



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2009/109
Jugement n° : UNDT/2010/006
Date : 15 janvier 2010
Français
Original : anglais

Devant : Juge Memooda Ebrahim-Carstens
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

PARMAR

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
George Irving

Conseil pour le défendeur :
Steven Dietrich, Groupe de droit administratif
Peri Johnson, PNUD
Natalie Boucly, PNUD

Introduction

1. Le requérant était un employé du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), initialement nommé au titre de la série 200 du Règlement du personnel et dont l'engagement a été par la suite converti en un engagement de durée déterminée relevant de la série 100 du Règlement du personnel. En août 2005, il a été prêté par le PNUD au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) du Secrétariat de l'ONU, où il est resté jusqu'au 30 septembre 2006, jour de l'expiration de son contrat et de sa cessation de service. Le requérant conteste la décision du PNUD de ne pas prolonger son contrat au-delà de la date d'expiration, le 30 septembre 2006.

Les faits

2. Entre 1996 et 1999, le requérant a travaillé au PNUD dans le cadre de plusieurs contrats de louage de services (CLS) et engagements de durée limitée, et a travaillé au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets de janvier 2000 à décembre 2001.

3. Le requérant est entré au PNUD en janvier 2002 après avoir été nommé au titre de la série 200 du Règlement du personnel sur un poste de la classe L-4. Le 1^{er} mars 2003, son engagement a été converti en un engagement relevant de la série 100 du Règlement du personnel sur un poste de la classe P-4. La lettre de nomination, signée par le requérant le 17 mai 2003, précisait ce qui suit :

Le titulaire de cet engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement ou la conversion de son engagement en un engagement d'un type différent au sein du personnel du Programme des Nations Unies pour le développement.

4. L'engagement du requérant a été par la suite prolongé à deux reprises jusqu'au 31 août 2005. En juillet 2005, il a été sélectionné en vue d'une nomination à titre temporaire sur un poste de spécialiste de l'évaluation des programmes au BSCI.

5. Le 29 juillet 2005, le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU a adressé au Bureau des ressources humaines du PNUD une télécopie dans laquelle il demandait que les services du requérant « soient prêtés contre remboursement au Secrétariat, aussitôt que possible, jusqu'au 31 décembre 2005 ».

6. Le 15 août 2005, le requérant a adressé un courriel au Bureau des ressources humaines du PNUD pour lui demander si « le PNUD, étant donné qu'[il] était titulaire d'un contrat relevant de la série 100 du Règlement du personnel, lui accorderait un délai de trois mois pour chercher un poste au cas où, d'ici au 31 décembre 2005, aucun poste ne serait disponible pour [lui] et/ou le BSCI n'aurait

pas l'intention de prolonger [son] contrat ». La réponse, envoyée au requérant le jour suivant, était ainsi libellée :

La période de trois mois au titre de la recherche d'un poste est un droit accordé aux fonctionnaires qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation, c'est-à-dire titulaires depuis plus de cinq ans d'un engagement relevant de la série 100 du Règlement du personnel. L'examen de votre dossier [a] montré que votre nomination à un poste relevant de la série 100 du Règlement du personnel auprès du BRPS [Bureau des ressources et des partenariats stratégiques] du PNUD a pris effet le 29 janvier 2002 [sic]. Comme vous n'appartenez pas à la catégorie des fonctionnaires qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation, la période de trois mois au titre de la recherche d'un poste n'est pas applicable à votre cas.

7. Une note pour le dossier, datée du 22 août 2005 et établie par deux spécialistes des ressources humaines du PNUD, montre que ces spécialistes ont rencontré le même jour le requérant « pour s'assurer qu'[il] comprenait bien la nature de son prêt et le fait que [son] contrat ne serait renouvelé par le BRPS au-delà du 31 décembre 2005 que s'[il] pouvait trouver une affectation appropriée au PNUD ou dans un autre organisme des Nations Unies ». La note était ainsi libellée :

[Le requérant] a dit que son entretien avec le Directeur du BRPS lui avait fait clairement comprendre la question du non-renouvellement de son contrat. Il a également indiqué que le seul point sur lequel il avait besoin d'éclaircissements était celui de savoir pourquoi il ne pouvait pas disposer d'une période de recherche de trois mois en tant que fonctionnaire nommé à un poste relevant de la série 100 du Règlement du personnel. Comme le courriel du 16 août 2005 l'a déjà fait, nous lui avons expliqué à nouveau qu'il n'était pas un fonctionnaire depuis longtemps au service de l'Organisation car sa nomination à un poste relevant de la série 100 du Règlement du personnel auprès du BRPS n'avait pris effet que le 29 janvier 2002 [sic]. La période de recherche de trois mois est applicable à un fonctionnaire qui est titulaire depuis plus de cinq ans d'un engagement relevant de la série 100 du Règlement du personnel et ne lui est pas applicable car il n'est pas au service de l'Organisation depuis cinq ans. Nous lui avons également indiqué qu'il cesserait d'être à son service s'il ne cherchait pas activement et ne trouvait pas une affectation appropriée dans le cadre ou en dehors du « programme de carrières » avant l'expiration de son engagement, le 31 décembre 2005.

[Le requérant] a également été informé qu'il recevrait du Bureau des ressources humaines une lettre reprenant le contenu de cette note et lui demandant de confirmer par sa signature qu'il avait bien compris ce dont il s'agissait. Il a déclaré que les choses étaient à présent claires pour lui et qu'il le confirmerait bien volontiers par sa signature.

Il lui a également été indiqué que le Bureau des ressources humaines était disposé à l'appuyer dans sa recherche d'un poste approprié et qu'il devait lui adresser un curriculum vitae mis à jour. Il a su gré au Bureau de l'intérêt que celui-ci lui portait.

8. Dans une lettre datée du 23 août 2005 et adressée au requérant, le Directeur adjoint et Chef des Services consultatifs du Bureau des ressources humaines du PNUD a notamment indiqué ce qui suit :

Comme vous le savez, la direction du BRPS nous a informés qu'elle acceptait votre prêt et le non-renouvellement de votre engagement de durée déterminée actuel, qui expirera le 31 décembre 2005, date à laquelle prendra également fin votre prêt contre remboursement à titre temporaire à l'ONU.

Au vu de l'impact des restrictions budgétaires sur le nombre de postes disponibles au PNUD, je vous informe que votre retour au PNUD à la fin de la période de votre prêt contre remboursement dépendra des postes dont le Programme pourra disposer à ce moment-là. Il importe que vous vous mettiez activement à la recherche d'un poste approprié au PNUD ou dans d'autres organismes des Nations Unies avant la date d'expiration de votre contrat. Vous trouverez des avis de vacance de poste régulièrement mis à jour à l'adresse : <http://ntra.undp.org/ohr/jobs/index.htm>. Au cas où vous auriez besoin d'accéder au site Web en dehors du réseau du PNUD, il vous faudra demander un mot de passe. Vous devriez tenir les Services consultatifs du Bureau des ressources humaines ... pleinement informés de vos activités de recherche de postes et nous adresser un curriculum vitae et/ou un P-11 à jour, de façon que nous puissions vous fournir les recommandations nécessaires.

Si vous ne deviez trouver aucune affectation appropriée, nous serions obligés de mettre fin à votre engagement à l'issue de votre période de prêt, c'est-à-dire au 31 décembre 2005. Si, toutefois, [le Secrétariat de] l'ONU demande une prolongation de votre affectation au-delà de la période de quatre mois, nous prolongerons votre engagement pour la période correspondante, qui ne devra pas dépasser un an à compter de la date de votre affectation, le 22 août 2005, afin de faciliter votre maintien en poste.

J'ai conscience que les conditions susvisées sont peu réjouissantes, mais soyez assuré que nous vous appuierons dans votre recherche de poste.

9. Par mémorandum daté du 24 août 2005, le PNUD a informé le BSCI et le requérant qu'il acceptait de prêter les services de celui-ci contre remboursement. Le mémorandum indiquait notamment ce qui suit :

[N]ous avons le plaisir de confirmer l'acceptation par le PNUD du prêt des services [du requérant] contre remboursement à [au Secrétariat de] l'ONU pour la période allant du 22 août 2005 au 31 décembre 2005, conformément à l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités.

Le droit [du requérant] de retrouver son poste à la fin de son prêt sera fondé sur les dispositions de l'accord conclu entre lui et le PNUD.

10. À la suite de cette communication, le requérant a pris ses fonctions au BSCI après y avoir été nommé à titre temporaire. Avec l'accord du PNUD, l'engagement du requérant auprès du BSCI a été prolongé plusieurs fois – les 28 décembre 2005, 24 mars 2006 et 8 août 2006. Chaque fois qu'il a autorisé une prolongation, le PNUD a précisé que le droit du requérant de retrouver son poste au PNUD serait fondé sur les dispositions de l'accord conclu entre lui et le PNUD. Une copie de chaque autorisation a été adressée au requérant.

11. Le 9 mai 2006, le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD a adressé au requérant un courriel qui indiquait notamment ce qui suit :

Comme je vous l'ai expliqué dans mon précédent courriel du 3 mars 2006, la prolongation de six mois de votre prêt contre remboursement est la dernière qui sera autorisée, et je suis au regret de devoir vous informer que je ne pourrai accepter une nouvelle prolongation au-delà du 30 septembre 2006, car nous avons fait preuve d'une grande souplesse s'agissant des dispositions à prendre pour faciliter votre prêt. Si l'ONU tient à prolonger votre prêt contre remboursement, je vous conseille vivement de négocier une nouvelle offre.

Il est vrai que le PNUD encourage la mobilité interorganisations : outre l'élargissement des possibilités de perfectionnement personnel et professionnel et d'évolution de carrière, l'échange est essentiel pour renforcer la cohésion et l'efficacité des mesures que prend le système des Nations Unies pour relever les défis mondiaux. Toutefois, les possibilités d'échange aux fins de la mobilité à long terme sont réservées aux fonctionnaires qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation...

J'espère vivement que vous comprendrez ma position sur la nouvelle demande de prolongation et que cela ne vous empêchera pas de rechercher activement une affectation appropriée au PNUD, dans le cadre du programme de carrières ou du programme de postes ad hoc, jusqu'à la fin de votre prêt actuel, c'est-à-dire le 30 septembre 2006, en tant que candidat interne.

12. La dernière prolongation a été accordée par le PNUD le 8 août 2006. Dans son mémorandum daté du 8 août 2006, le Directeur adjoint et Chef des Services consultatifs du Bureau des ressources humaines du PNUD a indiqué ce qui suit :

J'ai le plaisir de confirmer l'acceptation par le PNUD de la dernière prolongation du prêt [du requérant] contre remboursement au Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat de l'ONU jusqu'au 30 septembre 2006, conformément à l'Accord interorganisations (à présent appelé Accord sur la mobilité entre les organisations).

Si le BSCI continue d'avoir besoin des services de ce fonctionnaire au-delà du 30 septembre 2006, l'échange interorganisation aux fins d'une mutation devra s'appliquer car le PNUD n'est plus en mesure d'accorder une prolongation supplémentaire.

Le droit [du requérant] de retrouver son poste au PNUD à la fin de son prêt sera fondé sur les dispositions de l'accord conclu entre lui et le PNUD.

13. Le Tribunal croit comprendre, à la lumière des informations fournies par le défendeur, que le PNUD a, avec effet au 22 août 2006, prolongé l'engagement de durée déterminée du requérant jusqu'au 30 septembre 2006.

14. Il y a eu ensuite un échange de communications entre le supérieur hiérarchique du requérant au BSCI et le Chef par intérim du Service administratif du BSCI ainsi que le requérant au sujet de la possibilité de prolonger d'une période supplémentaire de trois mois le contrat de ce dernier dans le cadre d'un prêt contre remboursement ou d'un détachement auprès du BSCI.

15. Le 20 septembre 2006, le Chef de la section du BSCI où travaillait le requérant a adressé au Chef par intérim du Service administratif du BSCI un courriel en copie au requérant concernant une possibilité de prolongation de son engagement au-delà du 30 septembre 2006. Le courriel indiquait notamment ce qui suit :

- a. Le poste de la classe P4 [de la Division de l'audit interne] que [le requérant] occupe et qui est « extrabudgétaire » ... peut être mis à disposition jusqu'à la fin décembre.
- b. En ce qui concerne l'ONU, le détachement ne sera pas une option contractuelle pour une période de trois mois.
- c. Il incombera [au requérant] lui-même de régler les problèmes liés à son statut vis-à-vis du PNUD.

...

J'ai demandé [au requérant] :

1. Soit d'obtenir l'accord du PNUD pour une prolongation de trois mois en conservant les modalités d'un prêt contre remboursement.
2. Soit de donner sa démission au PNUD et d'accepter un engagement à titre temporaire de trois mois auprès du BSCI de l'ONU aux conditions d'un « contrat de 11 mois ».

J'ai tenu à clarifier ma position, car je serai en déplacement la semaine prochaine, au moment où son contrat viendra à expiration.

16. Toutefois, dans un courriel que le BSCI a adressé le 28 septembre 2006 au requérant, celui-ci a été avisé par le Service administratif du BSCI de l'expiration de l'engagement dans le cadre duquel il a été prêté contre remboursement par le PNUD. Le courriel indiquait notamment ce qui suit :

[L']engagement dans le cadre duquel vous avez été prêté, contre remboursement, au BSCI ne sera pas prolongé et aucune demande d'engagement à titre temporaire n'est en vue. Nous indiquerons donc au PNUD ... demain votre reliquat de congés payés au 30 septembre 2006, jour où expirera votre contrat actuel.

17. Le contrat du requérant a expiré le 30 septembre 2006.

18. Le 26 octobre 2006, le requérant a déposé une demande d'examen administratif de la décision du BSCI de ne pas lui accorder une prolongation de son contrat d'une durée comprise entre trois et 11 mois. L'examen a pris fin le 1^{er} décembre 2006. Mécontent de son résultat, le requérant a, le 3 janvier 2007, déposé un avis d'appel incomplet auprès de la Commission paritaire de recours, qui a été suivi par le dépôt d'un avis d'appel complet le 1^{er} février 2007.

19. Sa contestation de la recevabilité de la requête n'ayant pas abouti, le PNUD a, le 30 juin 2008, déposé un mémoire en réponse au recours.

20. Le 8 avril 2009, la majorité de la Commission paritaire de recours a publié son rapport, refusant en l'espèce de présenter une recommandation en faveur du requérant. Le 6 mai 2009, celui-ci a été informé de la décision du Secrétaire général de souscrire aux constatations et aux conclusions de la majorité de la Commission selon lesquelles les droits du requérant en tant que fonctionnaire n'avaient pas été violés.

21. Le 28 juillet 2009, le requérant a déposé une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif. Le Greffe du Tribunal a par la suite informé le défendeur qu'il devait présenter sa réponse au plus tard le 31 août 2009. Le 31 août 2009, le Greffe a reçu deux mémoires distincts du PNUD et du Groupe de droit administratif du Secrétariat de l'ONU, présentés tous deux au nom du Secrétaire général.

22. Le Tribunal a tenu une audience préliminaire le 23 octobre 2009 pour cerner les questions à trancher en l'espèce et donner des instructions aux parties quant au déroulement de la procédure. Lors de cette audience, le requérant a informé le Tribunal qu'il travaillait actuellement pour le PNUD en qualité de consultant. À l'issue de l'audience préliminaire, la procédure a été suspendue pour permettre aux parties de se prévaloir de la médiation. Le 10 décembre 2009, le conseil pour le défendeur a informé le Greffe que « les efforts de règlement informel de cette affaire n'aboutissaient pas » et a demandé au Tribunal d'examiner le fond de l'affaire sur la base de conclusions écrites.

23. Le 22 décembre 2009, le Tribunal a ordonné aux parties de lui faire savoir si elles consentaient à ce que, dans cette affaire, il statue sur dossier, sans tenir d'autres audiences. Les deux parties y ont consenti.

Questions à trancher

24. Le requérant formule un certain nombre de demandes concernant l'expiration de son contrat. Je relève, toutefois, que dans la demande d'examen administratif qu'il a déposée le 26 octobre 2006, il a contesté la « décisions administrative prise le 28 septembre [2006] d'annuler la prolongation de contrat d'une durée comprise entre trois et 11 mois évoquée dans l'échange de courriels entre ... le Chef du Groupe de l'inspection [le supérieur hiérarchique du requérant] et ... [le] Chef par intérim du Service administratif du BSCI ». Les demandes d'examen administratif et de contrôle hiérarchique sont les premières phases obligatoires de la procédure de recours (*Crichlow*, UNDT/2009/028). Il s'ensuit que la portée du recours introduit par le requérant devant le Tribunal est limitée à la décision présumée d'annulation de « la prolongation de contrat d'une durée comprise entre trois et 11 mois ». En l'espèce, je dois donc déterminer si l'Organisation s'est engagée à prolonger le contrat du requérant au-delà du 30 septembre et si la décision de ne pas le faire était légitime. J'examinerai également des demandes connexes et les motifs de cette décision.

Arguments du requérant

25. Le requérant fait valoir ce qui suit :

a. La décision de ne pas prolonger son contrat était contraire à la politique de l'ONU en matière de mobilité interorganisations. L'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités (l'« Accord interorganisations ») dispose que les fonctionnaires prêtés conservent leurs droits contractuels dans l'organisation qui les laisse partir. Une certaine continuité de service doit être assurée, ce qui implique un droit de rétention sur un poste ou un droit de rétention général en vertu duquel l'organisation en question s'efforce, dans toute la mesure possible, d'accueillir un fonctionnaire de retour. Le requérant affirme également qu'il a été

informé par la suite que le poste qu'il avait occupé avait été transféré à Genève.

b. Le cas du requérant aurait dû retenir particulièrement l'attention lorsqu'il a posé sa candidature à d'autres postes. Le défendeur affirme qu'une concession a été accordée afin que le requérant puisse postuler en tant que candidat interne pour une durée de trois mois, mais le requérant ne sait pas au juste de quelles préférences il a bénéficié ou si celles-ci ont jamais existé. Le PNUD n'a pas essayé de bonne foi de trouver au requérant une affectation appropriée qui aurait préservé son statut contractuel, fût-ce à titre temporaire.

c. Le BSCI et le PNUD avaient à l'égard du requérant une obligation de diligence en vertu de l'article 4.4 du Statut du personnel, qui prévoit que les personnes qui sont déjà au service de l'Organisation doivent faire l'objet d'un traitement préférentiel. Le PNUD a refusé au requérant les garanties minimales d'équité lorsqu'il a pris les décisions discrétionnaires le concernant et a violé le principe de bonne foi entre les parties. De même, le requérant a été traité d'une manière inéquitable lorsqu'il a été employé par le BSCI.

d. Le requérant avait droit à une explication motivée et honnête de la non-prolongation de son contrat. Les décisions concernant le non-renouvellement d'engagements sont régies par les conditions d'emploi et ne peuvent être prises au mépris des formes régulières et des exigences fondamentales de l'équité, et ne doivent pas être influencées par des facteurs étrangers à la question ou liés à des préjugés.

e. En l'espèce, il incombe au défendeur de prouver que les droits du requérant ont été respectés. En particulier, le défendeur doit démontrer que le requérant, en tant que fonctionnaire depuis longtemps au service de l'Organisation, a vu sa candidature prise en considération pour les postes disponibles et qu'il a été déterminé qu'il ne remplissait les conditions requises pour aucun d'entre eux avant sa cessation de service.

f. Le PNUD aurait dû permettre au requérant d'utiliser son reliquat de congés payés de 52,5 jours pour chercher une autre affectation. Il aurait atteint cinq années de service continu si le PNUD n'avait pas mis fin à son contrat sans l'autoriser à se prévaloir de plus de 50 jours de congé annuel accumulés. Au final, le requérant s'est retrouvé au chômage « avec un préavis de deux jours ».

g. Il aurait dû être considéré comme un fonctionnaire au service de l'Organisation depuis plus de cinq ans, ce qui, en vertu des règles du PNUD, signifie qu'il aurait droit à certaines prestations et garanties auxquelles ne pouvaient prétendre les personnes employées depuis

moins de cinq ans. Le requérant a reçu du PNUD en 2006, au bout de cinq années de service, un certificat de travail qui confirme qu'il a été au service de l'Organisation pendant au moins cinq ans.

26. Dans le mémoire écrit qu'il a présenté au Tribunal le 28 juillet 2009, le requérant a indiqué que l'« [o]n ne savait guère à quoi s'en tenir au départ en ce qui concerne le statut juridique du requérant pendant qu'il travaillait au BSCI », mais lors de l'audience préliminaire tenue le 23 octobre 2009, le conseil pour le requérant a déclaré que nul ne contestait le fait que le requérant avait été prêté contre remboursement au BSCI.

27. Le requérant demande l'annulation de la décision du Secrétaire général rejetant son recours; sa réintégration rétroactive à compter du 30 septembre 2006; une indemnisation pour le préjudice subi; et le remboursement des dépens.

Arguments du défendeur

28. Dans cette affaire, le Tribunal a reçu deux mémoires distincts des deux conseils pour le défendeur. Le mémoire reçu du Groupe de droit administratif du Secrétariat de l'ONU est résumé ci-après :

a. Le requérant a été informé que son engagement à titre temporaire auprès du BSCI devait prendre fin en mai 2006, c'est-à-dire plusieurs mois avant l'expiration de son contrat, le 30 septembre 2006.

b. Le BSCI n'a pas promis au requérant de prolonger son affectation au BSCI au-delà de la date d'expiration de celle-ci. Il n'y a eu aucun accord selon lequel le contrat du requérant serait prolongé et aucune offre d'engagement ne lui a été faite. Le requérant n'était donc pas fondé à s'attendre à ce que le Secrétariat le maintienne dans son poste plus longtemps que ce que prévoyait l'accord de prêt avec le PNUD.

c. Le requérant était manifestement prêté par le PNUD au BSCI et nul ne peut soutenir qu'il a été ou aurait dû être détaché.

d. Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le droit du requérant à une procédure régulière a été violé. Le requérant n'a pas démontré en quoi l'Organisation a agi d'une manière inéquitable à son égard. Le BSCI et le PNUD ont informé le requérant des conditions du prêt contre remboursement définitif le concernant bien avant la date de son expiration.

e. Le remboursement des dépens du requérant n'est pas justifié en l'espèce.

29. Le mémoire reçu du PNUD peut se résumer comme suit :

a. Le requérant a été pleinement informé des conditions de l'accord de prêt contre remboursement tant avant que pendant son affectation au BSCI.

b. Le requérant a bénéficié d'une période plus que raisonnable pendant laquelle postuler à des emplois, mais ne l'a pas fait en dépit des conseils explicites qu'il a reçus du défendeur à cette fin. Pendant toute la période de son prêt contre remboursement, le requérant a eu accès aux listes internes de vacances de poste du défendeur et pouvait postuler à des postes en tant que candidat interne. Or, il n'a fait acte de candidature que pour un seul poste avant l'expiration de son contrat, le 30 septembre 2006.

c. Le requérant n'est pas un fonctionnaire depuis longtemps au service de l'Organisation car il n'a pas accompli auprès du défendeur cinq années de service continu dans le cadre d'un contrat relevant de la série 100 du Règlement du personnel. Les dispositions des *Due Process Guidelines for Displaced Staff Members* (Directives régissant la régularité de la procédure applicable aux fonctionnaires déplacés) du PNUD ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires depuis longtemps au service de l'Organisation, c'est-à-dire à ceux qui ont accompli au moins cinq années de service continu dans le cadre d'un engagement de durée déterminée. Le requérant s'étant vu offrir un engagement de durée déterminée relevant de la série 100 du Règlement du personnel le 1^{er} mars 2003 et ses fonctions ayant pris fin le 30 septembre 2006, sa période de service continu n'a pas dépassé « 3 ans et 7 mois ». La référence que fait le requérant au certificat de travail que le PNUD lui a remis ne prouve pas qu'il était considéré comme ayant accompli cinq années de service auprès du PNUD. Ces certificats sont donnés à tous les fonctionnaires quel que soit leur type de contrat et prennent en considération les périodes d'emploi accomplies dans le cadre de contrats relevant des séries 200 et 300 du Règlement du personnel. Cela ne permet pas de considérer un fonctionnaire comme étant « depuis longtemps au service de l'Organisation » aux fins du Règlement du personnel.

d. Le requérant a été informé de l'expiration de son contrat longtemps à l'avance et n'était pas légitimement fondé à s'attendre à ce que celui-ci soit renouvelé après le 30 septembre 2006. En décidant de ne pas prolonger le contrat du requérant au-delà de sa date d'expiration, le défendeur n'a fait qu'exercer légitimement et licitement le pouvoir discrétionnaire dont il est investi en ces matières.

e. Le PNUD s'est plié aux impératifs d'une procédure régulière et n'a jamais fait preuve de mauvaise foi à l'égard du requérant. Il incombe à celui-ci de prouver que l'Administration a agi de manière répréhensible. Rien ne vient corroborer les allégations de préjugés

soulevées par le requérant, allégations qui sont d'ailleurs « formulées en des termes très vagues ».

f. Il a manqué au requérant un an et cinq mois pour atteindre le seuil des cinq années de service qui lui aurait permis de bénéficier de certaines garanties réservées aux fonctionnaires depuis longtemps au service de l'Organisation.

g. Le PNUD n'était aucunement tenu de permettre à un fonctionnaire d'utiliser son reliquat de congés annuels à seule fin de demeurer fonctionnaire. Le requérant a reçu du défendeur une somme en compensation de ses jours de congé accumulés, conformément à la disposition 109.8 du Règlement du personnel. Au demeurant, même si le défendeur avait, à titre exceptionnel, accédé à la demande du requérant, cela n'aurait toujours pas permis à celui-ci, contrairement à ce qu'il prétend, d'atteindre cinq années de service continu. En tout état de cause, par décision du 13 octobre 2006, le défendeur a exceptionnellement accepté de considérer le requérant comme un candidat interne au moment de postuler à des postes vacants entre la fin de son engagement auprès du BSCI et le 31 décembre 2006; cette période a représenté 90 jours, ce qui était une offre beaucoup plus généreuse que les 50 jours de congé annuel.

h. Le poste occupé par le requérant n'a pas été transféré à Genève. Il est resté à New York et a été vacant pendant quelque temps car il n'y avait aucune demande pour les services associés à ce poste. En 2009, il a été reclassé à P-5 et a fait l'objet d'un avis de concours.

i. La demande de remboursement des dépens présentée par le requérant doit être rejetée car il n'a prouvé aucun abus manifeste de la procédure par le défendeur.

Décision administrative litigieuse

30. Tout d'abord, le Tribunal a examiné la question de savoir si le PNUD ou le Secrétariat de l'ONU était juridiquement tenu d'employer le requérant au-delà du 30 septembre 2006. En vertu de la disposition 104.12 b) ii), applicable à l'époque des faits, les titulaires d'engagements de durée déterminée ne sont pas fondés à escompter le renouvellement de leur engagement ou la conversion de leur engagement en un engagement de type différent. Dans ses conclusions écrites, le requérant a affirmé que l'Accord interorganisations prévoyait que les fonctionnaires prêtés conservaient leurs droits contractuels auprès des organisations qui les laissaient partir.

31. Le Tribunal a examiné les dispositions du Statut du personnel, du Règlement du personnel et des textes administratifs applicables, ainsi que la politique de mobilité interorganisations du PNUD et l'Accord interorganisations. La politique de mobilité interorganisations du PNUD dispose ce qui suit :

Le présent chapitre a pour but d'énoncer les politiques et procédures régissant les mouvements interorganisations au sein de l'ONU à destination et en provenance du PNUD.

...

Les mouvements interorganisations doivent être considérés comme une expérience bénéfique pour les parties concernées (c'est-à-dire le fonctionnaire, l'organisation qui le laisse partir et l'organisation qui l'accueille).

...

Prêt : Un prêt est un déplacement temporaire d'un(e) fonctionnaire qui quitte une organisation pour une autre pour deux ans au maximum, période pendant laquelle il/elle est payé(e) et géré(e) par l'organisation qui l'a laissé(e) partir et est placé(e) sous la direction fonctionnelle et générale et assujetti(e) aux politiques et procédures de l'organisation qui l'accueille.

Il existe deux types de prêt :

- a) prêt contre remboursement : l'organisation qui accueille le/la fonctionnaire rembourse à l'organisation qui l'a laissé(e) partir le prêt des services du/de la fonctionnaire; et
- b) prêt à titre gracieux : l'organisation qui accueille le/la fonctionnaire ne rembourse pas à l'organisation qui l'a laissé(e) partir le prêt des services du/de la fonctionnaire.

32. La politique de mobilité précise également que les fonctionnaires dont les services sont prêtés demeurent « employés par l'organisation qui les laisse partir » et que « le PNUD applique les conditions définies dans l'Accord interorganisations ». Cet Accord définit le « prêt » comme suit :

[L]e déplacement d'un(e) fonctionnaire qui quitte une organisation pour une autre pour une période limitée, ne dépassant pas un an en principe, pendant laquelle il/elle est placé(e) sous la direction administrative de l'organisation qui l'accueille tout en continuant d'être régi(e) par le statut et le règlement du personnel de l'organisation qui l'a laissé(e) partir.

33. L'Accord interorganisations dispose en outre ce qui suit :

III. Relation contractuelle entre le fonctionnaire et les Organisations

...

Prêt

10. a) Lorsqu'un(e) fonctionnaire est prêté(e), il/elle est placé(e) sous la direction administrative de l'organisation qui l'accueille, mais n'aura aucune relation contractuelle avec celle-ci, restant régi(e) par le statut et le règlement du personnel de l'organisation qui l'a laissé(e) partir et conservant ses droits contractuels auprès de cette dernière.

...

IV. Droits et avantages du fonctionnaire

A. Durée de service créditée

12. ... Dans le cas d'un fonctionnaire prêté, la durée de service accomplie dans l'organisation qui accueille le fonctionnaire sera créditée comme une durée de service accomplie dans l'organisation qui l'a laissé partir.

...

C. Congé annuel

14. ...

c) Dans toute la mesure possible, l'organisation qui accueille le fonctionnaire permettra à un fonctionnaire détaché ou prêté de prendre, avant son retour dans l'organisation qui l'a laissé partir, tous les jours de congé annuel qu'il aura accumulés pendant qu'il était au service de la première.

...

d) Au moment de retourner dans l'organisation qui l'a laissé partir, le fonctionnaire emportera avec lui les jours de congé accumulés à la date de son retour.

34. Comme le requérant l'a correctement indiqué dans son mémoire, en vertu des dispositions de l'Accord interorganisations, il a conservé ses droits contractuels auprès de l'organisation qui l'a laissé partir, en l'occurrence le PNUD, pendant qu'il était prêté au BSCI. Toutefois, ces droits contractuels étaient limités à la durée du contrat avec le PNUD, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre 2006. Le requérant n'a pas prouvé qu'il était légitimement fondé à escompter que son contrat serait renouvelé. De plus, les dispositions susvisées de l'Accord interorganisations ne vont pas dans le sens de ses affirmations.

35. Les conditions d'emploi d'un fonctionnaire peuvent être explicites ou implicites et peuvent ressortir de la correspondance et des faits et circonstances de la cause (voir

le débat dans l'affaire *Wilkinson et al.* (UNDT/2009/089); jugement du Tribunal administratif des Nations Unies n° 95, *Sikand* (1965)). En conséquence, ayant constaté que ni le PNUD ni le Secrétariat de l'ONU n'était tenu de prolonger l'engagement du requérant au-delà du 30 septembre 2006, j'ai examiné les preuves documentaires fournies par les parties afin de déterminer s'il existait une promesse explicite ou implicite de la part de l'Organisation d'employer le requérant après cette date.

36. Après avoir examiné de près l'échange de courriels, je constate que, bien que ces communications aient visé à étudier la possibilité d'une solution qui permettrait au requérant de rester au BSCI au-delà du 30 septembre 2006, il ressort clairement de cet échange (ainsi que des communications entre le PNUD et le requérant) que, si aucune solution ne devait être trouvée, le contrat du requérant expirerait le 30 septembre 2006. Par exemple, dans le courriel adressé par le supérieur hiérarchique du requérant au Chef par intérim du Service administratif du BSCI, daté du 20 septembre 2006 et duquel le requérant était mis en copie, le supérieur hiérarchique a mentionné son entretien avec le requérant, en précisant « je serai en déplacement la semaine prochaine, au moment où son contrat viendra à expiration » et en indiquant qu'il avait demandé au requérant d'obtenir l'accord du PNUD pour une prolongation du prêt ou de démissionner du PNUD et d'accepter un engagement de trois mois auprès du BSCI. On voit que, bien que le BSCI ait essayé d'aider le requérant à trouver une solution à sa situation, il n'y a eu aucune promesse explicite ou implicite constituant un accord susceptible d'exécution selon lequel le contrat du requérant serait prolongé au-delà du 30 septembre 2006.

Directives régissant la régularité de la procédure applicable aux fonctionnaires déplacés

37. Les Directives du PNUD régissant la régularité de la procédure applicable aux fonctionnaires déplacés, datées du 5 février 2005 et révisées en mars 2006, fournissent un certain nombre de garanties aux fonctionnaires titulaires d'un engagement à titre permanent et à ceux qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation, y compris une période de trois mois que les fonctionnaires intéressés peuvent mettre à profit pour rechercher activement un emploi, qui peut inclure un « congé de trois ou quatre semaines accordé ... à titre officiel pour préparer ou mener cette recherche ».

38. Les Directives susvisées précisent que ces garanties ne sont accordées qu'aux fonctionnaires permanents et à ceux qui ont accompli au moins cinq années de service continu dans le cadre d'engagements de durée déterminée :

Conditions requises

Comme dans le cas des programmes de départs antérieurs, les présentes modalités sont applicables aux fonctionnaires ayant reçu du PNUD une lettre de nomination à titre régulier, qui soit sont titulaires d'un engagement à titre permanent, soit ont accompli au moins cinq

années de service continu dans le cadre d'engagements de durée déterminée (relevant de la série 100). Cette période de cinq ans n'englobe pas les périodes d'emploi dans le cadre d'un CLS, d'un engagement de durée limitée ou d'un engagement relevant de la série 200.

Ce programme n'est pas applicable aux fonctionnaires du FNUAP, aux fonctionnaires titulaires d'un contrat limité au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, aux fonctionnaires du PAM recrutés sur le plan local ou aux fonctionnaires que le PNUD gère pour le compte d'autres organismes.

39. Il ressort du dossier que le requérant a reçu du PNUD un contrat de durée déterminée le 1^{er} mars 2003. Au moment où son contrat a expiré, le 30 septembre 2006, il avait accompli trois ans et sept mois de service continu dans le cadre d'un engagement de durée déterminée relevant de la série 100. Il lui manquait un an et cinq mois pour atteindre les cinq années de service continu et il ne remplissait donc pas les conditions nécessaires à l'application des Directives du PNUD régissant la régularité de la procédure applicable aux fonctionnaires déplacés.

40. Je relève que, même si le PNUD avait permis au requérant d'utiliser les 52,5 jours de congé annuel accumulé pour prolonger la durée de son service auprès de l'Organisation – décision qui relèverait du pouvoir discrétionnaire du PNUD car celui-ci n'était nullement tenu de la prendre –, cela n'aurait pas été suffisant pour que le requérant dispose des cinq années de service nécessaires.

41. Dans son mémoire, le requérant a affirmé que le PNUD était tenu de maintenir un droit de rétention sur son poste, ce qui permettrait au requérant de conserver son poste au-delà du 30 septembre 2006. Je trouve ce point de vue peu judicieux. En premier lieu, cet argument est dépourvu de pertinence dans la mesure où le contrat du requérant devant expirer le 30 septembre 2006, le PNUD n'aurait eu aucun intérêt à maintenir un droit de rétention sur son poste pendant qu'il travaillait pour le BSCI jusqu'au dernier jour de son contrat. En second lieu, même si les Directives susvisées prévoient la possibilité d'un droit de rétention dans certains cas (voir Sect. III), le requérant ne pouvait pas, pour les raisons indiquées dans le présent jugement, se prévaloir de ces Directives. Le Tribunal ne dispose d'aucun élément pouvant être interprété comme constitutif d'une promesse explicite ou implicite de la part du défendeur ou d'un accord entre les parties, en vertu duquel le PNUD devait maintenir un droit de rétention sur le poste du requérant. En fait, il ressort du dossier qu'à l'époque des faits, le requérant a été informé qu'aucun droit de rétention ne serait maintenu sur son poste; cela n'aurait donc pas dû lui poser des problèmes.

42. Le requérant allègue que « rien n'indique qu'en tant que fonctionnaire ayant un droit de rétention général et à la recherche d'une affectation, il ait retenu particulièrement l'attention », mais il ne prouve pas qu'il existait – ou qu'il aurait dû exister – un droit de rétention quel qu'il soit sur son poste.

43. Dans son échange de communications avec le requérant, le PNUD a affirmé qu'en premier lieu, le droit du requérant au retour serait fondé sur les conditions de l'accord conclu entre le PNUD et lui, et qu'en second lieu le contrat du requérant ne serait pas renouvelé. Rien ne permet de penser – ce que, d'ailleurs, il n'a pas allégué – que le requérant ait contesté la position du PNUD au moment de cet échange de communications ou qu'il ait tenté de s'entendre avec le PNUD pour le faire changer d'avis sur la question du prolongement du contrat abordée dans cet échange. J'en déduis qu'à l'époque des faits, il était clair de part et d'autre que le contrat du requérant ne serait pas renouvelé au-delà du 30 septembre 2006 et que, si celui-ci voulait rester au service de l'Organisation, il devrait postuler pour d'autres postes.

44. Dans la présente affaire, le requérant n'a pas démontré que le PNUD ou le Secrétariat de l'ONU a violé un statut, un règlement ou des textes administratifs quels qu'ils soient. Le requérant ne pouvait ignorer que la date d'expiration de son contrat approchait et il aurait dû poser sa candidature à des postes au sein du système des Nations Unies. Il a été informé qu'il devait postuler à des postes à l'ONU à plusieurs reprises, notamment en août 2005 et en mai 2006. Comme le Tribunal l'a déclaré dans l'affaire *Luvai* (UNDT/2009/074), « selon un principe bien établi, l'équité est aux côtés des vigilants ». Comme il ressort des arguments des parties, le requérant n'a postulé qu'à un seul poste pendant la période où il était prêté au BSCI. Il a eu un entretien au sujet de ce poste vacant en juin 2006, mais sa candidature n'a pas été retenue.

45. Le requérant prétend que le BSCI et le PNUD ont à son égard une obligation de diligence en vertu de l'article 4.4 du Statut du personnel, parce que ce dernier prévoit l'octroi d'une préférence à des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. L'article 4.4 dispose notamment ce qui suit :

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu 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.

46. Je ne peux souscrire à l'interprétation que le requérant donne de l'article 4.4 du Statut du personnel. Comme le Tribunal l'a indiqué dans l'affaire *Sefraoui* (UNDT/2009/095), cet article stipule que, d'une façon générale, « ni les candidats externes ni les candidats internes ne doivent se voir accorder *a priori* un traitement de faveur ». Cet article du Statut ne confère aucune préférence absolue (par opposition à une préférence relative) aux fonctionnaires déjà au service de l'Organisation pour les nominations aux postes vacants et ne crée assurément pas pour l'Administration une obligation de prolonger ou de renouveler les contrats de fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée.

Allégations de traitement inéquitable et de préjugés, et charge de la preuve

47. Le requérant allègue avoir été traité d'une manière inéquitable par le défendeur et indique que la décision de ne pas renouveler son engagement a été influencée par des facteurs étrangers à la question ou liés à des préjugés. Les deux parties ont longuement traité de la question de la charge de la preuve dans leurs mémoires respectifs. Le requérant soutient qu'il incombe au défendeur de prouver que les droits du requérant ont été respectés. Le défendeur affirme qu'il appartient au requérant de prouver que l'Administration a agi de manière répréhensible. Le Tribunal a rendu plusieurs jugements traitant de la question de la charge de la preuve.

48. Dans *Luvai*, le Tribunal a jugé que, lorsque des allégations de comportement répréhensible sont soulevées, la charge de la preuve incombe à la partie qui les a soulevées. Dans *Bye* (UNDT/2009/083), le Tribunal, s'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, a tiré une conclusion analogue, en déclarant qu'il « y a lieu d'imputer à toute personne faisant état de harcèlement, de préjugés, de discrimination ou de tout autre facteur étranger à la question ayant illégitimement motivé une décision donnée l'*onus probandi*, c'est-à-dire la charge d'étayer ces allégations ... Cela est d'ailleurs conforme à la maxime juridique bien connue selon laquelle c'est à la partie qui allègue un fait qu'incombe en principe la charge d'en démontrer la véracité ».

49. Dans *Nogueira* (UNDT/2009/088), le Tribunal a considéré qu'

[i]l incombe naturellement au requérant de prouver que le pouvoir discrétionnaire [du Secrétaire général en matière de nomination et de non-renouvellement] a été exercé d'une façon non judiciaire. Une fois que le requérant a fait connaître ses prétentions, le défendeur a la possibilité de les contester ou de faire connaître les siennes propres. Le Tribunal doit ensuite examiner les éléments de preuve dans leur intégralité et déterminer si le requérant a prouvé la validité de sa thèse selon le critère de la plus grande probabilité.

50. Tout récemment, dans l'affaire *Sefraoui*, le Tribunal a jugé que, bien que les déclarations faites dans *Bye* et dans les jugements rendus par le Tribunal administratif en ce qui concerne la charge de la preuve fournissent certaines règles de raisonnement pratique, elles ne répondent pas complètement aux besoins du Tribunal dans les affaires dont il a à connaître. Le Tribunal a conclu qu'en imputant la charge de la preuve à l'une ou l'autre partie, il présumerait nécessairement que la décision administrative est *a priori* erronée ou juste. L'affaire *Sefraoui* donne à penser que le Tribunal pourrait trancher une affaire d'une manière plus judiciaire en s'écartant de la terminologie de la charge de la preuve et en mettant plutôt l'accent sur la prépondérance de la preuve :

26. Une règle selon laquelle il incombe au fonctionnaire de démontrer que la décision contestée est erronée est simplement une autre façon de dire qu'il existe une présomption, qui peut être réfutée,

selon laquelle les décisions administratives sont justes. On comprend facilement que cette règle doit s'appliquer au règlement des litiges civils en général, mais il n'est pas du tout évident qu'il doive en aller de même dans le cas des procédures très étroitement circonscrites tenues devant le Tribunal, dans le cadre desquelles tous les requérants sont des fonctionnaires, il n'y a qu'un seul défendeur, la seule question à trancher est le bien-fondé d'une décision administrative qui concerne l'emploi d'un fonctionnaire et, de plus, l'une ou l'autre partie peut demander que les personnes ayant pris part à l'adoption de la décision soient nommées et appelées à la barre.

...

28. À mon sens, le principe fondamental devrait être que ni le fonctionnaire ni le Secrétaire général ne doivent être favorisés. La règle de l'égalité devant la loi amène concrètement à prendre comme point de départ l'absence de suppositions dans un sens ou dans l'autre. ... On devrait donc adopter comme règle générale que l'affaire doit être tranchée en fonction de la prépondérance de la preuve.

51. J'estime que, d'une façon générale, la règle énoncée dans *Bye* et *Nogueira* – à savoir que c'est à la partie qui allègue un fait qu'incombe en principe la charge d'en démontrer la véracité – est un bon point de départ. Même si, dans certaines affaires portées devant le Tribunal, les différentes modalités d'application du principe de la charge de la preuve peuvent être des outils d'argumentation utiles, il semble que le Tribunal devrait se concentrer non pas sur le déplacement de la charge de la preuve entre les parties, mais sur les preuves présentées par les parties à l'appui de leur thèse (je dois souligner que cette discussion concerne les affaires non disciplinaires). L'Administration a l'obligation contractuelle de prendre des décisions pour des motifs rigoureux, raisonnables et légitimes (*James* (UNDT/2009/025) et *Sefraoui*). Lorsqu'un(e) fonctionnaire porte plainte contre l'Administration en alléguant qu'une décision qu'il/elle conteste est illégitime et que l'Administration ne réfute pas ses allégations, le Tribunal sera en droit de tirer des conclusions négatives du silence de celle-ci (voir *Nogueira* et *Calvani*, UNDT/2009/092). Dans le cadre de l'examen de chaque affaire, il devra tirer des conclusions des preuves présentées par les deux parties et l'issue de l'affaire sera déterminée par la prépondérance de la preuve.

52. En l'espèce, je n'ai pas besoin d'entreprendre une analyse approfondie de la question de savoir si la thèse du requérant présente une plus grande force probante que celle du défendeur. Le requérant n'a produit aucune preuve du fait qu'il aurait été victime d'un préjugé; les allégations qu'il a formulées en ce sens doivent être rejetées.

Notification de la non-prolongation du contrat du requérant

53. Aux termes de la disposition 109.7 du Règlement du personnel, applicable à l'époque des faits, « [l]es engagements temporaires de durée déterminée prennent fin

de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ». La lettre de nomination, signée par le requérant le 17 mai 2003 et prenant effet au 1er mars 2003, ne contenait aucune disposition spéciale concernant une notification de la date d'expiration et précisait que « (l)e titulaire du présent engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement ou la conversion de son engagement en un engagement d'un type différent ».

54. Je constate que, sans que le Règlement du personnel l'y oblige, l'Organisation a notifié longtemps à l'avance au requérant la date d'expiration de son contrat. Le 9 mai 2006, le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD a adressé au requérant un courriel dans lequel il indiquait que le PNUD n'était pas en mesure d'accepter une prolongation de l'accord de prêt passé avec le BSCI au-delà du 30 septembre 2006 et que « [s]i l'ONU tient à prolonger votre prêt contre remboursement, je vous conseille vivement de négocier une nouvelle offre ». Cette communication adressée au requérant était dépourvue d'ambiguïté et précisait bien que son contrat ne serait pas prolongé. Elle a été suivie par un mémorandum du PNUD au BSCI, daté du 8 août 2006, duquel le requérant était mis en copie et qui indiquait que « le PNUD ne peut plus accorder une nouvelle prolongation ».

55. Le 28 septembre 2006, le BSCI a confirmé au requérant que son prêt au BSCI ne serait pas prolongé. Le requérant affirme que cela voulait dire que son départ lui était signifié avec un préavis de deux jours. Ce n'était naturellement pas le cas. Le courriel du 28 septembre 2006 n'était qu'une communication parmi tant d'autres, qui avait été précédée par plusieurs courriels indiquant sans la moindre ambiguïté que le contrat du requérant ne serait pas prolongé au-delà du 30 septembre 2006. Qui plus est, même s'il apparaît qu'en septembre 2006, le BSCI a essayé de trouver une solution qui aurait permis au requérant de demeurer à son poste, les renseignements fournis par les deux parties montrent qu'aucune offre ne lui a été faite.

Demande de remboursement des dépens

56. Aux termes de l'article 10.5 de son Statut, le Tribunal peut condamner aux dépens une partie qui « a manifestement abusé de la procédure devant lui ». Comme le Tribunal l'a déclaré dans *Crichlow*, l'article 10.5 « n'empêche pas expressément le Tribunal d'ordonner le remboursement des dépens, mais il limite généralement cette pratique aux cas où le Tribunal constate que l'une des parties a abusé de la procédure ». Je constate qu'aucune des parties à la présente affaire n'ayant abusé de la procédure, il n'y a aucune raison pour que j'ordonne le remboursement des dépens.

Conclusion

57. La décision de ne pas prolonger ou renouveler l'engagement du requérant était légitime et n'a violé aucun de ses droits. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)
Juge Memooda Ebrahim-Carstens

Fait ce 15 janvier 2010

Enregistré ce 15 janvier 2010

(Signé)
Hafida Lahiouel, Greffier, New York