



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/061
Jugement n° : UNDT/2022/095
Date : 29 septembre 2022
Original : anglais

Juge : M. Francis Belle
Greffe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

QASSEM

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseils du requérant :

M. Omar Shehabi, Bureau de l'aide juridique au personnel
M^{me} Endah Ayuningsih Indini, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

M^{me} Esther Shamash, Programme des Nations Unies pour le développement

Introduction

1. Le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée de commis d'administration/répartiteur de grade G-3 auprès du Programme d'assistance au peuple palestinien du Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après « le Programme d'assistance du PNUD en Palestine »). Il était basé à Jérusalem-Est.

Rappel de la procédure

2. Par requête du 6 août 2020, le requérant a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies siégeant à Nairobi (ci-après « le Tribunal ») pour contester la décision du défendeur de ne pas renouveler son engagement au-delà du 31 mars 2020. Il avance que la décision attaquée était une mesure prise en représailles du fait qu'il avait dénoncé des abus, et que la décision de supprimer le poste qu'il occupait avait été prise sur la base de considérations extrinsèques et était donc irrégulière.

3. Le défendeur a déposé une réponse à la requête le 9 septembre 2020. Il avance que la requête n'est pas recevable au fond devant le Tribunal et a été formée hors délai. Il soutient en outre que les décisions consistant à supprimer le poste du requérant et, partant, à ne pas renouveler son engagement ont été prises à bon droit et que les allégations de mauvaise foi du requérant ne sont pas étayées par les éléments de preuve.

4. Une conférence de mise en état a eu lieu, comme prévu, le 12 mai 2021.

5. Le 14 mai 2021, le Tribunal a délivré l'ordonnance n° 097 (NBI/2021), dans laquelle il est revenu sur la teneur de la conférence. Le Tribunal a autorisé le requérant à introduire une requête modifiée et les deux parties à présenter des moyens supplémentaires quant à la recevabilité.

6. Le 19 mai 2021, en application de l'ordonnance n° 097 (NBI/2021), le défendeur a présenté ses moyens supplémentaires quant à la recevabilité.

7. Le 26 mai 2021, le requérant a introduit une requête modifiée, dans laquelle il a également répondu aux moyens supplémentaires du défendeur quant à la recevabilité.
8. Le 27 mai 2021, le défendeur a soulevé une objection relativement à la longueur et à la portée de la requête modifiée.
9. Le 28 mai 2021, le requérant a répondu à cette objection.
10. Après examen des moyens des parties, le Tribunal a convoqué les parties à une autre conférence de mise en état le 27 juillet 2021.
11. Le 29 juillet 2021, le Tribunal a délivré l'ordonnance n° 148 (NBI/2021), dans laquelle il est revenu sur l'examen de la recevabilité. Il a estimé que la requête était recevable, fait droit à la requête modifiée et autorisé le défendeur à répondre à la requête modifiée.
12. Il a vivement conseillé aux parties de résoudre ce différend sans engager d'autres procédures judiciaires et, à cette fin, a renvoyé l'affaire au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies afin qu'il organise une médiation.
13. Le 23 février 2022, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation a écrit ce qui suit au Greffe [traduction non officielle] :

La présente a pour but d'informer le Tribunal que cette affaire a récemment été renvoyée à un autre médiateur du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies. Au cours des quatre derniers mois, les parties ont mené des discussions sporadiques en vue d'un règlement, mais nous nous efforçons à présent de réactiver le processus de médiation.

Les parties ont à nouveau confirmé à notre Bureau leur volonté de continuer à tenter de parvenir à un règlement informel de ce différend. À cette fin, je demande au Tribunal de bien vouloir prolonger le délai de médiation afin de permettre aux parties de mener leurs discussions informelles à terme par l'intermédiaire de notre Bureau.

14. Le Tribunal a fait droit à la prolongation de délai demandée.

15. Le 20 mai 2022, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation a fait savoir au Greffe que la médiation entre les parties était toujours en cours.

16. Le 10 juin 2022, il a informé le Tribunal que les parties avaient décidé d'engager une procédure judiciaire tout en se réservant la possibilité d'un règlement à l'amiable, auquel il est possible de chercher à parvenir parallèlement à une procédure judiciaire.

