier d'instruction commun des parties, p. 87.

des corrections et de formuler des observations générales à la lumière des enseignements tirés et de mon expérience de la gestion de projets.

34. Le 14 février 2019, M. Stassen a répondu qu'il estimait que le requérant, par son comportement non professionnel et arrogant, était fauteur de troubles. Il a également indiqué qu'il adresserait au premier notateur du requérant une demande formelle visant l'établissement d'un plan de mise à niveau, « afin d'aider le requérant à mieux comprendre les qualités attendues de lui en matière de professionnalisme, d'interactions humaines et de communication »<sup>32</sup>.

35. Cependant, aucun plan de mise à niveau n'a jamais été établi pour le requérant<sup>33</sup>. Les évaluations et les notations du requérant ont toujours qualifié sa performance de pleinement satisfaisante<sup>34</sup>. La performance du requérant a également été qualifiée de pleinement satisfaisante dans ses e-PAS pour 2018 et 2019, menés par M. Dorn (premier notateur) et M. Stassen (deuxième notateur). Cependant, le requérant a obtenu l'appréciation « à améliorer » pour la compétence relative à la communication, appréciation qu'il a contestée<sup>35</sup>. Il estime que ces appréciations étaient le « minimum » que M. Stassen pouvait lui accorder et ne reflètent ni l'étendue de ses résultats ni les obstacles dressés sur son chemin par MM. Stassen et Chadha sous la forme, entre autres, de réflexions constantes au sujet de sa réaffectation. Selon le requérant, la véritable opinion que M. Stassen avait de lui est révélée par la menace d'établir un plan de mise à niveau à son endroit<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> Requête, annexe AO5.

<sup>33</sup> Réponse du défendeur à l'ordonnance n° 14 (NBI/2020), par. 1.

<sup>34</sup> Dossier d'instruction commun des parties, p. 173 à 223.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Déposition du requérant en date du 25 mars 2020.

*Faits relatifs à la décision contestée*

36. Le 7 mai 2019, le requérant a déposé une demande de congé annuel et de huit semaines supplémentaires de congé spécial sans traitement<sup>37</sup>. Cette demande coïncidait avec le départ de M. Dorn de la MINUSMA<sup>38</sup>. Le 8 mai 2019, le congé annuel a été approuvé jusqu'au 9 juillet 2019, soit au-delà de la date d'expiration de l'engagement du requérant, prévue le 30 juin 2019<sup>39</sup>. M. Stassen n'a pas participé au processus d'approbation du congé annuel<sup>40</sup>.

37. La demande de congé spécial sans traitement en date du 7 mai 2019 que le requérant a adressée au fonctionnaire responsable du Bureau administratif régional du secteur nord était rédigée comme suit [traduction non officielle] :

« Comme vous le savez, ma relation avec le Chef de la prestation de services et le Chef de la Section du génie de la MINUSMA est à tout le moins désastreuse. Plus de 6 mois après ma réaffectation, mon environnement de travail demeure très éprouvant et toxique. C'est aujourd'hui arrivé à un point où je ne suis plus en mesure de gérer la pression et d'appuyer efficacement le secteur, en particulier au vu du manque de personnel et des conditions de travail à Kidal. Par conséquent, je souhaiterais que vous approuviez ma demande de congé spécial sans traitement d'une durée de deux mois à compter du 22 juillet, à l'issue de mon congé annuel<sup>41</sup> ».

38. Il n'a pas été donné suite à cette demande, la raison donnée par le défendeur tenant au fait que le requérant avait adressé sa demande à M. Rhodes, fonctionnaire responsable du Bureau administratif régional à Kidal, lequel n'était pas compétent pour approuver la demande de congé spécial sans traitement, alors que le premier notateur du requérant était absent en raison d'une formation<sup>42</sup>. Mme Kazirukanyo, Chef de la Section des ressources humaines, confirme que M. Rhodes lui a demandé conseil pour savoir comment donner suite à la demande et qu'elle lui a rapporté, d'après les propos

---

<sup>37</sup> Requête, sect. VII, par. 14 ; requête, annexe AO13.

<sup>38</sup> Déposition de M. Dorn en date du 29 avril 2020.

<sup>39</sup> Réponse du défendeur à l'ordonnance n° 014 (NBI/2020), déposée le 30 janvier 2020, par. c).

