



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2016/110
Jugement n° : UNDT/2017/085
Date : 7 novembre 2017
Français
Original : Anglais

Devant : Juge Teresa Bravo
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas M.

ASENSI MONZÓ

Contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Robbie Leighton,
Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Jérôme Blanchard,
Office des Nations Unies à Genève

Remarque : Le présent jugement a été rectifié conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Introduction

1. La requérante, une terminologue engagée pour une durée déterminée à la Division de la gestion des conférences (« la DGC ») de l'Office des Nations Unies à Genève (« l'ONUG »), conteste la décision selon laquelle son engagement de durée déterminée ne peut pas être converti en un engagement continu en raison d'une interruption de service (« la décision contestée »). Elle a été informée de la décision contestée le 11 juillet 2017 par un courrier électronique du Service de la gestion des ressources humaines (« le SGRH ») de l'ONUG.

2. La requérante demande que la décision contestée soit annulée et que la question soit renvoyée à l'auteur de la décision pour qu'il constate que la prétendue interruption de service invoquée par le défendeur n'a pas eu pour effet d'interrompre la période de service qu'elle a accomplie à l'Organisation.

Exposé des faits

3. La requérante est entrée au service de l'Organisation en novembre 2002 en qualité de terminologue espagnole à la Section espagnole de traduction de la DGC de l'ONUG, et a été rengagée au titre de contrats de courte durée successifs régis par les anciennes dispositions 300 et suivantes du Règlement du personnel.

4. Le 15 avril 2008, le contrat de la requérante a expiré, elle a cessé ses fonctions à l'Organisation et le solde de ses jours de congé annuel lui a été payé. Elle a ensuite été rengagée du 5 mai au 31 octobre 2008 au titre d'un autre contrat de courte durée. Lors de la cessation de service, le solde de ses jours de congé annuel ne lui a pas été payé mais a été reporté au contrat suivant, et cela a été mentionné dans la notification administrative lui signifiant sa cessation de service.

5. Le 10 novembre 2008, la requérante a de nouveau été engagée pour une période de courte durée (jusqu'au 8 mai 2009).

6. Entre-temps, la requérante s'étant soumise à une procédure de recrutement avec mise en concurrence à l'issue de laquelle elle a été retenue, son engagement

de courte durée a été converti en un engagement de durée déterminée à compter du 1^{er} mars 2009.

7. En 2013, l'Organisation a entrepris un examen en vue de l'octroi d'engagements continus à compter du 1^{er} juillet 2012 et la requérante a été contactée. Celle-ci a fourni tous les documents nécessaires. En mars 2014, elle a été informée qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour que son engagement puisse être converti en engagement continu à compter du 1^{er} juillet 2012.

8. Le 23 octobre 2014, le supérieur hiérarchique de la requérante a écrit à une spécialiste hors classe des ressources humaines (« la SHCRH ») du SGRH de l'ONUG pour savoir où en était la conversion de l'engagement de la requérante. La SHCRH a répondu par courrier électronique le 31 octobre 2014 qu'il avait été considéré que la requérante ne remplissait pas les conditions requises pour deux raisons :

a. Elle n'avait pas accompli cinq années de service continu car le fait qu'elle avait quitté l'Organisation le 15 avril 2008 et que le solde de ses jours de congé annuel accumulés lui avait été payé constituait une interruption de service. La SHCRH a précisé qu'au 30 juin 2012, la requérante avait accompli environ 4 ans et 2 mois de service ininterrompu ;

b. La requérante ne disposait pas de quatre rapports d'évaluation satisfaisants (e-PAS). Elle n'en avait que trois parce qu'avant 2009, elle avait été engagée au titre de contrats de courte durée régis par les dispositions de la série 300, qui n'exigeaient pas que le comportement professionnel des titulaires fasse l'objet d'évaluations.

9. En décembre 2015, l'Organisation a entrepris une autre étude en vue de l'octroi d'engagements continus à des membres du personnel. La date limite à laquelle il fallait avoir rempli les critères d'admissibilité était le 30 juin 2013. La requérante a une nouvelle fois été informée à ce sujet et elle a présenté son dossier.

10. Le 18 mai 2016, l'équipe des engagements continus a adressé à la requérante un courrier électronique l'informant que la phase d'examen des demandes était achevée et qu'elle devait se connecter à Inspira pour connaître la suite donnée à la sienne ; si elle n'était pas d'accord avec la décision prise, elle disposait d'un délai de 15 jours pour fournir des informations complémentaires afin que sa demande puisse être réexaminée.

11. Le 1^{er} juin 2016, la requérante a informé par écrit l'équipe des engagements continus qu'elle n'était pas d'accord avec la décision selon laquelle elle ne pouvait pas prétendre à un engagement continu et qu'elle était convaincue qu'elle remplissait toutes les conditions requises. En conséquence, elle a demandé que cette décision soit réexaminée.

12. Par la suite, des consultations ont eu lieu entre des membres du personnel du SGRH de l'ONUG et des membres de l'équipe des engagements continus du Bureau de la gestion des ressources humaines (« le BGRH ») au sujet de la situation de la requérante. Il ressort clairement des divers échanges de courriers électroniques figurant dans le dossier que le SGRH de l'ONUG était favorable à la conversion tandis que l'équipe des engagements continus du BGRH y était opposée.

13. Finalement, le 11 juillet 2016, le SGRH de l'ONUG, a informé la requérante qu'après avoir examiné son dossier, l'Administration avait déterminé que sa demande ne pouvait pas être prise en considération dans le cadre du processus d'examen des engagements continus de 2013 parce que la période de service qu'elle avait accomplie à l'Organisation avait été interrompue à l'expiration de son contrat le 31 octobre 2008.

14. Selon l'Organisation, la période de service ininterrompue accomplie par la requérante à prendre en considération pour l'octroi d'un engagement continu avait débuté le 10 novembre 2008 ; par conséquent, au 30 juin 2013, elle ne justifiait pas de cinq années de service continu.

15. La requérante a demandé le 27 juillet 2016 que la décision contestée soit soumise au Groupe du contrôle hiérarchique et, par une lettre datée du

30 septembre 2016, le Groupe l'a informée que la décision contestée avait été confirmée.

16. La requérante a déposé sa requête auprès du Tribunal le 23 décembre 2016 et le défendeur a déposé sa réponse le 27 janvier 2017.

17. Par l'ordonnance n° 67 (GVA/2017) du 10 mars 2017, le Tribunal a communiqué à la requérante deux annexes à la réponse du défendeur qui avaient été déposées *ex parte* et convoqué également les parties à une audience de mise en état, qui a eu lieu le 2 mai 2017.

18. Au cours de l'audience de mise en état, les parties sont notamment convenues que l'affaire pouvait être examinée sur la base des arguments écrits et qu'une procédure orale n'était pas nécessaire.

Conclusions des parties

19. Les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

a. Elle a été employée de façon continue par l'Organisation depuis le 5 mai 2008 car elle n'a reçu aucun paiement en compensation de ses jours de congé annuel accumulés. Le report de ses jours de congé annuel au contrat suivant avait pour objet ne pas interrompre sa période de service ; par conséquent, sa cessation de service n'a pas mis fin à sa relation contractuelle avec l'Organisation ;

b. Le fait qu'un droit contractuel acquis durant un contrat avait été maintenu jusqu'au contrat suivant attestait la continuité de son service à l'Organisation et montrait qu'une certaine forme de relation contractuelle existait entre les engagements ;

c. Le courrier électronique du 31 octobre 2014 montre clairement qu'à l'expiration de son contrat, le 15 avril 2008, c'était le fait que le solde des jours de congé annuel avait été payé qui avait causé une interruption de service. Par conséquent, le fait que le solde de ses jours de congé annuel n'avait pas été payé à l'expiration de son contrat le 31 octobre 2008 atteste la

continuité du service. Par conséquent, l'Administration ne devrait pas être admise à faire valoir que le courrier électronique du 31 octobre 2014 résultait d'une erreur commise lors de l'examen des états de service de la requérante ;

d. Se fondant sur le courrier électronique que lui avait adressé le 31 octobre 2014 la SHCRH du SGRH de l'ONUG, elle pouvait légitimement espérer que, lors du processus d'examen des engagements continus de 2013, elle serait réputée avoir accompli cinq années de service continu ;

e. Dans l'éventualité où les règles applicables seraient ambiguës, cette ambiguïté devrait être tranchée en sa faveur sur la base de la règle *contra proferentem*.

20. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

a. Le principe est qu'il faut avoir accompli cinq années de service continu au titre d'un ou plusieurs engagements de durée déterminée régis par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

b. Bien que les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel prévoient la possibilité de comptabiliser, dans le calcul des cinq années continues requises pour la conversion d'un engagement de courte durée en engagement continu, la période pendant laquelle un fonctionnaire a été employé au titre d'engagements de courte durée régis par les anciennes séries 100, 200 ou 300, seules les périodes d'emploi continues peuvent être retenues ;

c. Les dispositions sur lesquelles la requérante se fonde pour faire valoir que son service a été continu depuis le 5 mai 2008 étant donné qu'elle a reporté ses jours de congé annuel ont pour objet de déterminer à quel moment la continuité du service accompli au titre d'engagements de courte durée doit être considérée comme interrompue et non de définir la continuité du service entre deux engagements de courte durée ;

d. Le fait que la requérante a reporté son congé annuel entre deux contrats de courte durée n'est pas une indication de la continuité de son service.

Pendant l'interruption entre les deux contrats, la requérante n'avait pas de relation contractuelle avec l'Organisation ;

e. Le fichier des questions courantes (FAQs) sur les engagements continus indique qu'il peut être fait exception à la règle générale des cinq années de service continu dans le cas de fonctionnaires ayant été engagés au titre des dispositions des anciennes séries 100, 200 et 300, mais aucune des exceptions prévues ne s'applique à la requérante ;

f. La requérante n'a subi aucun préjudice et sa situation sera réévaluée lors du prochain examen annuel.

Questions à examiner

21. Les questions juridiques devant être tranchées par le Tribunal en l'espèce sont les suivantes :

a. L'intervalle entre les deux engagements de courte durée de la requérante (du 31 octobre au 9 novembre 2008) avait-il interrompu la période de service continue à l'Organisation requise pour qu'elle puisse prétendre à un engagement continu ;

b. La requérante pouvait-elle légitimement espérer se voir reconnaître le droit à un engagement continu ;

c. La doctrine *contra proferentem* était-elle applicable en l'espèce ?

Examen

L'intervalle entre les deux engagements de courte durée de la requérante (du 31 octobre au 9 novembre 2008) avait-il interrompu la période de service continue à l'Organisation requise pour qu'elle puisse prétendre à un engagement continu ?

22. Le cadre juridique régissant les engagements continus est défini par la circulaire [ST/SGB/2011/9](#) (Engagements continus) et l'instruction administrative [ST/AI/2012/3](#) (Administration des engagements continus). Le Tribunal analysera

les principales dispositions de ces instruments qui sont applicables au cas de la requérante.

23. La section 2 de la circulaire [ST/SGB/2011/9](#) indique les conditions d'octroi des engagements continus, la définition du terme « service continu » étant la disposition interprétative la plus importante pour le cas de la requérante.

24. L'alinéa 2.1 a) de la circulaire est ainsi libellé :

2.1 Les fonctionnaires qui ont été nommés à l'issue d'une procédure de sélection comprenant un examen effectué par un organe de contrôle du Secrétariat conformément à la disposition 4.15 du Règlement du personnel, et qui sont titulaires d'un engagement de durée déterminée, doivent remplir les conditions suivantes pour pouvoir prétendre à un engagement continu :

a) Avoir à leur actif au moins cinq années de service continu au titre d'engagements de durée déterminée régis par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, sans préjudice des dispositions du paragraphe 2.2 ci-après ;

25. Dans son paragraphe 2.2, la circulaire dispose qu'en ce qui concerne les cinq années de service continu exigées à l'alinéa 2.1 a) ci-dessus :

a) Les périodes de service correspondant à des engagements relevant des dispositions des anciennes séries 100, 200 ou 300 du Règlement du personnel peuvent entrer dans le calcul de la période requise à condition que :¹

i) Le service ait été continu ;

ii) Le fonctionnaire ait, à un moment quelconque de la période de service continu, été choisi pour occuper un poste à l'issue d'une procédure de sélection comprenant un examen effectué par un organe de contrôle du Secrétariat conformément à la disposition 4.15 du Règlement du personnel ;

iii) Le fonctionnaire soit titulaire d'un engagement de durée déterminée ;

...

d) Le service est considéré comme interrompu lorsque le fonctionnaire a cessé ses fonctions et reçu une indemnité de départ,

¹ Les séries 100 et 200 du Règlement du personnel ont été supprimées le 30 juin 2009. La série 300 a été supprimée le 31 décembre 2010.

une indemnité de rapatriement et un versement en compensation des jours de congé annuel accumulés.

26. L'instruction administrative [ST/AI/2012/3](#) relative à l'administration des engagements continus contient des dispositions similaires :

Périodes de service entrant dans le calcul des cinq années de service continu

2.9 Conformément à l'alinéa a) de la section 2.1 de la circulaire [ST/SGB/2011/9](#), les fonctionnaires doivent, à la date d'admissibilité, avoir à leur actif au moins cinq années de service continu au titre d'engagements de durée déterminée régis par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

2.10 Les périodes de service correspondant à des engagements relevant des dispositions des anciennes séries 100, 200 ou 300 du Règlement du personnel peuvent entrer dans le calcul de la période requise à condition que le service ait été continu jusqu'à la date d'admissibilité.

...

2.13 Le service est considéré comme interrompu lorsque le fonctionnaire a cessé ses fonctions et reçu une indemnité de départ, une indemnité de rapatriement et un versement en compensation des jours de congé annuel accumulés. Lorsque la période de service a été interrompue, la période qui a précédé l'interruption n'est pas prise en considération et le compte ne reprend qu'au moment du rengagement, à moins que le fonctionnaire ait été réintégré par application de la disposition 4.18 du Règlement du personnel.

27. La disposition 4.18 de la circulaire [ST/SGB/2017/1](#) (Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies) dispose ce qui suit :

Disposition 4.18

Réintégration

a) Tout ancien fonctionnaire précédemment titulaire d'un engagement continu ou de durée déterminée qui est rengagé pour une durée déterminée ou à titre continu dans les 12 mois suivant la date de sa cessation de service peut être réintégré si le Secrétaire général estime que l'intérêt de l'Organisation le commande.

b) Le fonctionnaire réintégré est réputé avoir été employé de façon continue et doit restituer les sommes qu'il a reçues du fait de la cessation de ses services, notamment l'indemnité de licenciement

(disposition 9.8), la prime de rapatriement (disposition 3.19) et le versement correspondant aux jours de congé annuel accumulés (disposition 9.9). La période comprise entre la date de la cessation de service et celle de la réintégration est imputée, dans toute la mesure possible, sur le congé annuel de l'intéressé, le reste étant compté comme congé spécial sans traitement. Le congé de maladie prévu par la disposition 6.2 que le fonctionnaire avait à son crédit au moment où est intervenue sa cessation de service est porté de nouveau à son crédit et sa participation éventuelle à la Caisse commune des pensions du personnel est régie par les statuts de la Caisse.

c) En cas de réintégration, il en est dressé constat dans la lettre de nomination.

28. Dans l'affaire *Kulawat* 2014-UNAT-428, le Tribunal d'appel a souligné que, s'agissant d'une décision administrative concernant l'admissibilité d'un fonctionnaire à la conversion de son engagement, l'intéressé avait le droit non pas de se voir octroyer un engagement permanent, mais de voir sa candidature à un tel engagement examinée de façon équitable, correcte et transparente.

29. Le présent Tribunal conclut que le critère d'examen ci-dessus, bien qu'ayant été appliqué à un cas de conversion en engagement permanent, peut également être appliqué *mutatis mutandis* à des cas concernant des engagements continus. En effet, pour pouvoir prétendre à l'un ou à l'autre type d'engagement, les candidats doivent remplir certaines conditions énoncées dans les circulaires et instructions administratives.

30. La rupture de continuité du service accompli à l'Organisation est généralement appelée « interruption de service ». En substance, c'est la période suivant la fin d'un contrat au cours de laquelle une personne ne peut pas être employée par l'Organisation, en particulier au Secrétariat de l'ONU.

31. Selon la jurisprudence du Tribunal (voir *Rockcliffe* UNDT/2012/033), la décision d'imposer une interruption de service est intrinsèquement liée au contrat car cette interruption commence immédiatement à l'expiration du contrat et dure un certain temps avant que l'intéressé puisse prétendre à un nouvel engagement ou soit effectivement rengagé.

32. Une interruption de service peut être d'une journée ou plus. Toutefois, quelle qu'en soit la durée, elle a pour effet d'interrompre la période d'engagement continu de l'intéressé à l'Organisation. Voir aussi *Dunda* UNDT/2013/034.

33. Tant la requérante que le SGRH de l'ONUG étaient d'avis que l'interruption de service entre les deux contrats de courte durée de la requérante, c'est à dire entre son contrat venu à expiration le 31 octobre 2008 et son rengagement le 10 novembre 2008, était de nature purement « administrative ».

34. Ils font valoir que le solde des jours de congé annuel de la requérante n'a pas été payé mais reporté à son nouveau contrat qui a commencé le 10 novembre 2008. En outre, la requérante a continué d'exécuter exactement les mêmes fonctions qu'avant l'expiration de son contrat.

35. Néanmoins, l'équipe des engagements continus du BGRH a considéré que l'intervalle entre les deux contrats de la requérante avait rompu la continuité du service qu'elle avait accompli à l'Organisation.

36. En 2008, la requérante était employée par l'Organisation au titre d'un contrat régi par la série 300. Les contrats de ce type étaient censés être de courte durée et ne pas dépasser six mois. En conséquence, leurs titulaires devaient cesser leurs fonctions à l'Organisation et interrompre leur période de service avant de pouvoir être éventuellement rengagés. À l'époque des contrats régis par la série 300, après une interruption de service obligatoire, de nombreux membres du personnel étaient rengagés exactement aux mêmes postes pour exercer les mêmes fonctions.

37. Nonobstant ce qui précède, le Tribunal relève que dans la notification administrative signifiant la cessation de service de la requérante, qui a été établie le 23 octobre 2008 et approuvée la veille de l'expiration de son contrat, il était indiqué ce qui suit : « fin d'engagement de courte durée sur base mensuelle au niveau T.II local. 4 jours de congé annuel à reporter au prochain contrat ». Cela montre clairement que la requérante savait qu'après cette période, elle obtiendrait un autre contrat.

38. L'une des annexes déposées par le défendeur est un document adressé à l'équipe des engagements continus du BGRH par la Chef du SGRH de l'ONUG, dans lequel sont donnés des détails sur les divers contrats de courte durée accordés à la requérante et il est expliqué pourquoi la période d'emploi que celle-ci a accomplie à l'Organisation devrait être considérée comme continue aux fins de l'examen de son admissibilité à un engagement continu².

39. Dans ce document, la Chef du SGRH de l'ONUG, indiquait ce qui suit :

Lors de sa cessation de service, le 31 octobre 2008, le solde de ses jours de congé annuel a été reporté au nouveau contrat. L'interruption de service était uniquement de nature administrative et l'intéressée pouvait s'attendre à être rengagée. Par conséquent, la période couverte par les deux contrats de courte durée doit être comptabilisée et considérée comme continue aux fins de l'examen de la demande d'engagement continu.

40. La Chef du SGRH de l'ONUG n'a pas indiqué quel était le fondement juridique de cette conclusion et le Tribunal souligne que l'existence d'une « espérance de rengagement » entre deux contrats de courte durée n'est pas en soi un facteur de continuité dans les états de service d'un membre du personnel.

41. À ce propos, le Tribunal rappelle que dans la lettre de nomination de la requérante pour la période allant du 5 mai au 31 octobre 2008, il était précisé que : « le présent engagement est régi par les termes et conditions indiqués ci-après ainsi que par les dispositions pertinentes du Statut et les dispositions 301 à 312.6 du Règlement du personnel. »

42. Les anciennes dispositions 301.1 à 312.6 du Règlement du personnel applicables au personnel engagé pour des périodes de durée limitée ([ST/SGB/2003/3](#)) prévoyaient ce qui suit :

Objet et portée des dispositions de la série 300 du Règlement du personnel

Les dispositions de la série 300 du Règlement du personnel s'appliquent au personnel engagé expressément pour répondre aux besoins spéciaux de l'ONU en matière de services de durée limitée.

² Annexe 4.

Elles prévoient deux types d'engagements pour le personnel qui ne fait pas carrière à l'Organisation :

a) L'engagement de courte durée (CD) qui ne peut dépasser six mois. Ce type d'engagement permet, en cas de besoins imprévus ou en période de pointe, de recruter du personnel temporaire pour assurer les tâches indispensables dont le personnel permanent ne peut s'acquitter du fait des vacances de poste ou des départs en mission, et pour assurer les services de conférence et d'autres fonctions à court terme ;

...

Disposition 301.1

Personnel auquel s'appliquent les dispositions 301.1 à 312.6

a) Les dispositions 301.1 à 312.6 sont applicables aux fonctionnaires :

i) Expressément engagés pour des conférences et autres périodes de courte durée (CD), pour six mois consécutifs au maximum, dans tous les lieux d'affectation où un règlement distinct applicable au personnel de cette catégorie n'a pas été établi d'autre manière ;

ii) ...

b) Le Secrétaire général peut établir des conditions d'emploi spéciales applicables au personnel des services linguistiques de la catégorie des administrateurs qui est engagé pour une période de courte durée pour s'acquitter de tâches déterminées.

43. Ayant analysé les dispositions ci-dessus régissant les engagements de durée limitée (série 300) et tenant compte de l'objet et de la portée de ces engagements, le Tribunal estime que le raisonnement de la Chef du SGRH de l'ONUG n'est pas défendable. Le fait de considérer la période de service de la requérante comme étant continue serait en effet contraire à l'objectif des dispositions de la série 300 qui, bien qu'ayant disparu, s'appliquaient aux engagements de courte durée ne dépassant pas six mois.

44. En outre, aucun élément du dossier ne permettrait au Tribunal de conclure que, *de jure* et/ou *de facto*, l'ONUG avait considéré la requérante comme un membre de son personnel pendant les neuf jours où elle n'avait pas eu de contrat.

45. Un emploi continu l'Organisation donne droit à des protections, à des avantages et à des prestations. Ni l'Organisation, ni la requérante n'ont fourni d'éléments qui permettraient au Tribunal de conclure que la requérante s'est vu accorder les droits auxquels elle aurait pu prétendre si sa période de service avait été continue.

46. La requérante a quitté l'Organisation le 31 octobre 2008 et a été rengagée le 10 novembre 2008. À l'expiration de son contrat, le 31 octobre 2008, elle avait apparemment, s'agissant du solde de ses jours de congé annuel, les possibilités suivantes : soit se faire payer ses jours de congé, soit les faire reporter, soit les perdre purement et simplement. Finalement, le solde de ses jours de congé annuel ne lui a pas été payé avant le début de son nouvel engagement, mais elle a pu le reporter à son nouveau contrat.

47. Le simple fait de reporter des congés annuels ou d'autres droits ne crée pas de relation contractuelle mais confirme l'existence d'une obligation non acquittée envers un membre du personnel que l'Organisation doit honorer dans un certain délai.

48. Le report de jours de congé annuel au sein de l'Organisation n'est pas une pratique rare, en particulier lorsque que les parties sont d'accord et que cela est consigné. Cette pratique ne crée pas de fiction juridique permettant de considérer comme continu un engagement au cours duquel une interruption de service s'est produite. Par conséquent, étant donné que, pendant la période de neuf jours, il n'existait aucune relation contractuelle, la période de service de la requérante a été interrompue.

L'exception de la réintégration

49. Toutefois, le Tribunal note que des exceptions à la règle des cinq années de service continu requises sont prévues au paragraphe 2.13 de l'instruction administrative [ST/AI/2012/3](#), où il est précisé que lorsque la période de service a été interrompue, la période qui a précédé l'interruption n'est pas prise en considération dans le calcul de ces cinq années et que le compte ne reprend qu'au moment du rengagement. L'exception prévue dans cette disposition est la suivante :

la période de service ayant précédé l'interruption peut compter dans le calcul des cinq années si le fonctionnaire est réintégré en application de la disposition 4.18 du Règlement du personnel. Cette exception s'applique aux anciens fonctionnaires qui étaient titulaires d'engagements de durée déterminée ou d'engagements continus lorsqu'ils ont quitté l'Organisation mais qui sont rengagés au titre d'un contrat de durée déterminée dans les 12 mois suivant la date de leur cessation de service.

50. La réintégration a lieu si le Secrétaire général estime que l'intérêt de l'Organisation le commande. S'il est réintégré, le fonctionnaire doit rembourser les sommes qui lui ont été éventuellement versées et la durée de sa cessation de service est imputée sur ses jours de congé annuel ou considérée comme un congé spécial sans traitement. En pareil cas, la période de service est considérée comme continue.

51. Il convient de noter que la disposition 4.18 du Règlement du personnel relative à la réintégration n'existe que depuis la promulgation, le 1^{er} juillet 2009, par la circulaire [ST/SGB/2009/7](#), de l'ancienne version du Règlement du personnel (Règlement provisoire et Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies). Une disposition quasi similaire existait avant 2009, et bien que celle-ci ait été modifiée au fil du temps, elle a conservé la même teneur³. La disposition 4.18 s'applique aux anciens fonctionnaires qui étaient titulaires d'un engagement continu ou de durée déterminée et qui sont rengagés pour une durée déterminée ou à titre continu dans les 12 mois suivant la date de leur cessation de service.

52. La requérante n'était pas titulaire d'un engagement de durée déterminée ni d'un engagement continu mais d'un engagement de courte durée régi par les dispositions de la série 300. Elle ne peut pas se prévaloir de l'exception susmentionnée car à la date de sa cessation de service, le 31 octobre 2008, elle était titulaire d'un contrat de courte durée relevant de la série 300 et, lorsqu'elle a été rengagée le 10 novembre 2008, elle a l'été au titre d'un nouveau contrat de courte durée relevant de la série 300. Elle n'a donc pas été réintégrée en application du paragraphe 2.13 de l'instruction administrative [ST/AI/2012/3](#).

³ [ST/SGB/2002/1](#), ancienne version du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et des dispositions 100.1 to 112.8 du Règlement du personnel, disposition 104.3 (Rengagement).

Exception à la règle des cinq années de service continu sur le fondement de l'alinéa 2.2 d) (raisonnement a contrario)

53. La requérante fait en outre valoir que l'alinéa 2.2 d) de la circulaire [ST/SGB/2011/9](#) prévoit des circonstances dans lesquelles le service peut être considéré comme interrompu. Selon elle, le fait que le solde de ses jours de congé annuel n'a pas été payé mais reporté implique la continuité des contrats ; l'utilisation au titre d'un contrat de droits à prestations acquis au titre d'un autre contrat atteste cette continuité.

54. Comme indiqué plus haut, l'alinéa 2.2 d) dispose ce qui suit :

Le service est considéré comme interrompu lorsque le fonctionnaire a cessé ses fonctions et reçu une indemnité de départ, une indemnité de rapatriement et un versement en compensation des jours de congé annuel accumulés.

55. On pourrait donc faire valoir *a contrario* que, comme la requérante n'a pas reçu de paiement en compensation du solde de ses jours de congé annuel, sa période de service n'a pas été interrompue. Cependant, le Tribunal, ayant soigneusement étudié la question, estime, comme il l'a indiqué plus haut, que le simple fait que des jours de congé ont été reportés ne crée pas de fiction juridique établissant la continuité du service alors que l'engagement de l'intéressée a manifestement comporté une interruption. Le raisonnement de la requérante consistant à se fonder sur l'alinéa 2.2 d) pour conclure que, compte tenu du fait que les jours de congé annuel auxquels elle avait droit ont été reportés, sa période de service a été continue, doit donc être rejeté.

La requérante pouvait-elle légitimement espérer se voir reconnaître le droit à un engagement continu ?

56. La requérante fait valoir qu'elle pouvait légitimement espérer qu'elle serait réputée avoir satisfait au critère des cinq années de service continu lors du processus d'examen des engagements continus de 2014.

57. La requérante fait valoir qu'avec cet espoir, elle a « continué de travailler dans les conditions d'insécurité contractuelle dues à son engagement de durée

déterminée en escomptant, sur la base des indications claires de l'Administration, qu'elle aurait accompli, à la date de l'examen suivant, la période de service continu requise. Le fait d'avoir continué à travailler dans ces conditions en tablant sur le fait qu'elle aurait à son actif les années de service continu requises à la date de l'examen suivant constitue un préjudice ». La requérante fonde son attente légitime sur le courrier électronique du 31 octobre 2014 adressé par la SHCRH du SGRH de l'ONUG.

58. Le Tribunal note que le processus d'examen et d'octroi des engagements continus est contrôlé et mis en œuvre par l'équipe des engagements continus du BGRH. Ce processus n'est pas décentralisé au point que la SHCRH du SGRH de l'ONUG puisse engager l'Organisation par son interprétation des dispositions relatives aux engagements continus.

59. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère que le courrier électronique du 31 octobre 2014 ne pouvait pas faire naître une attente légitime chez la requérante et qu'il ne l'avait effectivement pas fait.

60. En outre, le Tribunal considère que la requérante n'a subi aucun préjudice en se fondant sur le courrier électronique adressé le 31 octobre 2014 par la SHCRH du BGRH de l'ONUG parce que sa relation contractuelle avec l'Organisation n'a pas changé – elle a continué de travailler au titre d'un engagement de durée déterminée. Enfin, l'examen en vue de l'octroi d'engagements continus étant un processus permanent, la requérante a toujours la possibilité de soumettre sa candidature.

La doctrine contra proferentem est-elle applicable en l'espèce ?

61. La requérante réaffirme que l'interprétation faite par la Chef du SGRH de l'ONUG est identique à la sienne, tandis que le défendeur a une interprétation différente. Par conséquent, même s'il existe une certaine marge d'appréciation pour l'application de l'alinéa 2.2 d) de la circulaire [ST/SGB/2011/9](#) et du paragraphe 2.13 de l'instruction administrative [ST/AI/2012/3](#), la question devrait être tranchée en sa faveur et sa période de service devrait donc être considérée comme continue.

62. En faisant valoir cet argument, la requérante cite la jurisprudence déjà établie par le Tribunal au paragraphe 15 de son jugement *Simmons* UNDT/2012/167 :

Le Tribunal ne voit aucune ambiguïté dans le libellé de l'article 17 de l'appendice D. Toutefois, il semblerait, au vu de l'interprétation différente donnée par le défendeur, qu'il pourrait être utile aux parties que le Tribunal examine cet argument. Le Tribunal se prononcerait pour l'adoption de l'interprétation ayant les conséquences les moins injustes en appliquant le principe d'interprétation internationalement reconnu selon lequel une clause ambiguë d'un contrat doit être interprétée contre les intérêts de la partie qui a proposé ou rédigé le contrat ou la clause, en particulier lorsqu'il s'agit d'une disposition telle que l'article 17 qui a été imposée unilatéralement par le défendeur. Ce principe, également appelé règle *contra proferentem*, a été confirmé par le Tribunal du contentieux administratif au paragraphe 66 de son jugement *Tolstopiatov* UNDT/2010/147.

63. Toutefois, le présent Tribunal conclut que la doctrine *contra proferentem* n'est pas applicable en l'espèce puisque le cadre juridique, tel qu'il a été analysé ci-dessus, énonce clairement les conditions requises pour des engagements continus et ne laisse aucune place à l'interprétation pour cause d'ambiguïté. L'argument de la requérante doit donc être rejeté.

Conclusion

64. La demande est rejetée.

(Signé)

Juge Teresa Bravo

Le 7 novembre 2017

Enregistré au Greffe le 7 novembre 2017

(Signé)

René M. Vargas M., Greffier, Genève