17. Les parties ont déposé leurs conclusions finales respectives le 17 août 2022.

Faits et moyens

18. Le requérant est entré au service du Programme d'assistance du PNUD en Palestine, qui est le bureau de pays du PNUD dans le Territoire palestinien occupé (ci-après « la Palestine »), en avril 2003 au titre d'un accord de services spéciaux en vigueur jusqu'en janvier 2004.

19. Le 14 novembre 2011, le requérant a obtenu un engagement de durée déterminée de commis d'administration/répartiteur de grade G-3.

20. Le requérant a d'abord été affecté à Jérusalem-Est. Comme le poste de chef des transports était vacant, il a été nommé à titre temporaire chef par intérim des transports pour Jérusalem-Est et la Cisjordanie.

21. Le 22 septembre 2015, le requérant a écrit au Représentant spécial de l'époque pour lui demander de l'aider à résoudre le différend qui l'opposait à M. Khaled Shahwan, alors Représentant spécial adjoint. Le requérant a signalé au Représentant spécial de l'Administrateur du PNUD que le Représentant spécial adjoint pour les opérations, qui était le fonctionnaire recruté sur le plan national le plus haut placé au sein du bureau de pays, abusait de son autorité et commettait des fraudes, des gaspillages et des abus (ou les tolérait).

22. Le 3 novembre 2015, le Représentant spécial de l'époque a décidé, avec effet au 11 novembre 2015, de réaffecter le requérant au bureau du Programme d'assistance du PNUD en Palestine situé à Ramallah.

23. Le requérant et l'Association du personnel qui avait négocié sa réaffectation avec la direction du Programme d'assistance du PNUD en Palestine pensaient qu'il s'agissait d'une mesure temporaire. Le requérant avance que, si cette réaffectation l'a protégé contre des représailles de la part du Représentant spécial adjoint pour les opérations, elle a également eu pour conséquence de le priver de nombreuses tâches.

24. Le 9 novembre 2015, le Bureau de la déontologie a indiqué au requérant que son affaire ne laissait pas craindre des mesures de représailles.

25. Le 12 novembre 2015, le Bureau de l'audit et des investigations (ci-après « l'OAI ») a informé le requérant qu'aucune enquête supplémentaire n'était justifiée et a classé l'affaire. À la mi-2016, le médiateur du PNUD a effectué une mission auprès du Programme d'assistance du PNUD en Palestine afin d'aider le requérant et le Représentant spécial adjoint pour les opérations à gérer certains aspects interpersonnels de leur relation.

26. Entre 2016 et 2018, le requérant a continué de demander sa réaffectation à Jérusalem-Est. Le défendeur soutient que ce dernier ne s'était souvent pas présenté à son travail à Ramallah et s'était parfois rendu au bureau de Jérusalem-Est à la place. Le Programme d'assistance du PNUD en Palestine lui a précisé à plusieurs reprises que son poste de travail se trouvait à Ramallah. L'affirmation du requérant selon laquelle le refus de l'administration de le réaffecter à Jérusalem-Est constituait une mesure de représailles a été examinée par le Bureau de la déontologie, qui a conclu qu'il n'en était rien.

27. En 2017, le requérant a appris que son poste n'était plus requis par le bureau de Ramallah. Il a pris contact avec le Bureau de la déontologie, dont le directeur avait obtenu de la part du Représentant spécial l'assurance personnelle que le poste du requérant ne serait pas supprimé.

28. Le 18 septembre 2018, comme suite à un exercice de restructuration, le requérant a reçu une lettre l'informant que le statu quo serait maintenu et qu'aucune modification n'avait été apportée à son poste.

29. Le requérant avance qu'il convenait au poste tel que décrit dans la définition d'emploi initiale. Dès lors que le Représentant spécial adjoint pour les opérations avait quitté le Programme d'assistance du PNUD en Palestine et que la définition d'emploi initiale était à nouveau de mise, il avait pensé qu'il serait autorisé à retourner travailler à Jérusalem-Est et à effectuer toutes les tâches précisées dans la définition d'emploi. Ce ne fut pas le cas. Au lieu de cela, la direction du Programme d'assistance du PNUD en Palestine l'a maintenu à Ramallah tout en continuant à faire appel à des prestataires de services pour exécuter les tâches qui lui incombait auparavant.

30. Le requérant a engagé deux procédures distinctes devant le Tribunal de ceans pour contester, d'une part, le refus du Programme d'assistance du PNUD en Palestine de mettre en œuvre la décision applicable et, d'autre part, la décision de ce dernier de lui retirer ses fonctions.

31. Le requérant avance que le Programme d'assistance du PNUD en Palestine a pris des mesures de représailles en proposant au siège du PNUD de supprimer son poste – soit le seul poste de durée déterminée que le Programme d'assistance du PNUD en Palestine avait supprimé en 2020. Cette proposition avait été faite un an après l'exercice de restructuration mené par le siège et quelques semaines après que l'administration avait informé le Tribunal de la nécessité de conserver le poste du requérant. Le requérant a été le seul membre du personnel titulaire d'un poste supprimé en 2018 ou en 2020 à ne pas avoir été invité à demander une cessation de service par accord mutuel.

32. Le 2 octobre 2018, le requérant a de nouveau demandé à être transféré à Jérusalem-Est.

33. Le 3 octobre 2018, le Bureau des ressources humaines du siège et M. Geoffrey Prewitt, alors Représentant spécial adjoint du Programme d'assistance du PNUD en Palestine, ont tous deux confirmé que le requérant devait rester à Ramallah.

34. Le 1^{er} décembre 2018, M. Al Hammal est entré au service du Programme d'assistance du PNUD en Palestine en tant que responsable des opérations et des services.

35. Le 18 avril 2019, le requérant lui a écrit pour demander une nouvelle fois sa réaffectation à Jérusalem-Est. Il s'est plaint auprès de M. Al Hammal qu'on l'empêchait effectivement d'exercer les fonctions attachées à son poste. Il a indiqué quelles étaient les tâches et activités qui figuraient dans la définition d'emploi et qu'il n'exerçait plus.

36. Le 8 mai 2019, M. Al Hammal a répondu que le poste du requérant n'avait pas été modifié, sans répondre aux allégations spécifiques du requérant concernant le fait qu'il avait été destitué de ses fonctions essentielles.

37. Le 10 mai 2019, le responsable des opérations et des services a rencontré le requérant, en présence de représentants du Bureau des ressources humaines et de l'Association du personnel local, afin de parler du litige en cours et, une fois encore, de tenter de le régler. Ce fut en vain.

38. Le 19 juin 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de : 1) la décision de le destituer de la majorité de ses fonctions et devoirs ; 2) la décision de transférer son lieu d'affectation de Jérusalem-Est à Ramallah ; et 3) la non-exécution par l'administration de la décision du 18 septembre 2018 relative à l'issue de la procédure de restructuration. Le requérant a dit que M. Al Hammal était le décideur responsable de la décision de le destituer de ses fonctions.

39. Le 13 décembre 2019, M. Al Hammal s'est rendu dans le bureau du requérant et lui a demandé comment il avait pu présenter au Tribunal une requête le mettant en cause. Renvoyant au fait que son nom était mentionné dans les écritures que le requérant avait déposées devant le Tribunal, il a dit au requérant que, dès lors qu'il avait engagé une procédure, il comptait renouveler son contrat pour une période de trois mois, à l'issue de laquelle il devrait chercher un autre travail.

40. Le 14 décembre 2019, le requérant a rapporté ce qui s'était passé au Bureau de la déontologie du PNUD et a demandé une protection contre des mesures de représailles. Dans sa plainte, le requérant a répété que M. Al Hammal avait menacé de supprimer son poste en représailles du fait qu'il s'était plaint des actions de celui-ci dans une requête introduite devant le Tribunal.

41. Le 16 décembre 2019, le Bureau de la déontologie a répondu ce qui suit au requérant [traduction non officielle] :

La politique de protection du PNUD contre les représailles ne couvre pas les représailles présumées visant une personne qui a saisi le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel des Nations Unies. Vous devez plutôt prendre contact avec le Bureau de l'aide juridique au personnel et lui faire part de vos préoccupations. Vous pouvez également vous adresser directement au juge saisi de votre affaire, par l'intermédiaire de votre conseil. Il est depuis longtemps accepté que les juges du Tribunal protègent les requérants contre des représailles à raison d'affaires dont ils sont saisis.

42. Lors d'une réunion de l'ensemble du personnel organisée le 16 décembre 2019, M^{me} Helle, la nouvelle Représentante spéciale, a averti que des postes allaient être supprimés sous peu et indiqué que les fonctionnaires concernés bénéficieraient d'une prolongation de contrat de trois mois.

43. Le 17 décembre 2019, le requérant s'est vu accorder une prolongation de trois mois, qui avait été traitée le 12 décembre.

44. Le 18 décembre, il a demandé à la partenaire ressources humaines du Programme d'assistance du PNUD en Palestine, M^{me} Margaret Cameron, des éclaircissements sur son statut contractuel. M^{me} Cameron a renvoyé le requérant vers M. Al Hammal.

45. Le 20 décembre 2019, la direction du Programme d'assistance du PNUD en Palestine a demandé au Bureau régional pour les États arabes d'examiner et d'accorder l'autorisation de procéder aux suppressions de postes proposées.

46. Le même jour, le requérant a été convié à une réunion avec M. Al Hammal pour discuter de la suppression prévue de son poste.

47. Le requérant, qui n'a pas pu assister à la réunion, a reçu le courriel suivant de la part de M. Al Hammal [traduction non officielle] :

La réunion d'aujourd'hui avait pour but de vous informer de la suppression prévue de votre poste. Je souhaite rappeler et clarifier que la haute direction du Programme d'assistance en Palestine a averti l'ensemble du personnel qu'il était nécessaire de passer en revue toutes les fonctions exercées dans le cadre du Programme et des opérations afin de finaliser le processus de réalignement du service et de surmonter les contraintes financières importantes qui pèsent actuellement sur le service en raison du faible taux d'exécution de son budget administratif pour 2020 et des réductions qu'il a subies. Il a donc été déterminé que votre poste faisait partie des nombreux postes permanents et postes de durée déterminée devant être supprimés en 2020, tout comme d'autres postes occupés par du personnel chargé des projets et des opérations au sein du SC [*sic*]. Cette décision n'a pas été prise à la légère ; elle est nécessaire pour assurer la viabilité future du service compte tenu des contraintes financières actuelles. Une fois que vous aurez repris le travail et que nous aurons commencé une nouvelle année, je serai heureux d'organiser une autre réunion afin que nous puissions discuter plus avant de ce qui précède et vous fournir toutes les clarifications nécessaires.

48. Le requérant soutient que son poste était le seul engagement de durée déterminée auquel la direction du Programme d'assistance du PNUD en Palestine a mis fin en 2020. Les six autres postes supprimés étaient occupés par des titulaires d'engagements permanents qui approchaient de l'âge de la retraite et avaient opté pour une retraite anticipée. Plusieurs de ces fonctionnaires avaient demandé une retraite anticipée, y compris M^{mes} BA, SK et MS.

49. Le 28 décembre 2019, le requérant a été placé en congé de maladie certifié.

50. Le 27 janvier 2020, il a reçu une lettre datée du 24 janvier 2020, l'informant que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé à son expiration le 31 mars 2020. Le motif de ce non-renouvellement n'était pas indiqué dans la lettre.

51. Le 13 février 2020, M^{me} Helle a demandé au Bureau des ressources humaines d'approuver six cessations de service par accord mutuel, assorties d'indemnités de licenciement allant de 50 321 à 110 630 dollars des États-Unis. Les six postes visés et les noms de leurs titulaires figuraient dans cette lettre, laquelle précisait que les postes allaient être supprimés et que leurs titulaires avaient opté pour une indemnité en lieu et place de préavis. Le requérant ne s'était pas vu offrir la possibilité d'opter pour une indemnité en lieu et place de préavis, ni celle de demander une cessation de service par accord mutuel.

52. Le 6 avril 2020, le Programme d'assistance du PNUD en Palestine a fait savoir aux six fonctionnaires concernés, y compris à M^{me} MS, que le Bureau des services de gestion avait approuvé leur cessation de service par accord mutuel.

53. Le contrat du requérant a été prolongé au-delà du 31 mars 2020 afin qu'il épuise ses droits à congé de maladie.

54. Le 23 mars 2020, le requérant a demandé un sursis à exécution de la décision de non-renouvellement dans l'attente du contrôle hiérarchique. Le PNUD a présenté une réponse le 25 mars 2020.

55. Par l'ordonnance n° 64 (NBI/2020) du 30 mars 2020, le Tribunal a fait droit à la demande de sursis à exécution.

56. Le 13 avril 2020, le conseil du requérant a écrit au Bureau de la déontologie du PNUD pour lui demander de revoir, à la lumière de l'ordonnance n° 64 (NBI/2020), sa décision de ne pas prendre de mesures provisoires de protection.

57. Le 14 avril 2020, le requérant a été informé que le Bureau de la déontologie n'était pas d'avis que les allégations sous-jacentes permettaient de présumer des mesures de représailles, au sens où l'entendait la politique de protection du PNUD contre les représailles.

58. Le 6 mai 2020, l'administration a répondu à la demande de contrôle hiérarchique du requérant. Elle a affirmé que le requérant n'avait présenté aucune preuve de l'illégalité de la décision de non-renouvellement, qu'il avait contesté

la suppression de son poste hors délai et que les deux décisions étaient, en tout état de cause, régulières.

59. Le 4 juin 2020, alors que le requérant était encore en congé de maladie certifié, il a été contacté par un enquêteur de l'OAI. Ce dernier lui a fait savoir que l'OAI avait reçu des informations selon lesquelles le requérant pourrait avoir été témoin d'actes répréhensibles commis sur le lieu de travail, et lui a demandé de décrire en détail tout acte répréhensible dont il pourrait avoir été témoin ou victime directement.

60. Le requérant a d'abord refusé de coopérer en raison de ses problèmes de santé. Lorsqu'il a pris contact avec l'OAI le 12 juillet 2020, il a été informé que l'affaire avait été classée.

61. Le 11 décembre 2020, le requérant a présenté un recours au titre de l'Appendice D auprès du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Dans son recours, le requérant affirme qu'il a développé une pathologie psychiatrique à la suite d'un stress imputable au travail.

62. Le requérant a été licencié le 12 mai 2021.

Examen

63. L'examen des faits et arguments sous-tendant les questions suivantes permet d'avoir une compréhension globale de la requête :

- a. Le défendeur a-t-il fourni de preuves suffisantes et invoqué une base juridique pour justifier sa décision de mettre fin à l'engagement de durée déterminée du requérant ?
- b. Le requérant peut-il réfuter l'argument du défendeur selon lequel la requête est aujourd'hui sans objet puisqu'il a en fait été mis fin à son engagement pour cause d'invalidité ?

c. L'affaire présente-t-elle d'autres caractéristiques, telles que la mauvaise foi, qui pourraient nécessiter de la déférer au Secrétaire général en application de l'article 10 du Statut du Tribunal ?

d. La décision du Tribunal concernant la recevabilité doit-elle être réexaminée ?

Le non-renouvellement de l'engagement du requérant était-il légal ?

64. Le requérant avance de manière assez détaillée que le défendeur n'a pas fourni de preuves suffisantes, conformément à l'arrêt *Loose* (2020-UNAT-1043) établissant un manque de fonds, argument principal invoqué par le défendeur pour justifier le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée du requérant et l'impossibilité de continuer à l'employer.

65. Un exemple des moyens avancés par le requérant est que l'administration a refusé de le réaffecter à ses fonctions principales à Jérusalem et l'a maintenu à un poste à Ramallah, dont le financement a été réduit. Par la suite, il s'est avéré que le bureau de Jérusalem disposait de fonds suffisants, ce qui aurait permis de renouveler son engagement s'il avait été réaffecté à Jérusalem.

66. En effet, le travail qu'il effectuait à lui seul à Jérusalem est désormais réalisé par deux personnes, un fonctionnaire des Nations Unies et un prestataire de services externe, lesquels s'acquittent de ses fonctions principales à Jérusalem puisqu'ils répartissent les véhicules.

67. Le défendeur a répondu à cette affirmation en insistant sur le fait que, en réalité, les deux personnes chargées de répartir les véhicules à Jérusalem faisaient maintenant le travail de trois personnes puisqu'elles s'acquittaient des anciennes fonctions exercées par le requérant à Ramallah et à Jérusalem.

68. Le Tribunal fait remarquer que le requérant a toujours dit que le travail consistant à répartir les véhicules à Ramallah était négligeable puisqu'il y avait 4 à 5 véhicules, alors qu'il y en avait plus de 20 à Jérusalem.

69. Le défendeur avance également que les circonstances dans lesquelles le requérant aurait pu consentir à une cessation de service par accord mutuel avec indemnité tenant lieu de préavis en 2018 ne sont plus de mise puisque la politique a été modifiée avant 2020.

70. Le défendeur soutient en outre qu'il n'était pas dans l'obligation de réintégrer le requérant dans son ancien poste à Jérusalem et qu'il avait été réaffecté à Ramallah pour des raisons de santé et pour éviter un conflit avec son ancien premier notateur à Jérusalem.

71. Toutefois, de manière substantielle, la réponse du défendeur à toutes les allégations du requérant est que la résiliation du contrat du requérant pour cause de non-renouvellement n'a jamais été mise en œuvre parce que le requérant a demandé un congé de maladie et son engagement a donc été prolongé au-delà de la date de la résiliation prévue de son contrat pour cause de non-renouvellement. En effet, au final, son engagement a été résilié pour cause d'invalidité. Selon le défendeur, le contrat du requérant ayant été résilié pour cause d'invalidité, sa requête est devenue sans objet.

72. Le requérant a avancé que sa requête tendant à l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat n'est pas sans objet puisque le contrat n'a, en tout état de cause, pas été renouvelé et que cette décision de non-renouvellement n'a jamais été annulée par le défendeur.

73. Selon le requérant, il a été placé en congé de maladie après le refus de renouveler son engagement et il n'a jamais été statué sur ce refus en raison de sa maladie.

74. Le Tribunal observe qu'il est indéniable que l'engagement du requérant a été prolongé au-delà de la date de résiliation prévue puisqu'il a été prolongé en raison d'un congé de maladie. Le défendeur estime que le requérant n'a subi aucune perte du fait de son licenciement.

Recevabilité

75. Le défendeur continue d'affirmer que la requête n'était pas recevable *ratione temporis*.

76. Toutefois, le Tribunal s'en tient à sa position antérieure, à savoir que l'affaire est recevable, comme il l'a expliqué dans l'ordonnance n° 148 (NBI/2021). Il motive sa décision comme suit :

77. Il relève que la réponse a été envoyée au requérant le jeudi 7 mai 2020 à 10 h 51, heure d'été de New York, ce qui correspondait à 17 h 51 à Jérusalem-Est et à Ramallah. Le PNUD a envoyé la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique en dehors des horaires de travail du lieu d'affectation, au début du week-end du requérant (samedi et dimanche) et alors que les vendredis et samedis sont traditionnellement des jours non travaillés en Palestine.

78. Le Tribunal a donc conclu que le premier jour complet au cours duquel le requérant avait reçu le courriel était le 8 mai 2020, ce qui signifie que le délai de 90 jours prescrit à la lettre a) du sous-alinéa i) de l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal commençait à courir à partir du 9 mai 2020 puisque l'article 34 du Règlement de procédure du Tribunal prévoit que les délais « ne comprennent pas le jour de l'événement à partir duquel ils commencent à courir ».

79. En conséquence, le délai de 90 jours arrivait à échéance le 7 août et non le 6 août 2020. La requête est donc recevable.

Mauvaise foi et irrégularités

80. L'aspect le plus inquiétant de cette requête peut être résumé sous l'intitulé « mauvaise foi et irrégularités », qui a été choisi dès lors qu'il est clair que l'administration a été moins qu'honnête avec le requérant, ce qui a amené ce dernier à penser que son transfert à Ramallah était temporaire alors qu'il était permanent ; son transfert a également servi à le reléguer à un poste inutile alors qu'il aurait pu continuer à être plus productif au poste auquel il avait été nommé à Jérusalem.

81. Il est de jurisprudence que le Tribunal ne peut substituer sa propre décision à celle de l'administration. Cependant, la Charte des Nations Unies ne cautionnerait pas une décision qui réduit la charge de travail d'un agent à tel point qu'il a l'impression d'être puni, sans pour autant qu'un motif soit invoqué pour justifier cette punition. Il est clair que la capacité du requérant d'accomplir sa mission initiale lui tenait à cœur.

82. Les raisons invoquées pour justifier sa réaffectation à Ramallah étaient que cela protégerait sa santé mentale et réduirait les possibilités de conflits entre son ancien premier notateur et lui. Or, même après que le premier notateur avait quitté le poste qu'il occupait et ne pouvait plus être le supérieur hiérarchique ou le notateur du requérant, le PNUD a continué de maintenir ce dernier à Ramallah, sans motiver son choix. Cette décision contredit l'argument selon lequel le requérant avait été transféré pour des raisons de santé. Il ressort clairement du dossier que les protestations constantes du requérant concernant la prolongation de cette réaffectation sont restées lettre morte.

83. Il ne fait aucun doute que le requérant aurait été plus utile à Jérusalem. Si des raisons justifiaient qu'il reste à Ramallah, il aurait dû en être informé. Il ressort des éléments de preuve que, à cause de sa non-réaffectation à Jérusalem, il était voué à être licencié ou à voir son contrat ne pas être renouvelé en raison de problèmes financiers liés au poste de Ramallah. En effet, le fait qu'une personne nommée ultérieurement et un prestataire de services externe occupaient le même poste semble contredire les arguments d'ordre financier. Quoi qu'il en soit, deux personnes auraient pu faire le même travail, même au vu des arguments du défendeur.

84. Il semble également que le requérant ait été mal conseillé quant à la possibilité d'accepter une indemnité de licenciement tenant lieu de préavis, ce qu'il aurait dû faire. Si l'administration pensait qu'il ne méritait pas un meilleur traitement, pourquoi a-t-elle donc tenté de revoir sa politique pour lui permettre d'être licencié avec indemnité tenant lieu de préavis ?

85. Il s'ensuit, au final, qu'à cause de ces erreurs, le requérant a, pour une raison ou une autre, a été écarté du poste auquel il pouvait prétendre comme suite à la restructuration du bureau de Jérusalem et qui était son poste principal, et été informé que son engagement ne serait pas renouvelé. La nomination d'un prestataire de services externe a été considérée comme la solution la plus avantageuse, ce qui signifiait qu'il n'y avait pas de place pour le requérant. Pourtant, ce prestataire était totalement nouveau et effectuait déjà un autre contrat.

86. Il n'a pas été dit au requérant que son travail ne donnait pas satisfaction, même s'il a été implicitement invectivé en raison de son refus de travailler. A-t-il refusé de travailler ou était-il malade ? À quoi peut-on s'attendre lorsque les décisions prises semblent toutes avoir des conséquences négatives pour la personne visée ?

87. Le fait que le requérant a finalement été licencié pour cause d'invalidité imputable à une maladie n'exonère pas l'administration de sa responsabilité en l'espèce. Il est vrai que le requérant n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement pour cause d'invalidité, mais cela n'a rien de surprenant compte tenu de l'historique complet de cette affaire.

88. Ayant examiné les faits de l'espèce, le Tribunal estime que le requérant n'a pas fourni de preuves suffisantes permettant d'établir un lien entre sa maladie et la décision de non-renouvellement. Le Tribunal note également que le requérant n'a pas formé de requête pour contester la décision de le licencier pour cause d'invalidité, mais les faits sous-jacents permettent de conclure qu'un nombre extraordinaire de mesures ayant eu un impact négatif sur le poste du requérant ont été prises et que ces circonstances devraient faire l'objet d'une enquête plus approfondie.

89. L'administration admet avoir commis des erreurs dans cette affaire ; erreurs à la suite desquelles, par une heureuse coïncidence, le requérant est tombé malade et a été licencié pour cause d'invalidité.

Dispositif

90. Le Tribunal n'est pas en mesure de conclure, en droit, que les décisions prises par l'administration étaient illégales dès lors que, premièrement, le refus de renouveler le contrat du requérant est sans objet.

91. Deuxièmement, le requérant n'a pas contesté la conclusion selon laquelle il était atteint d'une invalidité ni son licenciement pour ce motif, et il n'a pas demandé que ces constatations soient soumises à un contrôle hiérarchique.

92. Pour ces seules raisons, la requête doit être rejetée.

Observation supplémentaire

93. Compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, le Tribunal estime qu'il convient de déferer l'affaire au Secrétaire général en application du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal afin qu'il se penche plus particulièrement sur la responsabilité du défendeur, dès lors que les décisions qu'il a prises ont eu une incidence d'ensemble qui semble contraire à la Charte des Nations Unies et à son objectif consistant à trouver des fonctionnaires dévoués et à renforcer leur capacité à servir l'Organisation avec diligence.

94. L'Article 101 de la Charte des Nations Unies énonce ce qui suit :

La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

95. Il est permis de douter que les décisions prises par l'administration dans cette affaire aient permis de réaliser l'idéal exprimé à l'Article 101 de la Charte de l'Organisation.

96. Il est également permis de douter que l'article 4.4 du chapitre IV du Statut du personnel ait été pleinement respecté, puisque cette disposition exige de tenir compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. En l'espèce, l'administration n'a pas puisé dans les ressources en personnel dont elle disposait pour renforcer les effectifs du bureau de répartition de Jérusalem et a engagé un prestataire de services externe.

(Signé)

Francis Belle, juge

Ainsi jugé le 29 septembre 2022

Enregistré au Greffe le 29 septembre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi