



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/010/
JAB/2007/110
Jugement n° : UNDT/2009/034
Date : 13 octobre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Coral Shaw

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

SHASHAA

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
George Irving

Conseil pour le défendeur :
Thomas Elftmann, PNUD

Introduction

1. Le poste de fonctionnaire des finances au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) relevant de la série 200, occupé par le requérant dans le nord de l'Irak, a été supprimé le 1^{er} mai 2007. Le requérant a été licencié sans qu'il soit pris en compte que lorsqu'il avait été affecté en Irak environ neuf ans auparavant, il avait conservé son statut d'origine auprès du bureau du PNUD à Amman, en Jordanie, à savoir le statut de fonctionnaire permanent relevant de la série 100 du Règlement du personnel.

2. Le requérant a demandé un réexamen administratif de la décision de le licencier. À la suite de ce réexamen, le PNUD a reconnu qu'une erreur avait été commise et a décidé d'accorder une réparation au requérant pour les indemnités de cessation de service auxquelles lui donnait droit son engagement relevant de la série 100. N'étant pas satisfait de l'issue du réexamen ni de la manière dont le PNUD avait traité l'affaire, le requérant a fait appel de la décision de le licencier. Le 11 mai 2009, son dossier a été transféré de la Commission paritaire de recours au Tribunal du contentieux administratif pour que celui-ci examine et tranche le litige. Les parties ont convenu que l'affaire pourrait être traitée sur la base du dossier déposé auprès de la Commission paritaire de recours et ont décliné l'offre de verser d'autres pièces ou écritures à ce dossier.

Les questions en cause

3. Les questions en cause dans la présente affaire sont les suivantes :
- a) Le PNUD a-t-il agi conformément aux obligations qui sont les siennes en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel lorsqu'il a mis fin à l'engagement du requérant relevant de la série 100?
 - b) Le PNUD a-t-il enfreint ses obligations de bonne foi et de loyauté?

- c) Le requérant a-t-il droit à un dédommagement par suite de la résiliation de son engagement relevant de la série 100 et, dans l'affirmative, de quelle nature doit être ce dédommagement?

Les faits

4. Le requérant est entré au service du PNUD en Jordanie en 1978 en tant qu'agent des services généraux recruté au plan local. En 1985, il s'est vu accorder un engagement permanent relevant de la série 100.

5. En 1999, à la demande du bureau du PNUD en Irak, il a été affecté à un poste temporaire de deux ans relevant de la série 200 au niveau L-4 en qualité de fonctionnaire des finances au Programme de remise en état du réseau électrique du nord de l'Irak (ENRP selon le sigle anglais). Son poste local en Jordanie a été protégé par un droit de rétention pendant deux ans.

6. Deux ans plus tard le PNUD a proposé au requérant et celui-ci a accepté de rester dans le nord de l'Irak. À l'époque, il a renoncé au droit de rétention sur son poste en Jordanie. Il a passé les huit années suivantes dans le nord de l'Irak. Son emploi là-bas n'a jamais été converti en un engagement relevant de la série 100.

7. En 2004, le contrat du requérant au Programme ENRP est arrivé à son terme. Dans une lettre datée du 9 mars 2004 émanant du Bureau des ressources humaines, le requérant a reçu des informations sur certaines questions relatives à la fin de son contrat qui intéressent son licenciement ultérieur et sa présente requête. Il était dit dans cette lettre :

« Nous souhaitons également apporter des précisions sur ce que sera votre statut à la fin de votre contrat le 4 juillet 2004. Les postes offerts dans des projets internationaux sont par nature temporaire et à la fin de votre contrat, vous retrouverez votre statut personnel local à Aman, en Jordanie. Vous vous souviendrez que lorsque vous avez accepté l'affectation à Erbil (Iraq), vous n'avez pas conservé de droit de rétention sur un poste particulier à Aman, en Jordanie et ce droit n'aurait pu être maintenu pendant les cinq ans que vous avez passés

ailleurs. De ce fait, votre retour au service actif au bureau de pays est tributaire de la disponibilité d'un poste approprié.

Sur la base de la notification que vous avez reçue en octobre, nous sommes sûrs que vous avez déjà entamé une recherche d'emploi de remplacement. Vous êtes censé et en fait êtes tenu de postuler à des débouchés appropriés au PNUD ou au sein du système des Nations Unies. À cet égard, nous croyons savoir que vous avez été informés de la foire à l'emploi qui s'est tenue au bureau de Jordanie au milieu de 2003, or, le [bureau de pays] n'a eu aucune nouvelle de vous.

Si, d'ici au 4 juillet 2004 vous n'avez pas trouvé un emploi de remplacement, vous pouvez être mis en congé spécial sans traitement pour une période pouvant aller jusqu'à un an pendant laquelle vous serez censé poursuivre une recherche active. Avant d'être mis en congé spécial sans traitement, vous pourriez également prendre le congé annuel bloqué que vous avez peut-être conservé après votre départ du PNUD à Aman en percevant le traitement de Jordanie. Cela vous accorderait du temps supplémentaire pour procéder à vos recherches tout en continuant de percevoir votre traitement au dernier grade et échelon que vous aviez en Jordanie. Pendant votre congé spécial sans traitement, si vous souhaitez continuer de participer à la Caisse des pensions et à bénéficier de la couverture de l'assurance médicale et dentaire, vous devriez prendre à votre charge l'intégralité des cotisations (vos propres cotisations et celles de l'Organisation) calculées en fonction de votre traitement en Jordanie à l'époque où vous avez quitté ce pays pour être affecté à Erbil, en Irak. Vous ne toucherez aucun émolument pendant la durée de votre congé spécial sans traitement.

Si votre recherche d'emploi, consignée dans des documents, n'aboutit pas, l'Organisation devrait passer à l'étape de votre licenciement. En fonction des conditions énoncées par le bureau de Jordanie lorsque vous l'avez quitté pour votre affectation temporaire au programme ENRP, la direction du [bureau de pays] voudra peut-être étudier avec le siège du PNUD [...] la possibilité de vous faire bénéficier d'indemnités de départ calculées en fonction de votre situation d'agent recrutés au plan local ».

8. À la suite de cette lettre, le requérant a reçu un autre engagement au PNUD en Irak de la série 200 dont la date d'expiration était fixée au 30 avril 2007. En février 2007, il a été informé que son poste de la série 200 en Irak serait supprimé le 1^{er} mai 2007.

9. Le 7 avril 2007, le requérant a été informé qu'il serait licencié le 30 avril 2007. En prenant cette mesure, le PNUD n'a pas tenu compte du caractère permanent de son engagement initial en Jordanie. Il a considéré que le requérant n'avait eu comme seul engagement au PNUD l'engagement temporaire relevant de la série de 200 qui avait expiré le 30 avril 2007 et n'avait pas été prolongé au-delà de cette date. Le requérant a donc reçu des indemnités de départ correspondant seulement à la fin de son engagement temporaire.

10. Le requérant a demandé un réexamen administratif de cette décision. Le 6 juillet 2005, le PNUD a reconnu que le requérant n'avait jamais démissionné de son poste permanent relevant de la série 100 en Jordanie et que l'Organisation avait commis une erreur en ne tenant pas compte de cet engagement. Il a décidé que l'intéressé avait droit au montant maximum d'indemnités de départ prévu sur la base du barème des traitements actuellement applicable au personnel local du PNUD en Jordanie au grade et à l'échelon que le requérant détenait à l'époque où il a quitté son poste local pour prendre son affectation internationale. Le PNUD a également reconnu que le requérant avait droit à trois mois de traitement au lieu de préavis, en plus du remboursement d'éventuels droits au congé annuel non utilisés. Selon le requérant, le PNUD ne lui a toujours pas versé ces indemnités du fait que les conditions de son départ font toujours l'objet d'un litige. Au moment où il a cessé ses fonctions, il avait accumulé environ 29 années de service aux Nations Unies et avait 55 ans.

11. Le requérant a fait appel de la décision de mettre fin à son engagement permanent, en contestant la manière dont son licenciement s'était effectué et en réclamant d'autres indemnités en plus de celles que le PNUD avait décidé de lui accorder.

Conclusions du requérant

12. Dans l'exposé introductif de recours présenté initialement au nom du requérant était posée la question de savoir si le poste qu'il occupait dans le cadre du projet en Irak aurait dû être converti en un engagement relevant de la série 100. Le jury de la Commission paritaire de recours a estimé que cette question n'entraîne pas dans le champ d'application du recours. De ce fait, mais également en raison des écritures soumises ultérieurement par le requérant, la présente affaire est donc limitée aux motifs pour lesquels il a été mis fin à l'engagement relevant de la série 100 et à la manière dont cela a été fait.

13. Dans sa requête, le requérant soutient que :

- a) Le PNUD a manqué à son obligation de lui accorder de bonne foi un traitement équitable comme il était tenu de le faire pour tous les fonctionnaires en vertu des règles en vigueur à l'époque des faits, notamment l'article 9.1 a) du Statut du personnel et la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel;
- b) La manière dont on l'a informé de la résiliation de son engagement sans que soient respectées les exigences d'une procédure régulière et en lui donnant des indications erronées sur les droits qui étaient les siens amène à penser que le PNUD a abusé de son pouvoir discrétionnaire;
- c) Son licenciement du PNUD permet au requérant de prétendre à certains droits contractuels en plus de ceux dont il a bénéficié lors de la suppression du poste temporaire en Irak;
- d) En ne lui accordant pas d'emblée trois mois de préavis pour son engagement permanent, le PNUD a enfreint ses obligations

réglementaires prévues à la disposition 109.3 du Règlement du personnel;

- e) Le requérant n'a pas eu la possibilité d'exercer son droit de postuler à un nouveau poste parce que le PNUD a constamment agi jusqu'à son licenciement comme si le requérant relevait de la série 200 et comme si le PNUD n'avait pas l'intention de lui accorder les droits auxquels il pouvait légitimement prétendre.

14. Le requérant demande la réintégration au service de l'Organisation jusqu'à la date obligatoire où il prendra une retraite pleine ou à défaut trois ans de traitement de base net ainsi que le versement de ses droits correctement calculés en fonction de sa rémunération et de son lieu d'affectation finals.

Conclusions du défendeur

15. En résumé, le défendeur avance les conclusions suivantes :

- a) Le défendeur ne conteste pas l'argument principal du requérant selon lequel en tant que titulaire d'un engagement permanent, il avait droit, en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel à ce que soit accordée la priorité à sa candidature à des postes vacants et appropriés où ses services pouvaient être efficacement utilisés;
- b) Le défendeur nie qu'aucun article du Statut ou aucune disposition du Règlement du personnel ait été enfreint. Selon lui, l'engagement permanent du requérant est lié au statut d'agent recruté localement et les dispositions de l'alinéa i) de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel doivent être considérées comme respectées si la candidature de l'agent local concerné à des postes appropriés vacants à son lieu d'affectation est prise en considération. Il n'existait pas de postes appropriés vacants et, en tout état de cause, lorsqu'il a été avisé

de la suppression du poste de la série 200, le requérant n'a postulé aux trois postes d'agent recruté localement au bureau du PNUD en Jordanie que lorsqu'il a déposé son exposé introductif de recours. Le défendeur renvoie à la lettre de Bureau des ressources humaines du 9 mars 2004 qui, selon lui, montre que le requérant savait quelles étaient ses obligations sur ce point.

- c) Le défendeur fait observer que la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel ne s'applique pas aux fonctionnaires relevant de la série 200. Leurs engagements ne leur permettent pas de prétendre aux mêmes garanties en matière d'emploi et de perspectives de carrière que celles dont bénéficient les fonctionnaires relevant de la série 100. Le requérant relevant de la série 200, le PNUD n'était pas tenu de lui accorder une priorité au moment d'examiner sa candidature à un poste de remplacement approprié. À l'expiration du poste relevant de la série 200, il aurait été obligé de reprendre son statut d'agent recruté localement en Jordanie.
- d) Le défendeur reconnaît néanmoins qu'une erreur a été commise par le bureau de pays au sujet du statut du requérant lorsqu'il a été considéré comme ayant démissionné de son poste permanent en Jordanie. Il s'en est suivi une certaine confusion et ce n'est que comme suite à la demande de réexamen administratif du requérant qu'une analyse complète a été menée et la situation rectifiée.

Articles pertinents du Statut et dispositions du Règlement du personnel

16. Il n'est possible de mettre fin à l'engagement permanent et à d'autres engagements relevant de la série 100 que dans les conditions arrêtées par le Statut et le Règlement du personnel. Les articles et les dispositions applicables à l'époque des faits à l'examen dans le présent jugement étaient les suivants.

17. L'article 9.1 a) se lit comme suit :

« a) Le/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent et qui a terminé sa période de stage, si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé(e) ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, il/elle n'est plus capable de remplir ses fonctions.

...

[L]e/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition qu'elle soit compatible avec les dispositions de la Charte et que l'intéressé(e) n'en conteste pas le bien-fondé ».

18. Le Secrétaire général est habilité par l'article 9, lorsque les circonstances le justifient et lorsqu'il juge qu'il y a lieu de le faire, à verser à un fonctionnaire licencié en vertu du dernier alinéa de l'article 9.1 a) du Statut du personnel une indemnité de licenciement supérieure de 50 % au plus à celle normalement prévue par le Statut du personnel.

19. L'article 9.5 du Statut du personnel traite de l'âge du départ à la retraite et prévoit que les fonctionnaires engagés avant 1990 ne sont pas maintenus en fonction au-delà de l'âge de 60 ans à moins que le Secrétaire général ne recule cette limite dans des cas exceptionnels.

20. La disposition 109.1 c) du Règlement du personnel traite des définitions du licenciement, de la suppression de poste et de la réduction du personnel. L'alinéa i) prévoit que si les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'un autre type de nomination pour autant que la compétence relative, l'intégrité et la durée de service relatives des intéressés soient dûment prises en considération.

21. L'alinéa ii) de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel prévoit que les dispositions de l'alinéa i) sont considérées comme étant respectées à l'égard des fonctionnaires recrutés au plan local si les candidatures de ces fonctionnaires à des postes vacants dans leur lieu d'affectation ont été prises en compte.

22. En application de la disposition 109.3, tout fonctionnaire nommé à titre permanent doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins trois mois, donné par écrit. En lieu et place de préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité égale à la somme du traitement, de l'indemnité de poste et des autres indemnités auxquelles il aurait eu droit au cours de la période de préavis, calculée au taux en vigueur le jour de la cessation de service.

23. La disposition 109.4 d) traite de la situation d'un fonctionnaire qui doit cesser ses fonctions en vertu d'un arrangement de départ négocié ou pour cause de suppression de poste ou de compression d'effectifs et à qui il manque moins de deux ans pour atteindre l'âge de 55 ans et pour compter 25 ans d'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Cette personne, à sa demande, peut être mise en congé spécial sans traitement aux fins de la pension pour une période de deux ans dans le seul but de lui permettre de continuer de cotiser à la Caisse des pensions pendant cette période.

Examen

24. Les articles du Statut et les dispositions du Règlement du personnel cités plus haut limitent notablement les circonstances dans lesquelles le fonctionnaire nommé à titre permanent peut être licencié avant l'âge obligatoire de départ à la retraite (60 ans dans le cas du requérant). Ce type d'emploi bénéficie de garanties particulières. De plus, lorsqu'un fonctionnaire dans cette situation s'approche de l'âge du départ à la retraite, il existe des mécanismes supplémentaires qui lui permettent de continuer de cotiser à la Caisse des pensions.

25. Les garanties dont bénéficie le personnel nommé à titre permanent ont été examinées dans un certain nombre de jugements du Tribunal administratif de Nations Unies. Dans l'affaire *Fagan* (1994), le Tribunal administratif a souligné qu'il était important de respecter les droits que la disposition 109.1 reconnaissait aux fonctionnaires nommés à titre permanent¹. Il y est dit que ce respect est vital pour la sécurité du personnel qui, ayant obtenu le statut permanent, doit être considéré comme répondant aux qualifications exigées par l'Organisation. Le Tribunal administratif a fait valoir ensuite que même s'il est vrai que les efforts pour trouver un emploi de remplacement ne peuvent être prolongés indûment et que l'intéressé est tenu de coopérer pleinement, ces efforts doivent être déployés de bonne foi dans le but d'éviter, dans toute la mesure possible, une situation où des fonctionnaires nommés à titre permanent et ayant de longs états de service à l'Organisation soient renvoyés et contraints d'engager un processus tardif et incertain de réinsertion professionnelle.

26. Dans l'affaire *Carson* (1962), le Tribunal administratif a déclaré que l'Organisation doit s'efforcer de bonne foi de trouver d'autres postes aux fonctionnaires nommés à titre permanent dont les postes sont supprimés. Le défendeur doit démontrer que la candidature du fonctionnaire a été examinée au moment de pourvoir des postes vacants et que l'intéressé n'a pas été jugé apte à en occuper aucun avant sa cessation de service². Le Tribunal administratif a également estimé que lorsqu'on pouvait douter que la candidature du fonctionnaire ait été prise raisonnablement en considération, c'était à l'Administration qu'il incombait de prouver que cela avait été le cas³.

27. Le défendeur cite la lettre adressée au requérant en mars 2004 comme la preuve de la politique suivie par le PNUD en ce qui concerne la responsabilité incombant aux fonctionnaires dans la situation du requérant de trouver des postes de

¹ Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 679, *Fagan*, par. XIII (1994).

² Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 85, *Carson*, par. 8 à 11 (1962).

³ Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 447, *Abbas*, par. VII (1989); Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 910, *Soares*, par. IV (1998).

remplacement appropriés. J'estime néanmoins que cette politique n'est pas entièrement conforme au Règlement du personnel. Par exemple, elle ignore l'exigence positive de l'alinéa i) de la disposition 109.1 c) qui veut que l'employeur maintienne les fonctionnaires nommés à titre permanent de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type d'engagement ainsi que l'exigence énoncée à l'alinéa ii) d'examiner les candidatures du personnel recruté localement pour des postes appropriés vacants sur leur lieu d'affectation. En vertu de ces dispositions c'est à l'employeur qu'il incombe d'assurer la protection du fonctionnaire permanent. Même si l'employeur doit pouvoir escompter une collaboration raisonnable de la part de l'intéressé, l'entière responsabilité pour chercher et trouver un autre poste ne doit pas incomber à ce dernier comme le laisse entendre la lettre de mars 2004.

28. Rien ne prouve ni ne permet même de penser que le PNUD ait eu une quelconque raison de mettre fin à l'engagement du requérant pour des motifs liés à son travail ou bien parce qu'il était considéré comme inapte à travailler où que ce soit dans le système des Nations Unies. En fait, le licenciement du requérant était considéré initialement comme motivé par la suppression de son poste de la série 200. Il a reçu un préavis de trois mois lui annonçant la fin de son engagement temporaire mais n'a pas été avisé de l'intention du PNUD de lui faire quitter le service de l'Organisation en mettant fin à son engagement relevant de la série 100.

29. Il doit être porté au crédit du PNUD que, lorsque son attention a été attirée sur l'erreur commise, il a rapidement reconnu que le requérant avait droit à des indemnités pour la résiliation de son engagement permanent y compris à une indemnité au lieu du préavis de trois mois.

30. Est-ce que en accordant ces indemnités – et en suivant la procédure qu'il a suivie – le PNUD s'est pleinement acquitté de ses responsabilités à l'égard du requérant en tant que fonctionnaire permanent licencié, étant donné son obligation primordiale de protéger cette catégorie de fonctionnaires?

31. Avant de décider de lui faire quitter entièrement le service de l'Organisation, le PNUD devait se demander si aucune des conditions préliminaires prévues à l'article IX du Statut du personnel et au chapitre IX du Règlement du personnel en ce qui concerne la résiliation d'un engagement permanent avait été remplie.

32. Premièrement, il fallait procéder à une enquête pour déterminer si une des conditions préliminaires de l'article 9.1 du Statut du personnel en ce qui concerne la cessation de service dans fonctionnaire permanent avait été remplie. Il n'a été procédé à aucune enquête de ce genre à l'époque où a été prise la décision de mettre fin à l'engagement de la série 100 du requérant. Cela a constitué une infraction à la procédure requise.

33. Deuxièmement, si l'une quelconque des conditions préliminaires prévues à l'article 9.1 avait été remplie, la disposition 109.3 du Règlement du personnel obligeait le PNUD à accorder au requérant un préavis de trois mois du licenciement prévu. Ce préavis ne constitue pas une simple formalité. Même si une indemnité est accordée au lieu du préavis, celle-ci ne constitue qu'une option secondaire. Un préavis de trois mois aurait donné aux parties la possibilité de prendre des mesures raisonnables pour vérifier s'il existait des postes appropriés vacants pour que le requérant trouve un emploi de fonctionnaire permanent ailleurs dans l'Organisation.

34. Les communications que le PNUD a eues avec le requérant avant son départ de l'Organisation ne satisfaisaient pas aux conditions prévues par la disposition 109.3 du Règlement du personnel. Le préavis adressé par le PNUD le 1^{er} février 2007 ne concernait que le poste de la série 200 que le requérant occupait en Irak et non pas son engagement permanent de la série 100. La deuxième communication par laquelle le requérant a été informé qu'il était mis fin à son engagement permanent lui a été adressée le 7 avril 2007 – trois semaines seulement avant la date de son départ de l'Organisation.

35. J'estime donc que le PNUD n'a pas donné au requérant le préavis requis de trois mois enfreignant en cela la disposition 109.3 du Règlement du personnel. L'offre qu'il a faite par la suite de payer trois mois de traitement au lieu de ce préavis ne dédommage pas complètement le requérant de toutes les pertes qu'il a subies par suite de cette infraction, y compris la perte de la possibilité de bénéficier des garanties supplémentaires auxquelles il avait droit lors de sa recherche d'un autre emploi.

36. Finalement, si le PNUD n'avait pas d'autre choix que de mettre fin à l'engagement permanent du requérant, le Statut et le Règlement lui faisaient une autre obligation comme il ressort de la lettre adressée au requérant en mars 2004. En effet celui-ci avait la possibilité de prendre un congé spécial sans traitement conformément à la disposition 109.4 d) du Règlement du personnel. En l'absence de preuve du contraire, je considère qu'il disposait d'un tel congé en 2007. Cela lui aurait permis au moins de continuer de cotiser à la Caisse des pensions et à bénéficier de prestations prévues pour le personnel même si c'était à sa propre charge. L'intéressé aurait ainsi eu l'opportunité, comme le PNUD le signalait dans sa lettre de mars 2004, de profiter d'éventuelles possibilités d'emploi qui aurait pu se présenter après son départ de l'Organisation.

37. Même si le requérant n'a pas soulevé ce point dans ses écritures, on ne lui a pas donné la possibilité de bénéficier de l'octroi discrétionnaire de l'indemnité supplémentaire de licenciement de 50 % prévue à l'article 9.3 du Statut du personnel.

Conclusions sur les questions en cause

Question 1 : Est-ce que le PNUD s'est acquitté des obligations qui lui incombent en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel en ce qui concerne la résiliation de l'engagement du requérant relevant de la série 100?

38. Personne ne conteste que l'Administration n'a pas respecté les articles et les dispositions pertinents du Statut et du Règlement du personnel en raison d'une erreur

concernant le statut du requérant. La conclusion du défendeur selon laquelle il n'y avait pas de postes vacants à l'époque est une justification avancée a posteriori et ne l'exonère pas de l'obligation qui était la sienne de prendre des mesures pour protéger l'emploi du requérant au moment où il était compromis.

39. L'allégation du défendeur selon laquelle le requérant est responsable de sa propre situation parce qu'il n'a rien fait pour trouver un autre emploi est erronée car l'intéressé n'a pas reçu le préavis requis qui lui aurait permis de le faire.

40. Je conclus que le PNUD, lorsqu'il a licencié le requérant, ne s'est pas pleinement acquitté de ses obligations à son égard telles que prescrites par le Statut et le Règlement du personnel. L'absence de tout effort de la part du PNUD pour préserver le statut de fonctionnaire permanent de l'intéressé a notablement réduit les chances de ce dernier de conserver un emploi permanent à l'ONU jusqu'à son départ à la retraite à 60 ans.

41. Les efforts déployés par la suite par le PNUD pour corriger cette situation n'ont pas suffi pour faire bénéficier le requérant de toutes les indemnités et des possibilités qu'il auraient eues si le défendeur avait adopté la démarche correcte pour le licencier au moment où il l'a fait.

42. Rien dans le dossier dont est saisi le Tribunal ne permet de conclure à la probabilité que le requérant aurait pu rester au service de l'Organisation jusqu'au départ à la retraite à l'âge obligatoire de 60 ans. Toutefois, le requérant a affirmé qu'il avait été contraint de prendre une retraite anticipée. On peut raisonnablement en déduire qu'il voulait et escomptait demeurer au service de l'Organisation. J'estime qu'il a droit à une réparation pour la possibilité perdue de le faire et de continuer le cotiser à la Caisse des pensions.

Question 2 : Est-ce que le PNUD a enfreint son obligation d'agir de bonne foi et avec loyauté?

43. Comme l'a fait valoir le Tribunal de céans dans l'affaire *James* (2009), l'obligation universelle tant de l'employé que de l'employeur d'agir de bonne foi à l'égard l'un de l'autre inclut l'obligation d'agir de manière rationnelle, équitable, honnête et conformément aux obligations qu'impose la régularité de la procédure⁴.

44. Le PNUD n'a certes pas agi conformément aux obligations qui lui incombaient à l'égard du requérant, mais la raison en est qu'il s'est trompé sur le statut du requérant en matière d'emploi et non en raison d'une démarche malhonnête et inéquitable comme l'a soutenu le requérant. Dès que l'erreur a été portée à l'attention du PNUD, celui-ci a fait de bonne foi ce qu'il fallait d'une manière qu'il a peut-être estimé être la bonne mais qui, selon ma conclusion, ne l'était pas. Il n'en reste pas moins que l'erreur initiale commise par le PNUD au sujet du requérant a eu un effet négatif sur la situation de l'intéressé.

Question 3 : Le requérant a-t-il droit à des réparations?

45. L'issue du présent jugement est certes que le requérant a droit à des réparations mais celles-ci ne peuvent être correctement évaluées sans un complément de preuves et d'écritures. Par exemple, une question qui appelle des éclaircissements est la question de savoir si la possibilité de prendre un congé spécial sans traitement constituait une option ouverte au requérant au moment de son départ. On est aussi amené à déterminer si le PNUD a déjà dédommagé le requérant, et dans l'affirmative dans quelle mesure, d'un éventuel préjudice dû au fait qu'il n'avait pas pris en compte son statut de fonctionnaire permanent.

⁴ Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, jugement n° 25, *James*, par. 28 (30 septembre 2009).

46. Les parties sont invitées à résoudre entre elles la question des réparations à la lumière du présent jugement. Si elles n'y parviennent pas, je leur propose que l'affaire soit renvoyée devant un médiateur en ce qui concerne ce point.

Injonction

Les parties doivent faire savoir au Tribunal dans les 30 jours suivant la date du présent jugement a) si elles sont parvenues à un accord sur les réparations à accorder au requérant, b) si elles souhaitent recourir à la médiation pour trancher la question des réparations, ou bien c) s'il faudra que le Tribunal tienne une autre audience et se prononce sur les réparations appropriées à octroyer.

(Signé)

Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 13 octobre 2009

Enregistré au greffe le 13 octobre 2009

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York