<sup>40</sup> Déposition de Mme Kazirukanyo en date du 25 mars 2020 ; déposition de M. Stassen en date du 26 mars 2020.

<sup>41</sup> Requête, annexe AO3, p. 9.

<sup>42</sup> Réponse du défendeur à l'ordonnance n° 014 (NBI/2020), par. d).

d'une personne dont elle ne se souvient pas, que la demande devait être approuvée par le Chef de la Section (M. Stassen étant à cette époque le fonctionnaire responsable de la Section) puis par le Directeur de l'appui à la mission, auquel il revenait de trancher la question en dernier ressort. En tout état de cause, Mme Kazirukanyo était convaincue que des instructions avaient été communiquées au requérant sur la façon de procéder<sup>43</sup>. M. Stassen a confirmé que M. Rhodes lui avait transmis la demande du requérant en mai 2019. Cependant, il n'a pas donné suite à cette dernière, choisissant plutôt de conseiller à M. Rhodes d'expliquer au requérant le bon usage de la chaîne de communication<sup>44</sup>. Le requérant confirme n'avoir pas sollicité l'approbation de M. Stassen à sa demande de congé spécial sans traitement, essentiellement, comme indiqué dans la demande elle-même, en raison du différend qui les opposait<sup>45</sup>. En tout état de cause, aucune décision n'a été prise sur le sujet.

39. En juin 2019, alors que le requérant se trouvait en congé annuel, M. Stassen a entrepris de formuler des recommandations concernant la prorogation des engagements expirant le 30 juin 2019. Le 13 juin 2019, s'agissant du requérant, il a recommandé d'accorder à ce dernier une prorogation d'un mois<sup>46</sup>, décision qui constitue le fondement du litige en l'espèce.

40. Ainsi que l'a reconnu M. Stassen, la pratique établie dans la Section voulait qu'il recommande la prorogation de l'engagement même dans le cas d'un e-PAS incomplet, dès lors que le premier notateur avait jugé la performance d'un fonctionnaire comme étant pleinement satisfaisante. Cependant, dans le cas du requérant, ni le requérant ni le premier notateur n'avaient complété l'e-PAS, M. Dorn étant alors absent de la MINUSMA. De plus, il fallait mettre à jour l'identité du deuxième notateur du requérant dans Umoja, afin de refléter le remplacement de M. Dreyer par M. Stassen. C'est pourquoi M. Stassen a choisi de ne proroger l'engagement du requérant que d'un mois<sup>47</sup>. Par la suite, plusieurs échanges tenus du

---

<sup>43</sup> Déposition de Mme Kazirukanyo en date du 26 mars 2020.

<sup>44</sup> Déposition de M. Stassen en date du 26 mars 2020.

<sup>45</sup> Déposition du requérant en date du 25 mars 2020.

<sup>46</sup> Requête, annexe AO1 ; dossier d'instruction commun des parties, p. 78.

<sup>47</sup> Déposition de M. Stassen en date du 25 mars 2020.

10 au 29 juillet 2019 avec M. Dorn et la Section des ressources humaines ont été nécessaires pour que M. Stassen puisse compléter l'e-PAS en tant que deuxième notateur<sup>48</sup>. M. Dorn a signé l'e-PAS le 18 juin 2019, lequel a été traité le 4 juillet 2019<sup>49</sup>, signé par M. Stassen en tant que deuxième notateur le 29 juillet 2019 et, enfin, signé par le requérant le 7 août 2019<sup>50</sup>.

41. Le requérant est resté en congé annuel jusqu'au 9 juillet 2019. Le 10 juillet 2019, le requérant a exercé son droit à utiliser ce jour comme jour férié au choix. Le 11 juillet 2019, le requérant a informé la MINUSMA par courrier électronique de ce qui suit<sup>51</sup> :

N'ayant reçu aucune réponse officielle à ma demande de congés sans solde, je souhaite vous informer que mon état de santé ne me permettra pas de reprendre le service le 12 juillet, voir les pièces jointes. J'ai rendez-vous avec mon médecin de famille en Floride et un certificat médical parviendra à la MINUSMA sous peu. De surcroît mon contrat ayant expiré le 30 juin 2019 je me permet de vous signaler qu'il ne me sera difficile d'embarquer sur un vol à destination du Mali avec un passeport américain, sans UNLP ou autre justificatif de travail<sup>52</sup>.

42. Entre le 11 et le 15 juillet 2019, le requérant se trouvait en congé de maladie non certifié. Le 16 juillet 2019, le requérant a entamé un congé de maladie certifié, dont il n'a cependant pas immédiatement informé la MINUSMA<sup>53</sup>.

---

<sup>48</sup> Réponse, R/9 ; dossier d'instruction commun des parties, p. 177 ; déposition de M. Dorn en date du 29 avril 2020.

<sup>49</sup> Requête, annexe AO1.

<sup>50</sup> Dossier d'instruction commun des parties, p. 177.

<sup>51</sup> Ibid., p. 81.

<sup>52</sup> Idem.

<sup>53</sup> Ibid., par. e) ; écritures du requérant déposées le 7 février 2020 par suite de l'ordonnance n° 014 (NBI/2020), par e).



43. Le 8 juillet 2019, M. Stassen a envoyé un message au requérant lui demandant d'indiquer la date à laquelle il reprendrait le travail<sup>54</sup>. Le 22 juillet 2019, M. Stassen a envoyé un courrier électronique au requérant lui répétant le désagrément causé par son absence de Kidal<sup>55</sup>. Le requérant n'a pas répondu à ces messages. Il a expliqué au Tribunal ne pas s'être senti en mesure de se connecter à Outlook pour gérer des courriers en lien avec son travail, en raison de son état de santé. Il n'utilisait que son compte de messagerie privé<sup>56</sup>.

44. Le 26 août 2019, Mme Florence Karera, spécialiste des ressources humaines de la MINUSMA, a envoyé un courrier électronique au requérant lui demandant s'il allait bien. Dans son message, elle lui rappelait également qu'en cas de maladie, il était tenu d'envoyer des justificatifs, sous peine que son absence soit jugée non autorisée<sup>57</sup>. Le requérant n'a pas répondu, mais a envoyé son premier certificat médical le 30 août 2019, lequel a été approuvé par la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail le 6 septembre 2019, laquelle a par la suite approuvé chaque mois le congé de maladie du requérant au regard des certificats médicaux présentés par ce dernier<sup>58</sup>.

45. L'engagement du requérant a de nouveau été prorogé d'un mois le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (sans que M. Stassen ne semble être à l'origine de ces décisions), puis de deux mois, à savoir du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre 2019<sup>59</sup>.

46. Les raisons avancées par l'administration pour justifier la brièveté de ces prorogations sont diverses. S'agissant de la deuxième prorogation, à savoir du 1<sup>er</sup> au 31 août 2019, traitée le 31 juillet 2019<sup>60</sup>, l'explication donnée par Mme Kazirukanyo est que l'e-PAS n'avait alors pas encore été complété. Cette justification est en contradiction avec la déposition de M. Stassen indiquant que les engagements

---

<sup>54</sup> Requête, annexe 7.

<sup>55</sup> Requête, annexe AO12.

<sup>56</sup> Déposition du requérant en date du 25 mars 2020.

<sup>57</sup> Dossier d'instruction commun des parties, p. 87.

<sup>58</sup> Réponse, R/8.

<sup>59</sup> Requête, annexe AO2.

<sup>60</sup> Dossier d'instruction commun des parties, p. 69.

pouvaient être prorogés dès lors que le premier notateur avait donné une appréciation positive ; or, dans le cas présent, les premier et deuxième notateurs avaient tous deux déjà donné une telle appréciation. Une autre raison avancée par Mme Kazirukanyo tenait à l'absence de contact avec le requérant, M. Stassen ne sachant pas si le requérant se trouvait en congé ni jusqu'à quand<sup>61</sup>. Cette dernière affirmation est douteuse, M. Stassen et Mme Kazirukanyo ayant tous deux affirmé avoir eu des échanges avec le requérant au sujet des prorogations de son contrat. La question de la durée de son congé aurait donc aisément pu être éclaircie dans ce cadre par la Section des ressources humaines. Par ailleurs, la demande de congé spécial sans traitement du requérant indiquait clairement le début prochain de son congé annuel. Le Tribunal en conclut que Mme Kazirukanyo a témoigné sans avoir un souvenir fidèle des faits ou sans vérifier préalablement leur déroulement, ce qu'une fonctionnaire des ressources humaines témoignant sur des questions relevant de son activité devrait être dissuadée de faire. Cependant, il n'en reste pas moins que, jusqu'au 30 août 2019, l'absence du requérant de son travail était non certifiée et qu'il n'a pas répondu aux diverses questions adressées par la MINUSMA. La brièveté des prorogations suivantes a été justifiée par l'attente de certificats supplémentaires pour motiver le congé de maladie.

47. Le 1<sup>er</sup> décembre 2019, toutes les absences du requérant à cette date étant certifiées, son engagement a été renouvelé jusqu'au 30 juin 2020, conformément au cycle de financement de son poste<sup>62</sup>.

#### *Faits relatifs à la santé du requérant*

48. Le requérant affirme avoir été dans un état de grande détresse alors qu'il se trouvait à Kidal, étant notamment frappé d'insomnie, de pensées obsessionnelles et de baisses de moral et n'étant plus en mesure de se concentrer, ce qui a compromis sa capacité d'effectuer toute tâche dans le cadre professionnel<sup>63</sup>. Il ajoute néanmoins qu'avant juillet 2019, il n'avait jamais eu de raison de chercher à faire une thérapie ou

---

<sup>61</sup> Déposition de Mme Kazirukanyo en date du 25 mars 2020 ; déposition de M. Stassen en date du 26 mars 2020.

<sup>62</sup> Réponse, R/5.

<sup>63</sup> Requête, sect. VII, par. 14.

à consulter un psychiatre, bien que ses fréquents congés de détente lui en aient donné la possibilité. Il n'a pas non plus consulté le responsable du soutien antistress que la MINUSMA tenait à disposition de ses fonctionnaires<sup>64</sup>. Ainsi qu'il est indiqué dans sa requête, il réitère avoir pris connaissance de la prorogation d'un mois de son engagement par le biais d'Umoja, le 19 juillet 2019 environ. Il n'a pas demandé d'explications à la MINUSMA sur les raisons d'une prorogation si brève, y percevant un schéma de harcèlement. En revanche, il a demandé l'avis d'un conseil sur la manière de procéder. Par la suite, il a cherché de l'aide auprès d'un thérapeute, lequel l'a orienté vers un psychiatre. Le requérant indique que les nouvelles de ses prorogations ont aggravé les symptômes dont il souffrait jusque-là.

## **EXAMEN AU FOND**

### **QUESTIONS À EXAMINER**

49. Les questions à examiner sont les suivantes :
- a. La décision de ne proroger l'engagement du requérant que d'un mois était-elle formellement irrégulière ?
  - b. La décision a-t-elle été prise à des fins illégitimes ?
  - c. La décision contestée a-t-elle causé un préjudice au requérant ?

**La décision de ne proroger l'engagement du requérant que d'un mois était-elle formellement irrégulière ?**

#### Argumentation des parties

##### *Moyens du requérant*

50. Le requérant invoque le paragraphe a) de la disposition 4.13 du Règlement du personnel, selon lequel peut être nommée pour une durée déterminée d'un an ou plus et de cinq ans à la fois au maximum toute personne recrutée pour des travaux d'une durée définie. Il est de pratique courante au sein de l'Organisation d'accorder un

---

<sup>64</sup> Déposition du requérant en date du 25 mars 2020.

engagement de durée déterminée ou la prorogation d'un tel engagement pour d'une durée minimum de 12 mois, sauf dans des circonstances exceptionnelles telles qu'une performance médiocre, des sanctions disciplinaires ou un besoin limité dans le temps.

51. Le requérant estime qu'aucune de ces circonstances n'est présente en l'espèce. Il avance au contraire que la décision, à deux reprises, de proroger son engagement d'un mois avait contribué au harcèlement dont il était victime depuis 2017. La brièveté de la prorogation de son engagement est une situation de fait comprenant deux éléments : d'une part, le retard dans le renouvellement de son contrat ; d'autre part, la durée de la prorogation de ce dernier.

#### *Moyens du défendeur*

52. Le défendeur avance qu'un engagement de durée déterminée peut être renouvelé pour une quelconque durée inférieure à cinq ans. L'Organisation n'est pas tenue de renouveler l'engagement du requérant pour une durée d'un an.

53. Il n'y a pas eu de délai déraisonnable dans le renouvellement de l'engagement du requérant. La Section des ressources humaines de la MINUSMA a lancé la demande de renouvellement le 27 mai 2019. Le fonctionnaire responsable a approuvé le renouvellement le 13 juin 2019, ce qui laissait suffisamment de temps avant l'expiration de l'engagement du requérant pour qu'il en soit tenu compte dans Umoja et que les états de paie de juillet 2019 incluent le requérant. Le requérant n'a pas démontré en quoi la date du renouvellement avait entraîné une rupture de ses droits quant au fond ou à la procédure.

54. Le défendeur estime en outre que la décision de renouveler l'engagement du requérant pour une durée d'un mois était rationnelle et conforme au Statut et au Règlement du personnel. Pour que le deuxième notateur puisse recommander une prorogation du contrat, il lui fallait disposer de l'e-PAS achevé du requérant ou, à tout le moins, des observations du premier notateur concernant le comportement professionnel du requérant durant le cycle 2018-2019. Dans l'intervalle, afin que le requérant ne subisse pas d'interruption de service et demeure sur les états de paie du

mois de juillet 2019, le deuxième notateur a recommandé, en consultation avec la Chef de la Section des ressources humaines, que son engagement soit prorogé d'un mois. Les prorogations d'un mois qui ont suivi tenaient à l'incertitude du statut du requérant, ce dernier n'ayant pas fourni les certificats médicaux requis avant le 30 août 2019, ce qui a différé l'approbation de ces derniers, ainsi qu'à son incapacité de communiquer avec la MINUSMA.

### **Examen**

55. Le Tribunal rappelle que l'article 4.5 du Statut du personnel prévoit que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement ; par conséquent, aucune règle expresse n'a été violée par la prorogation de l'engagement du requérant pour une durée inférieure à un an. Cela dit, les décisions discrétionnaires sont susceptibles d'être examinées pour vérifier leur caractère raisonnable et non arbitraire et s'assurer qu'elles n'ont pas été prises à des fins illégitimes<sup>65</sup>. Dès lors qu'une décision discrétionnaire est présentée comme étant fondée sur certaines raisons, le caractère raisonnable de la décision est susceptible d'être évalué au regard des raisons fournies. Le Tribunal estime que la jurisprudence en matière de non-renouvellement d'un engagement, laquelle exige de fournir, à la demande du fonctionnaire ou du Tribunal, les raisons fondant la décision<sup>66</sup>, est applicable à la situation qui nous occupe, laquelle concerne une décision de prorogation d'une durée inhabituellement brève. La non-communication des raisons ou leur incohérence pourrait conduire à tirer des conclusions négatives concernant la légitimité des fins auxquelles la décision a été prise.

56. S'agissant de l'interprétation du requérant selon laquelle des fins illégitimes avaient motivé le retard dans le renouvellement de son engagement, soit l'intervalle entre le lancement du processus le 27 mai 2019 par la Section des ressources humaines de la MINUSMA et la signature effective de la recommandation le 13 juin 2019,

---

<sup>65</sup> Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 30.

<sup>66</sup> Arrêt *Obdeijn* (2012-UNAT-201), par. 37 ; voir aussi les arrêts *Lauritzen* (2013-UNAT-282), par. 35, et *Pirnea* (2013-UNAT-311), par. 33.

le Tribunal estime que cet aspect de l'affaire a reçu des explications suffisantes tenant à ce qu'il fallait que l'e-PAS soit complété, en particulier par M. Dorn, premier notateur du requérant. À cet égard, M. Dorn a témoigné de ce que le processus de notation avait été lancé plus tôt mais, en raison de sa propre absence et de celle du deuxième notateur, il avait fallu le relancer et, en juin, M. Stassen l'avait contacté et exhorté à compléter la partie réservée au premier notateur. Le Tribunal considère que cette explication est plausible et que rien n'indique l'existence d'un motif caché.

57. S'agissant de la prorogation pour une courte période, le Tribunal rappelle que la médiocrité de la performance et l'existence de procédures de contestation peuvent justifier un renouvellement de courte durée<sup>67</sup>. La jurisprudence n'a pas prévu qu'un simple doute quant à la qualité de la performance ou un e-PAS incomplet puissent justifier une décision de non-prorogation ou la prorogation d'un engagement pour une courte période. Cependant, il est admis en l'espèce que la pratique établie dans la Section du requérant conditionnait la recommandation de la prorogation de l'engagement au minimum à l'approbation en ce sens par le premier notateur. Cette règle n'a pas été inventée pour nuire au requérant et n'est pas déraisonnable en tant que telle.

58. Si l'on déduit de ce qui précède qu'une prorogation de durée « normale » était conditionnée à une évaluation positive de la part du premier notateur, cette condition n'était pas remplie au moment de la recommandation de M. Stassen en date du 13 juin. Elle n'a été remplie que le 18 juin par la signature de M. Dorn, tandis que la décision de prorogation n'a été traitée que le 8 juillet. Par conséquent, la question qui se pose est celle de savoir si M. Stassen aurait dû, exceptionnellement, proroger l'engagement du requérant alors que manquait l'évaluation du premier notateur, ou bien si, une fois l'évaluation du premier notateur obtenue, M. Stassen aurait dû chercher à proroger l'engagement du requérant pour une durée d'un an.

---

<sup>67</sup> Sec. 15.6 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement)

59. Bien qu'il constate que M. Stassen n'a finalement ni appliqué d'exception ni cherché à proroger l'engagement pour une durée d'un an, le Tribunal hésite à remettre en question la décision prise en l'espèce. Le Tribunal rappelle qu'il existait à l'époque une certaine incertitude quant à la nomination du deuxième notateur et que le processus avait pu être retardé à la fois par le fait que la recommandation précédente avait été infirmée et par l'éventuelle annulation des mesures administratives déjà engagées, ce qui, d'après le témoignage de Mme Kazirukanyo, relevait de la compétence du Centre d'appui régional à Entebbe. Cependant, si le requérant n'avait pas été malade et que la communication avec la MINUSMA n'avait pas été rompue, la question aurait pu être clarifiée rapidement et n'aurait causé qu'un léger contretemps dans la cadence des prorogations du requérant. Par conséquent, sans exclure qu'une autre ligne de conduite aurait pu être suivie, celle adoptée ne semble pas déraisonnable au vu des circonstances de l'espèce.

60. Pour conclure, la décision contestée n'est pas irrégulière.

### **La décision a-t-elle été prise à des fins illégitimes ?**

Argumentation des parties

#### *Moyens du requérant*

61. Le requérant affirme que la décision contestée s'inscrivait dans un schéma de harcèlement mené par M. Chadha, Chef de la gestion de la prestation de services, et M. Stassen, Chef par intérim de la Section du génie. Ces deux fonctionnaires, qui occupaient des fonctions d'encadrement, exerçaient des représailles à l'encontre du requérant en raison de sa résistance face à la prise de décisions prématurées et irréfléchies concernant sa réaffectation dans un autre lieu d'affectation. La prorogation d'un mois de son engagement est constitutive de représailles et d'un abus de leur pouvoir de gestion et a eu une incidence néfaste sur la sécurité de son emploi, alors même qu'il n'avait commis aucun tort.

62. Le harcèlement s'est poursuivi au point que M. Chadha a exercé des pressions sur le premier notateur du requérant, afin qu'il établisse un plan de mise à niveau pour ce dernier. Conformément aux sections 5 et 10 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement), ainsi qu'à d'autres sections intéressant le plan de mise à niveau, un tel plan ne peut être établi par le premier notateur que si la performance du fonctionnaire n'est pas entièrement satisfaisante. Dans le cas présent, l'initiative de l'établissement d'un plan de mise à niveau pour le requérant a été prise par M. Chadha, qui l'a mis en place. Par conséquent, le processus n'a pas suivi les règles établies. De la même façon, M. Stassen a, par courrier électronique, directement menacé le requérant d'établir un plan de mise à niveau à son endroit six semaines avant la fin de la période de notation et d'évaluation, laissant entendre qu'il s'agirait d'une mesure disciplinaire.

*Moyens du défendeur*

63. Le défendeur estime que les courriers électroniques échangés en 2017 et 2018 et invoqués par le requérant n'appuient en rien l'affirmation de ce dernier selon laquelle la décision contestée prise en juin 2019 l'a été à des fins illégitimes. Rien ne prouve par ailleurs l'existence d'un abus d'autorité ou d'un harcèlement.

64. Le défendeur fait valoir que le requérant ne saurait invoquer des faits antérieurs à la décision contestée, y compris sa réaffectation, pour prouver une quelconque fin illégitime. La décision de réaffectation a été prise par M. Dreyer, ancien deuxième notateur du requérant, conformément aux directives de la MINUSMA en matière de rotation, selon lesquelles tout fonctionnaire affecté à Kidal est tenu d'effectuer une rotation après un an. De plus, M. Dreyer, deuxième notateur du requérant durant la période de redéploiement, n'a joué aucun rôle dans la prorogation d'un mois du contrat du requérant.



65. L'affirmation du requérant selon laquelle son deuxième notateur a utilisé un plan de mise à niveau comme mesure disciplinaire est sans fondement. Aucun plan de mise à niveau n'a jamais été établi pour le requérant. Bien que le deuxième notateur du requérant ait soulevé la possibilité d'en établir un, cela n'a jamais été le cas. Le deuxième notateur a laissé le premier notateur décider en la matière et ce dernier a préféré donner une nouvelle chance au requérant.

### **Examen**

66. Tout d'abord, le Tribunal ne distingue pas d'élément constitutif de harcèlement dans la réaffectation du requérant ; il considère plutôt qu'il s'agit, de prime abord, d'un différend classique résultant de l'interaction entre le siège et le terrain voyant s'affronter des intérêts concurrents valables. Au-delà de ça cependant, cette affaire donne un exemple déplorable de relations professionnelles dans le cadre desquelles des professionnels hautement instruits, motivés et talentueux ont refusé de passer outre un différend après qu'il a été résolu par une décision administrative définitive, continuant au contraire de le nourrir jusqu'à déclencher un conflit. D'une part, le requérant a été menacé à plusieurs reprises de se voir imposer un plan de mise à niveau par des personnes autres que son premier notateur, sans que sa performance ne soit ouvertement mise en cause ; d'autre part, le ton et les mots employés par le requérant dans son courrier électronique adressé à M. Stassen et à plusieurs personnes en copie, qualifiant les idées de ce dernier de « stupide », étaient déplacés. D'une part, le refus du requérant de communiquer avec son supérieur n'était pas professionnel ; d'autre part, aucune raison valable ne justifiait de ne pas traiter la demande de congé spécial sans traitement du requérant, laquelle aurait dû être transmise à l'entité intéressée pour qu'une décision soit prise, et les raisons invoquées à l'appui de la demande de congé auraient dû être prises au sérieux, au lieu d'être balayées sous divers prétextes. Même si les actions des supérieurs hiérarchiques peuvent avoir été révélatrices d'un climat de représailles, il est difficile dans ce genre de situation de distinguer la cause et l'effet ; or, le comportement adopté par le requérant n'allait pas, et c'est le moins qu'on puisse dire, dans le sens d'une réconciliation. Par ailleurs, s'agissant du congé spécial sans

traitement, c'est à la direction de la Section des ressources humaines que revenaient le rôle central et la responsabilité, tout comme pour la fourniture de conseils en matière de prorogation pour une courte période ; or, les allégations de harcèlement ne concernaient pas cette entité. D'ailleurs, les entités dont c'est la charge seraient mieux à même d'enquêter de manière approfondie sur les allégations de harcèlement et de représailles en l'espèce. Le Tribunal n'examinera que la décision relevant de sa compétence.

67. En tout état de cause, le Tribunal estime qu'une décision administrative ne peut être invalidée au motif qu'elle a été prise à des fins illégitimes, telles qu'un harcèlement ou des représailles, que si deux éléments sont établis : l'irrégularité objective et l'imputabilité subjective. Le motif de la décision ne suffit pas à lui seul à rendre cette dernière illégale et, partant, ne peut ouvrir droit à une indemnisation. S'agissant de la première prorogation pour une durée d'un mois, qui est la seule décision que le requérant conteste en l'espèce, le Tribunal conclut à l'absence d'irrégularité objective. Par ailleurs, la prorogation d'un mois n'a pas uniquement été décidée par M. Stassen, ce dernier agissant sur les conseils de la Chef de la Section des ressources humaines. Enfin, M. Stassen a prouvé son objectivité en s'en remettant entièrement à l'évaluation donnée par le premier notateur du requérant dans l'e-PAS de ce dernier, avant l'apparition du présent litige. De manière générale, les actions de M. Stassen entourant la décision contestée ne laissent pas deviner de motif caché.

### **La décision contestée a-t-elle causé un préjudice au requérant ?**

#### Argumentation des parties

##### *Moyens du requérant*

68. Le requérant affirme que le retard dans la prorogation de son contrat a été une source de stress et que sa prorogation pour une courte période uniquement, de manière rétroactive en plus, a aggravé son état. La décision a eu des répercussions néfastes sur lui et il estime devoir être indemnisé au titre du préjudice subi. Par conséquent, le requérant demande au Tribunal de lui accorder ce qui suit : a) une indemnisation au

titre des préjudices matériel et moral subis, y compris le remboursement de toute dépense non couverte par l'assurance maladie ; b) six mois de traitement ; c) une injonction à l'intention de l'administration pour que cesse le harcèlement à son encontre, accompagnée d'une garantie de non-répétition.

### *Moyens du défendeur*

69. Le défendeur affirme que le requérant n'a pas fourni la preuve du préjudice résultant de la décision contestée, conformément à l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal. Il n'a fourni aucun rapport médical établissant un lien de causalité entre le préjudice présumé et la décision contestée.

70. Le défendeur fait valoir que les éléments de preuve en l'espèce indiquent que l'état de santé présumé du requérant avait été causé par des événements antérieurs à juin 2019. Le premier notateur du requérant a témoigné qu'à son arrivée à Kidal ce dernier était « déprimé, en colère et déçu ». Le 7 mai 2019, plus de deux mois avant d'apprendre la prorogation d'un mois de son contrat, le requérant a présenté une demande de congé spécial sans traitement en raison de son état de stress. Les rapports médicaux déposés par le requérant le 5 décembre 2019 ne font aucune mention de la prorogation d'un mois de son contrat mais renvoient aux événements ayant précédé la décision contestée.

### **Examen**

71. La décision contestée n'étant pas irrégulière, le Tribunal n'a pas à examiner la demande d'indemnisation. Cependant, il tient à faire remarquer qu'il fait siennes les observations du défendeur concernant l'absence de causalité entre la décision contestée et les préjudices allégués. Outre les éléments factuels correctement relevés par le défendeur, le requérant a admis avoir signalé sa maladie et le besoin de consulter un médecin et indiqué qu'il ne reviendrait pas sur son lieu de travail avant d'avoir connaissance de la prorogation d'un mois de son engagement ; ces éléments sont également confirmés par son courrier électronique de juillet 2019 adressé à la MINUSMA, dans lequel il apparaît qu'il croyait, à tort, que son contrat avait expiré

le 30 juin. Ce courrier laisse penser que la volonté du requérant de consulter un médecin résultait de l'absence de réponse à sa demande de congé spécial sans traitement et non de la question de la prorogation de son engagement. En tout état de cause et bien que le Tribunal soit sensible à l'état de santé du requérant, sa demande d'indemnisation au titre de la décision contestée est sans fondement.

72. S'agissant des autres demandes du requérant, le Tribunal n'est pas compétent pour « enjoindre l'administration à cesser le harcèlement et à fournir une garantie de non-répétition ». Les faits de harcèlement sur le lieu de travail font l'objet d'une interdiction par des règles généralement applicables. En cas de représailles, le requérant a toujours disposé des voies de recours prévues dans la circulaire ST/SGB/2019/8 du Secrétaire général et auprès du Bureau de la déontologie, lesquelles lui sont encore ouvertes. Ayant statué sur la décision contestée, le Tribunal se trouve dessaisi de l'affaire, conformément à l'article 2 de son Statut.

73. Enfin, le Tribunal estime n'y avoir pas lieu de déférer l'affaire aux fins d'une action récursoire au titre de l'article 10 de son Statut à l'encontre des personnes ayant participé à la prise de la décision contestée, faute de caractère irrégulier de cette dernière. De la même façon, il n'y a pas lieu de déférer l'affaire aux fins d'une action récursoire à l'encontre de M. Chadha ou M. Stassen au motif qu'ils auraient « compromis le premier grand projet d'infrastructure aéroportuaire de la MINUSMA et ainsi, par extension, compromis le mandat établi par le Conseil de sécurité à l'appui de la paix au Mali ». La décision de réaffecter le requérant, par suite des actions de MM. Stassen et Chadha, a été approuvée au niveau du Représentant spécial du Secrétaire général, puis examinée dans le cadre d'un contrôle hiérarchique. Le Tribunal conclut à l'absence de motif justifiant de référer l'affaire aux fins d'une action récursoire et estime qu'il n'y a pas lieu de juger que les décisions de ces fonctionnaires, même si elles auraient pu être ajustées, étaient fondamentalement inappropriées.

**DISPOSITIF**

74. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge  
Ainsi jugé le 24 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 24 juillet 2020

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi