



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/030  
(UNAT 1627)  
Jugement n° : UNDT/2010/128  
Date : 22 juillet 2010  
Original : Anglais

---

**Devant :** Juge Coral Shaw  
**Greffé :** Genève  
**Greffier :** Víctor Rodríguez

IKPA

contre

LE SECRETAIRE GENERAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Marcus Joyce, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**

Bettina Gerber, ONUG

## **Introduction**

1. Le requérant a occupé un emploi d'agent de sécurité de classe G-2 à la Section de la sécurité et de la sûreté à l'Office des Nations Unies à Genève (UNOG) au bénéfice d'un certain nombre de contrats de courte durée de février 2003 à son départ en février 2006. Pendant son emploi, il a postulé à deux postes ayant fait l'objet d'avis de vacance ; il a passé des entretiens mais sa candidature n'a été retenue ni pour l'un ni pour l'autre. Compte tenu des renseignements obtenus lors de la procédure de sélection, il a été décidé qu'il n'avait pas l'intégrité voulue pour occuper un poste d'agent de sécurité et qu'il y avait lieu de le renvoyer.

2. Après avoir demandé en vain un contrôle hiérarchique, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de Genève. La chambre de la Commission a recommandé que lui soient versés une semaine de traitement à titre de préavis et un mois de traitement pour le préjudice moral subi. Le Secrétaire général a accepté cette recommandation.

3. Le requérant ayant saisi l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) a été chargé de ce dossier à compter du 1er janvier 2010.

4. Le requérant conteste la décision de mettre fin à ses fonctions à l'ONU à compter du 10 février 2006.

## **Les questions en cause**

5. La nature de l'affaire et les questions à trancher ont évolué par rapport à ce qu'elles étaient à l'origine dans le dossier présenté en appel devant l'ancien TANU. Lors de l'audience de mise en état, les deux parties ont fait des concessions qui ont permis de préciser et de réduire la liste des questions en cause.

6. À l'audience, le conseil du défendeur a informé le Tribunal que le défendeur n'étant pas à même de prouver le contraire, il reconnaissait qu'il avait été mis fin au contrat de courte durée du requérant à la suite de la procédure de sélection. La période de préavis requise n'ayant pas été accordée, le défendeur a reconnu qu'il n'avait pas suivi la procédure correcte de licenciement.

7. Ces concessions laissent au Tribunal le soin de trancher les questions suivantes :

- a) Le requérant était-il fondé à escompter qu'il continuerait d'être recruté au bénéfice de contrats de courte durée?
- b) La personne qui a pris la décision de mettre fin à son emploi avait-elle l'autorité voulue pour le faire?
- c) Les éléments d'appréciation sur lesquels reposait la décision de ne pas retenir la candidature du requérant au poste auquel il avait postulé et

de mettre fin à son emploi à court terme ont-ils été obtenus d'une manière juste et raisonnable?

d) Quelle réparation devrait être éventuellement accordée au requérant?

### **Les faits**

8. Ces faits reposent sur un exposé conjoint, sur des déclarations de témoins et sur des éléments de preuve apportés à l'audience par des témoins au nom des deux parties.

9. Avant d'entrer au service de l'ONU, le requérant servait dans l'armée nigériane comme sous-officier avec rang de caporal. À ce titre, il a travaillé comme commis auprès de l'adjudant-chef du régiment. Entre autres fonctions il prenait des mesures d'exécution qui, selon lui, impliquaient d'établir des actes d'accusation. Dans sa notice personnelle, il s'est présenté comme étant un officier de l'armée nigériane.

10. Le requérant est entré au service de l'ONU en qualité d'agent de sécurité à la Section de la sécurité de la sûreté le 3 février 2003. Son emploi relevait de la série 300 de l'ancien Règlement du personnel, sous la forme de contrats de courte durée régulièrement renouvelés, d'abord des contrats journaliers puis des contrats mensuels puis des contrats trimestriels.

11. D'après les témoignages de personnes employées à l'époque des faits à l'ONUG à la Section de la sécurité et de la sûreté ou dans des services proches de cette section, il ne fait guère de doute qu'une réforme du système d'emploi des agents de sécurité de l'ONU s'imposait. Les témoins ont évoqué ce qui était ressenti comme une sélection inéquitable des agents de sécurité au plan de la promotion et de la formation qui, à leur avis, a porté atteinte aux possibilités qu'avait le requérant d'obtenir un perfectionnement professionnel et de l'avancement. Il y avait besoin de professionnaliser le service et de régulariser le statut contractuel des employés.

12. Pour ce faire, un nouveau Département de la Sûreté et de la sécurité a été mis en place en janvier 2005 dans le cadre du Secrétariat de l'ONU et un grand nombre de nouveaux postes d'agents de sécurité ont été créés, y compris à Genève. Une large campagne de recrutement a été lancée en mars 2005.

13. La procédure de sélection a été fortement structurée. Un spécialiste extérieur des agents de sécurité a été engagé pour participer aux entretiens et un jury a été convoqué pour recommander au responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté des candidats appropriés aux postes mis au concours. Il incombait à ce responsable de prendre la décision finale.

14. En plus des formalités habituelles (test d'aptitude aux travaux de secrétariat, examen médical, test d'aptitude à l'utilisation d'armes à feu et entretiens), tous les requérants étaient tenus de passer un examen écrit permettant de vérifier leur capacité à communiquer en français et en anglais et à écrire des rapports ainsi qu'un test psychologique pour vérifier leur aptitude à porter une arme à feu.

15. Le jury d'entretien a établi une fiche d'entretien fondée sur les compétences permettant de classer les candidats ayant passé un entretien. Les compétences étaient les suivantes : 1) antécédents/connaissances/professionnalisme, 2) intégrité/respect de la diversité, 3) Sens des responsabilités, 4) Souci du client, 5) Travail en équipe, 6) communication, et 7) compétences/connaissances techniques, aptitudes, savoir-faire. Le jury d'entretien a formulé également de brèves observations sur chaque candidat. Les candidats devaient également passer un test psychologique.

16. En mars 2005, le requérant a postulé aux postes d'agent de sécurité de classe G-3 et de caporal de classe G-4. Il a passé des entretiens pour les 2 postes en août 2005.

17. Le spécialiste extérieur des agents de sécurité avait rang d'officier dans l'armée canadienne. Il a relevé les incohérences entre ce que le requérant avait déclaré dans sa notice personnelle à savoir qu'il avait été officier dans l'armée nigériane et les fonctions qu'il a déclaré au jury d'entretien avoir exécutées en tant que caporal. Le spécialiste ne pouvait accepter qu'une personne du rang du requérant puisse se présenter comme un officier ou qu'il ait participé à une enquête dans le cadre d'une procédure de cour martiale. Il doutait également que, comme le requérant le prétendait, on lui ait confié la responsabilité d'une section ou qu'il ait pu être chargé d'assurer une formation à l'informatique. Le spécialiste a eu le sentiment que les réponses du requérant n'étaient ni claires, ni fluides ni directes.

18. Tout en étant convaincu que le requérant n'avait pas dit la vérité sur les fonctions qu'il avait occupées dans l'armée nigériane, le spécialiste a reconnu dans un interrogatoire contradictoire qu'aucune enquête n'avait été faite auprès de l'armée nigériane ou des anciens supérieurs du requérant pour vérifier les dires de ce dernier. Le jury d'entretien a pourtant procédé à des vérifications auprès d'autres anciens employeurs du requérant. Une entreprise qui a été contactée a nié avoir employé ce dernier. Sur la base de ces enquêtes mais sans que le requérant ait été informé de leurs résultats, le jury a décidé que l'intéressé n'avait pas dit la vérité sur cet emploi. Lors de l'audience devant le Tribunal, il a été précisé qu'il avait effectivement été employé par cette entreprise mais que depuis lors il avait changé de nom et que le jury s'était trompé dans ses conclusions.

19. Le jury d'entretien a été d'avis que le manque de sincérité du requérant amenait à s'interroger sérieusement sur son intégrité, une valeur fondamentale à l'ONU. Le jury a également trouvé à redire à la qualité des réponses faites par le requérant à certaines questions pratiques et techniques et avait des doutes quant à sa compétence.

20. Néanmoins, il a été décidé de lui donner une seconde chance et il a passé un autre entretien en septembre 2005. Lors de cet entretien le requérant a apporté des justificatifs concernant son expérience militaire ainsi que des photographies. Il a dit au Tribunal que le jury n'avait pas voulu voir ces pièces et lui avait dit qu'il était trop tard pour les produire. Rien dans le dossier ne montrait qu'elles avaient été examinées. Le second entretien a davantage porté sur les connaissances

techniques et l'aptitude à déterminer les besoins des clients et le jury n'a pas contesté son passé militaire.

21. Après le second entretien, le jury a confirmé son évaluation et ses conclusions initiales à savoir que :

- L'intégrité du requérant, valeur essentielle, n'atteignait pas le niveau requis par l'ONU;
- Contrairement à ce qui était écrit dans sa notice personnelle, il n'était pas officier des forces armées mais simple soldat;
- Il n'avait pas pu procéder à des enquêtes internes aux forces armées;
- Il n'avait pas pu établir des actes d'accusation contre des militaires au titre de délits relevant de la cour martiale;
- On pouvait douter qu'il ait jamais été responsable d'une section avec rang de caporal;
- On pouvait douter, sans pour autant en exclure la possibilité, qu'il ait été chargé d'assurer la formation d'officiers à l'informatique;
- S'agissant de l'orientation client, une compétence essentielle, il s'est montré très peu sensible à la question et ne pouvait pas même dire quels étaient les clients du service de sécurité;
- Il ne montrait aucune disposition à aider autrui;
- Il ne s'occupait que des tâches immédiates sans s'intéresser à quoi que ce soit d'autre et son niveau d'initiative était considéré comme très basique;
- Il ne montrait pas détenir une connaissance raisonnable du travail d'agent de sécurité;
- Il ne montrait pas savoir ce qu'est l'emploi progressif de la force et en théorie aurait tiré sur quelqu'un dans le dos ce qui va contre la stricte politique appliquée en matière d'emploi de la force.

22. Le requérant a obtenu 20.25 points et a été classé trente-septième sur 39 candidats. Il a été consigné sur la fiche d'entretien qu'il avait réussi les examens écrits de langue. Dans son rapport le psychologue l'a classé dans la catégorie « C/D » sur cinq catégories (de A à E). Le jury a recommandé de ne pas le nommer au poste auquel il avait postulé.

23. Le requérant conteste ces conclusions et a expliqué au Tribunal les réponses qu'il aurait données au jury d'entretien si on lui avait vraiment donné la possibilité de le faire.

24. Tout au long de cette procédure, le requérant a eu l'impression que s'il n'obtenait pas un poste permanent, il pourrait continuer d'être engagé au bénéfice de contrats de courte durée dans la mesure où le besoin continuait de se faire sentir de recruter du personnel employé à court terme. J'accepte les preuves qu'il avance pour établir qu'on ne lui a jamais dit qu'il serait mis fin aux contrats de courte durée si sa candidature n'était pas retenue.

25. Une fois que le jury eut fait ses recommandations mais avant qu'il ne soit informé de l'issue d'une procédure de sélection, le requérant a en fait reçu par écrit un autre contrat de courte durée pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 17 novembre 2005. En décembre 2005, il a été informé que son contrat était renouvelé. Bien qu'aucun contrat ne lui soit remis pour qu'il le signe en décembre, le requérant a continué de travailler sans interruption. Il pensait que ce contrat durerait jusqu'à la fin de mars 2006.

26. Le jury a également recommandé de continuer de ne plus employer le requérant. C'est ce qui ressort d'une lettre du responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté au Service de la gestion des ressources humaines datée du 25 janvier 2006 que le défendeur a produite après l'audience.

27. En décembre 2005, ce responsable a eu un entretien informel avec le requérant. Il était d'accord avec la recommandation du jury de ne pas retenir la candidature du requérant pour le poste sollicité et de cesser de l'employer à l'ONU.

28. Bien que le jury d'entretien ait eut pour mandat de décider si le candidat convenait au poste dont la vacance avait été annoncée, il est allé plus loin et a formulé une recommandation au sujet du maintien du requérant au service de l'ONU. La décision de mettre fin au contrat du requérant et de lui faire quitter l'ONU a été prise par le Chef de la Section de la sécurité et de la sûreté.

29. Le 9 février 2006, le requérant a été convoqué à une réunion avec le Chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, son adjoint qui était présent en tant que témoin et un fonctionnaire chargé de la gestion des ressources humaines. Le requérant a été informé verbalement que sa candidature n'avait été retenue à aucun des deux postes auxquels il avait postulé. Il a en outre été informé que son emploi à la Section de la sécurité et de la sûreté ne se poursuivrait pas au-delà du 10 février 2006.

30. Bien que le requérant ait semblé être, aux yeux du Chef adjoint de la Section, calme et serein lors de cet entretien, sa gestuelle montrait qu'il était surpris et le Chef adjoint est resté avec lui après l'entretien jusqu'à ce qu'il retrouve son sang-froid.

31. Le Chef adjoint de la Section de la sécurité et de la sûreté qui ne travaille plus à l'ONU a témoigné à l'audience. Il avait connu personnellement le requérant pendant que celui-ci était employé comme agent de sécurité. Il était surpris par les conclusions du jury d'entretien. Selon lui, le travail du requérant avait toujours été bien plus que satisfaisant et il n'avait jamais reçu de rapport négatif à son sujet. En fait, il l'a depuis lors employé le requérant comme agent de sécurité hors de l'ONU et a constaté qu'il travaillait bien. Il a également confirmé que des traces

de l'ancien système persistaient jusqu'à présent à l'ONUG et qu'il y avait encore des personnes qui étaient employées en vertu de contrats de courte durée.

32. Le requérant, qui n'avait jamais été informé que son maintien au service de l'ONUG dépendait de la décision de retenir sa candidature au poste d'agent de sécurité, avait non seulement été déçu de ne pas avoir obtenu un des postes auxquels il avait postulé mais avait été consterné d'apprendre qu'il était définitivement mis fin à son emploi.

33. Le 9 février 2006, deux notifications administratives sont parues concernant le requérant. La première était intitulée « Prolongation d'engagement » et couvrait la période allant du 1er janvier au 10 février 2006. La seconde était intitulée « Cessation de service » et prenait effet le 10 février 2006. Le 10 février 2006, le requérant a quitté l'organisation.

34. Depuis cette date le requérant a fait plusieurs tentatives pour trouver du travail. Il a obtenu deux contrats de courte durée en 2006 et un autre emploi de deux semaines au début de 2007. Ses efforts pour obtenir du travail à l'Organisation mondiale de la santé n'ont pas abouti. On lui a dit qu'il ne devrait pas postuler tant que ses problèmes à l'ONUG n'auraient pas été résolus. Ce n'est que grâce à l'aide de l'ancien Chef adjoint de la Section de la sécurité et de la sûreté qu'il a obtenu un emploi continu depuis mars 2008.

### **Examen des questions en cause**

#### **Question n° 1 : Le requérant était-il fondé à escompter qu'il continuerait d'être recruté au bénéfice de contrats de courte durée?**

35. Il s'agit du moins fondé des arguments du requérant et la question peut être tranchée rapidement. J'accepte ce qui a été avancé au nom du défendeur à savoir qu'en vertu de la série 300 de l'ancien Règlement du personnel, le requérant, à la fin de chacun de ses contrats de courte durée, n'avait aucune raison contractuelle d'escompter un renouvellement. La disposition 304.4 a) de l'ancien Règlement du personnel prévoyait que tous les engagements de ce type étaient des engagements temporaires d'une durée limitée et le requérant le savait bien. Il n'existe aucune preuve établissant qu'on lui ait fait une quelconque déclaration susceptible d'être interprétée comme suffisant à lui donner un tel espoir.

#### **Question n° 2 : La personne qui a pris la décision de mettre fin à son emploi avait-elle l'autorité voulue pour le faire?**

36. Le conseil du requérant a soutenu que le Chef de la Section de la sécurité et de la sûreté de l'UNOG n'avait pas la délégation de pouvoir nécessaire pour mettre fin à l'engagement du requérant à l'ONU.

37. Au nom du défendeur, il a été soutenu que le Secrétaire général a un large pouvoir d'appréciation pour mettre fin à tout moment à un contrat de courte durée dans l'intérêt de l'ONU pour autant qu'il n'abuse pas de ce pouvoir. En réponse à une demande du Tribunal qui souhaitait recevoir la preuve de la délégation en question, le défendeur a produit deux documents qui seront examinés plus bas.

## Examen de la question

38. Le défendeur a soumis un document qui traite de la délégation de pouvoir dans le cadre de la série 300 du Règlement du personnel. Il s'agit d'une note du Secrétaire général portant la cote A/54/257 et intitulée « Textes administratifs relatifs à la délégation de pouvoir » du 18 août 1999. Le paragraphe 8 de cette note se lit comme suit :

La série 300 du Règlement du personnel ne concernait initialement que le personnel recruté pour des périodes de courte durée n'excédant pas six mois. Hors du Siège, ce personnel est recruté et administré sans que l'on en réfère au Bureau de la gestion des ressources humaines.

39. L'autre document soumis par le défendeur était un mémorandum daté du 28 avril 2005 émanant du Département de la Sûreté et de la sécurité de la Division des services de sécurité et sûreté du Secrétariat à New York et adressé à tous les chefs responsables de la sécurité dans les bureaux hors siège où il est dit entre autres :

Veillez réviser vos procédures actuelles en matière de recrutement compte tenu de la pratique suivie à New York et veuillez discuter sans délai avec les divisions chargées de ressources humaines dans vos lieux d'affectation afin de décider si une politique semblable peut-être adoptée.

40. La procédure de sélection pour les postes de la catégorie des services généraux à Genève est décrite en détail dans la circulaire d'information n° 17 (IC/Geneva/2003/17 : Nouveau système de sélection de personnel pour les agents des services généraux à Genève). Il y est prévu que :

La nomination et la promotion de candidats aux postes de classe G-1 à G-4 se feront sur la base de la recommandation du Directeur de programme sous réserve de l'approbation du Directeur général, sans qu'il y ait à saisir un organe de contrôle.

Au paragraphe 8 il est dit :

La recommandation du Directeur de programme en vue de la promotion et/ou du recrutement d'un candidat à un poste vacant est soumise à l'approbation du Directeur général de l'ONUG. Le Service de la gestion des ressources humaines informera le candidat retenu ainsi que le département/service concerné de la décision finale.

41. Ces documents ne portent que sur les questions de nomination et de promotion. Il est manifeste que l'ONUG était habilité à recommander et à choisir des candidats pour le poste vacant de classe G-1 à G-4. Ces documents ne traitent cependant pas de la cessation de service et ne peuvent s'appliquer à la résiliation de l'engagement du requérant.

42. L'emploi des membres du personnel nommés au bénéfice de contrats de durée limitée dits « contrats de courte durée », était régi par la série 300 de l'ancien Règlement du personnel. Il y est dit que ces dispositions doivent être lues

conjointement avec le Statut du personnel de l'ONU qui « énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général, en sa qualité de chef de l'administration, édicte et applique dans un Règlement du personnel les dispositions, compatibles avec ces principes, qu'il juge nécessaires ».

43. Le point de départ est donc le Statut du personnel diffusé sous la cote ST/SGB/2002/1 qui était en vigueur à l'époque des faits. Le chapitre IX du Statut avait un caractère général et précédait les dispositions plus précises relatives au licenciement. Il était intitulé « Cessation de service ». L'article 9.1 de ce chapitre donnait au Secrétaire général le pouvoir de mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel. Dans le cas de membres du personnel nommés à un titre autre que permanent ou au bénéfice d'un engagement de durée déterminée, le Secrétaire général pouvait à tout moment mettre fin à l'engagement si, à son avis, une telle mesure était dans l'intérêt bien compris de l'ONU.

44. Le chapitre IX du Règlement énonce les dispositions régissant les licenciements visés au chapitre IX du Statut. Dans ces dispositions le licenciement était défini comme suit :

Au sens du Statut, le terme « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative et qui n'est due ni à la mise à la retraite de l'intéressé ... ni à son renvoi sans préavis pour faute grave.

45. Les seuls types de licenciement prévus au chapitre IX du Règlement sont la suppression de poste et la réduction du personnel. La démission, la mise à la retraite et l'expiration d'un engagement de durée déterminée ne sont pas considérées comme une cessation de service au sens du chapitre IX du Règlement.

46. Le chapitre X du Statut était intitulé « Mesures disciplinaires ». L'article 10.2 du Statut habilitait le Secrétaire général à appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donnait pas satisfaction. Le chapitre X du Règlement qui suivait énonçait diverses mesures et procédures disciplinaires. Il définissait la faute grave et expliquait la procédure à suivre dans les affaires disciplinaires.

47. Le texte s'articulait donc de telle manière que le chapitre IX du Statut et le chapitre IX du Règlement qui lui correspondait fixaient les pouvoirs à détenir et les procédures à suivre pour licencier des fonctionnaires en cas de suppression de poste et en cas de besoin de réduction de personnel. Les autres licenciements à titre disciplinaire étaient régis par le chapitre X du Statut et par le chapitre correspondant du Règlement consacré aux procédures.

48. Les dispositions traitant spécifiquement du licenciement de fonctionnaires relevant de la série 300 se trouvaient dans la série 300 du Règlement du personnel. Elles devaient être lues conjointement avec le Statut du personnel. Mettre fin à un engagement de la série 300 pouvait se faire soit en vertu d'une décision administrative prévue par la disposition 309.2 de l'ancien Règlement du personnel soit sous forme d'une mesure disciplinaire prévue par la

disposition 310.1 de ce même Règlement (voir plus bas). Chacune de ces dispositions désignait le Secrétaire général comme l'autorité chargée de prendre la décision. L'administration du Statut et du Règlement du personnel est édictée dans l'instruction administrative ST/AI/234/Rev.1. La délégation de pouvoir concernant les engagements de la série 300 n'y est pas expressément visée. Il y est dit que la cessation de service telle que prévue par l'article 9.1 du Statut du personnel relevait exclusivement du Secrétaire général à quelques exceptions près. Le pouvoir de mettre fin à un engagement pour raisons disciplinaires ne constituait pas une exception et ne faisait pas l'objet d'une délégation de pouvoir en vertu de l'instruction administrative ST/AI/234/Rev.1. Ce pouvoir appartenait uniquement au Secrétaire général.

49. La procédure de sélection dans le cas d'espèce a été menée d'après une politique adoptée et administrée par l'ONUG. Le licenciement découlait de l'application de cette politique et a été effectué sans qu'il soit fait référence au Secrétaire général. Si le licenciement du requérant était du type prévu à l'article 9.1 du Statut du personnel c'est-à-dire une suppression de poste et une réduction de personnel, l'autorité nécessaire appartenait à l'ONUG sinon il ne relevait que du Secrétaire général. Pour les motifs examinés plus bas, j'estime que le licenciement constituait une mesure disciplinaire et que seul le Secrétaire général avait le pouvoir de prendre cette décision. Celle-ci était donc illicite.

**Question n° 3. Les éléments d'appréciation sur lesquels reposait la décision de ne pas retenir la candidature du requérant au poste auquel il avait postulé et de mettre fin à son emploi à court terme ont-ils été obtenu d'une manière juste et raisonnable?**

50. Le requérant a soutenu que ces éléments d'appréciation n'avaient pas été rassemblés d'une manière juste et raisonnable car lorsqu'il a été invité à passer un entretien pour le poste auquel il avait postulé, on ne lui a pas dit qu'il s'agissait également de déterminer si il convenait au poste de courte durée qu'il occupait habituellement.

51. Les motifs ultérieurs invoqués pour mettre fin à son engagement, y compris le fait qu'il avait menti au jury et lui avait donné de fausses informations, équivalaient à des allégations de faute grave. Il aurait dû être averti de ces allégations et la procédure de licenciement aurait dû être invoquée, y compris le renvoi devant le Comité paritaire de discipline.

52. Il a également été soutenu au nom du requérant que les conclusions du jury présentait des vices en raison de la manière dont l'affaire avait été conduite. Ces vices tenaient entre autres à l'absence de toute enquête en dehors de l'entretien qui aurait permis d'établir si ce que le requérant avait dit au jury était ou non véridique, au fait que le requérant n'avait pas été informé des doutes graves au sujet de son intégrité, à la décision de le considérer comme un menteur sans établir les faits et au fait qu'on s'était contenté d'hypothèses au sujet de sa carrière militaire au lieu de chercher des preuves. Il y avait donc eu violation du droit du requérant à un examen complet et équitable de son dossier.

53. Le défendeur a soutenu qu'il s'agissait d'un entretien sur les compétences, que l'intégrité était une compétence centrale et que si le jury avait des doutes

graves au sujet d'un candidat, il était en droit d'exprimer ses doutes au moment de se prononcer sur le choix d'un candidat pour un poste. Il relevait que le jury avait également des doutes sur l'aptitude du requérant à déterminer les besoins des clients et sur ses connaissances techniques.

54. Le défendeur a en outre soutenu que conclure à un manque d'intégrité ne suffisait pas pour justifier une procédure disciplinaire.

### **Examen de la question**

55. La nature de la mesure prise à l'encontre du requérant dicte la procédure qui aurait dû être suivie. S'il s'agissait d'une mesure disciplinaire, dans ce cas c'était le Règlement du personnel qui imposait la procédure.

56. La disposition 309.2 de l'ancien Règlement du personnel donnait au Secrétaire général le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à un engagement de courte durée. Il s'agissait d'une mesure à caractère plutôt administratif que disciplinaire :

- a) Au sens du Statut du personnel, le terme « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative, hormis le renvoi sans préavis pour faute grave.
- b) Il peut être mis fin, à tout moment, à l'engagement d'un fonctionnaire engagé en vertu du présent Règlement si, de l'avis du Secrétaire général, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation.

57. Les licenciements prévus par la disposition 309.2 poursuivaient les mêmes buts que ceux prévus aux chapitres IX du Statut et du Règlement du personnel, c'est-à-dire intervenaient lorsque les exigences du système de l'ONU impliquaient qu'il n'y avait plus de postes disponibles pour l'employé. Un tel licenciement n'a pas de caractère péjoratif ; il s'agit d'une décision intéressant l'organisation du travail ou bien, comme il est dit à l'article 9.3 du Statut du personnel, d'une décision due aux « nécessités du service » ce qui est compatible avec l'absence au chapitre IX ou bien à la disposition 309.2 du Règlement du personnel de toute garantie pour les employés d'une procédure régulière. La procédure n'exige pas que l'on ait des reproches à faire à un employé pour pouvoir mettre fin à son engagement en vertu de cet article.

58. Le licenciement à titre de mesure disciplinaire, était régi, lui, par la disposition 310.1 de l'ancien Règlement du personnel dont les passages pertinents se lisent comme suit :

- a) Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute...

c) Dans tout cas pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le Secrétaire général peut en référer à un Comité paritaire de discipline permanent ou peut constituer, sur une base ad hoc, un mécanisme qui le conseille avant qu'une décision soit prise.

d) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé des allégations à son encontre ainsi que de son droit de se faire assister pour sa défense par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire retraité et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

e) Par « mesures disciplinaires » au sens du présent Règlement, on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit;
- ii) Suspension sans traitement;
- iii) Amende;
- iv) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
- v) Renvoi sans préavis.

59. Le requérant a été licencié pour répondre à des besoins d'organisation du travail et non parce que son contrat venait à expiration. Au moment de son départ, le requérant était au bénéfice d'un contrat qu'il comprenait comme étant un contrat de courte durée. Cela n'était cependant pas couché par écrit et la durée du contrat était donc indéterminée. Aucun contrat écrit n'avait été remis au requérant pour qu'il le signe et aucune date de fin de contrat n'avait été arrêtée d'un commun accord avec lui avant ou après qu'il eut commencé à travailler après expiration de son dernier contrat le 17 novembre 2005. Il n'a donc pas été licencié en raison de l'expiration de son contrat de courte durée en vertu de la disposition 309.2 de l'ancien Règlement du personnel. Le préavis exigé pour la résiliation d'un contrat de courte durée n'a pas été donné. En conséquence le départ du requérant ne faisait pas suite à une résiliation de caractère administratif de son contrat de courte durée au sens de la disposition 309.2.

60. Je conclus que la résiliation de l'engagement du requérant constituait, sur la forme et sur le fond, une mesure disciplinaire. Premièrement, le requérant n'a pas bénéficié du préavis auquel il aurait eu droit s'il s'était agi d'un licenciement au sens de la disposition 309.2. Deuxièmement le principal motif donné pour justifier la cessation de service définitive était que l'intéressé n'avait pas la compétence voulue ni l'intégrité qui était attendue d'un fonctionnaire de l'ONU comme valeur fondamentale. Il s'agissait là d'une appréciation défavorable et préjudiciable du requérant. La personne qui a pris cette décision estimait que le requérant avait menti sur au moins deux points lors de l'entretien qu'il avait eu dans le cadre de sa candidature au poste G-3. Il ressort à l'évidence du dossier que par suite de la procédure de sélection, il avait été décidé que l'intéressé ne satisfaisait pas aux normes requises d'un fonctionnaire international.

61. Je n'accepte pas l'affirmation du défendeur lorsqu'il soutient que la conclusion selon laquelle il y avait eu manque d'intégrité ne suffisait pas pour justifier une procédure disciplinaire. Le jury d'entretien a recommandé que l'ONU n'emploie plus le requérant en raison de son manque d'intégrité, une valeur qui fait partie des exigences fondamentales auxquelles les fonctionnaires internationaux doivent satisfaire.

62. Je conclus que quelle qu'ait été la mesure que l'administration avait l'intention de prendre à l'égard du requérant, le licenciement a bel et bien constitué une mesure disciplinaire qui a abouti soit à la cessation de service sans préavis ni indemnité en tenant lieu (disposition 310.1 e) iv) de l'ancien Règlement du personnel) soit à un renvoi sans préavis (disposition 310.1 e) v)). Le requérant a été accusé de ne pas avoir satisfait à ses obligations en tant que fonctionnaire de l'ONU et de ne pas avoir observé les normes de conduite requises. Ce sont des accusations graves et dommageables auxquelles on a donné une suite préjudiciable au requérant. Le résultat a été la fin de sa carrière à l'ONU, même si celle-ci consistait en contrats de courte durée.

63. L'administration a certes un large pouvoir d'appréciation pour déterminer quelle mesure doit être prise à l'égard d'un fonctionnaire dans tel ou tel cas mais ce pouvoir est limité par le Règlement du personnel. Si l'administration décide de prendre une mesure disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire, le Règlement exige que certaines conditions fondamentales soient respectées : communication par écrit de l'accusation, droit d'obtenir l'aide d'un conseil et possibilité raisonnable de répondre aux accusations. Le Tribunal l'a confirmé dans le jugement *D'Hooge* (UNDT/2010/044). Si ces conditions ne sont pas respectées, la décision est illicite.

64. Si les entretiens que le requérant a passés visaient seulement à décider si il y avait lieu de retenir sa candidature au poste auquel il avait postulé, dans ce cas la procédure aurait été juste raisonnable. La constitution d'un jury, le recours à un expert indépendant pour qu'il participe au processus, la transparence et le caractère approfondi de la procédure et le souhait du jury de faire passer au requérant un second entretien sont autant d'indicateurs d'une procédure de sélection équitable. Cependant, le but dans lequel les renseignements rassemblés et les conclusions du jury d'entretien ont été utilisés a outrepassé le mandat du jury. Celui-ci n'était pas un organe disciplinaire, or ses conclusions et recommandations ont servi à justifier la résiliation de l'engagement du requérant à l'ONU.

65. Dans le cas d'espèce, la décision a été prise non seulement de ne pas renouveler le contrat en cours du requérant mais de considérer ce dernier comme n'étant plus apte à travailler pour l'ONU en raison de son manqué d'intégrité. Bien que cela revînt à appliquer une mesure disciplinaire, le requérant n'a reçu aucune communication écrite de l'accusation, aucun avis lui indiquant son droit de demander l'aide d'un conseil et aucune possibilité de répondre aux accusations qui ont abouti à son départ. En particulier, la tentative qu'il a faite de donner au jury d'entretien des preuves documentaires de son ancien emploi a été rejetée. Il n'a su qu'il quittait l'ONU que le jour de son départ. Jusqu'alors, il pensait n'être en mauvaise posture que pour sa candidature au poste G-3.

66. Le requérant n'ayant pas été informé que son maintien au service de l'ONU était compromis par suite des entretiens et ne s'étant pas vu accorder le droit à une procédure régulière comme prévu par la disposition 310.1 d) de l'ancien Règlement du personnel, je conclus que les éléments d'appréciation utilisés pour son licenciement n'ont pas été réunis de manière juste et raisonnable.

67. La mesure disciplinaire prise a eu pour résultat préjudiciable de mettre fin de manière abrupte à six années d'emploi par ailleurs sans tache et dans la pratique a exclu le requérant de tout futur emploi à l'ONU.

### **Conclusion**

S'agissant des questions 2 et 3, je conclus que le licenciement du requérant constituait une mesure disciplinaire qui était illicite à deux égards : la décision a été prise sans la délégation de pouvoir requise et la procédure suivie a enfreint les règles régissant le licenciement à titre disciplinaire.

### **Question n° 4 : Réparation**

68. Le requérant demande réparation à plusieurs titres. Les motifs potentiels de réparation sont les suivants :

- a) La résiliation illicite de son contrat;
- b) La violation de son droit à une procédure régulière en vertu de la disposition 310.1 d) de l'ancien Règlement du personnel;
- c) La violation de son droit à une semaine de préavis de résiliation de son contrat en vertu de la disposition 309.3 de l'ancien Règlement du personnel.

69. Le requérant soutient que le non-respect par le défendeur de son droit à une procédure régulière (y compris les erreurs de fait commises) a entraîné la résiliation illicite de son engagement et a eu un effet négatif sur ses perspectives de carrière. Il demande réparation pour vice de procédure, pour atteinte à sa réputation professionnelle et à ses perspectives de carrière et pour le tort moral qu'il a subi du fait de la résiliation illicite de son contrat.

70. L'argument du défendeur est que les mesures prises à l'égard du requérant, y compris à la fois sa non-nomination et son licenciement, reposaient sur des motifs valables qui étaient justifiés par les résultats obtenus par le requérant lors de l'entretien et des tests psychologiques. Le défendeur a également soutenu que le requérant n'était pas fondé à escompter un avancement dans sa carrière en tant que détenteur de contrats de courte durée et n'a donc droit à aucune réparation autre que celle que le Secrétaire général lui a déjà octroyée.

### **Examen de la question**

71. Une réparation peut être accordée aux deux titres prévus au paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du TCANU.

72. Premièrement, en vertu de l'alinéa a) de ce paragraphe, le requérant ne demandant pas l'annulation de la décision administrative ou de l'exécution de l'obligation invoquée, il a droit à une réparation pour le préavis dont il a été privé. Bien qu'il ait fait l'objet d'un renvoi sans préavis, cette mesure était illicite.

73. Le Règlement du personnel prévoit ce qui suit en ce qui concerne le préavis dû en cas de résiliation de contrat de courte durée :

Disposition 309.3 de l'ancien Règlement du personnel

a) Les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement au contrat desquels il est mis fin avant la date d'expiration spécifiée reçoivent soit un préavis écrit d'au moins une semaine dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan local et d'au moins deux semaines dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan non local, soit le préavis spécifié dans la lettre de nomination.

b) Au lieu du préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité égale à la somme du traitement et des indemnités auxquels il aurait eu droit au cours de la période de préavis, calculée au taux en vigueur le jour de la cessation de service.

Disposition 309.4 de l'ancien Règlement du personnel

Conformément à l'alinéa e) de l'annexe III du Statut du personnel, les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement ne reçoivent d'indemnité de licenciement que si leur lettre de nomination le prévoit.

74. Toutefois, aucune de ces dispositions ne s'applique au cas d'espèce. Aucune date d'expiration précise n'était prévue dans le contrat du requérant et il n'existait pas de lettre de nomination. Faute d'une date limite prévue pour le contrat de courte durée, la durée du préavis auquel le requérant avait droit ne peut être calculé qu'en fonction de ce qui aurait été considéré comme raisonnable dans les circonstances de l'affaire. Je conclus qu'un préavis raisonnable de fin d'engagement du requérant était de six semaines c'est-à-dire allant de la date à laquelle il a été informé de la résiliation à la fin de mars 2006.

75. Au deuxième titre, des dommages-intérêts peuvent être accordés pour un préjudice non matériel causé au requérant par suite du licenciement illicite. Le montant doit être proportionnel au préjudice causé.

76. J'accepte l'affirmation du défendeur selon laquelle le requérant n'était pas fondé à escompter un avancement de carrière en tant que titulaire de contrats de courte durée mais jusqu'à ce qu'il ait été conclu qu'il existait une raison de lui faire quitter définitivement le service de l'ONU, l'intéressé demeurait susceptible d'être engagé pour des périodes de courte durée comme il en avait l'habitude. Il a donc été privé de la possibilité de postuler à d'autres contrats de courte durée de ce type. Il a été obligé de chercher un emploi hors de l'ONU ce qui s'est révélé difficile étant donné la manière dont il avait quitté l'Organisation. Des conclusions qui lui étaient préjudiciables avaient été tirées à son égard sans qu'il

bénéficie des garanties qu'assurait la procédure disciplinaire prévue par le Règlement.

77. Ce qu'il faut retenir c'est d'une part le fait que l'emploi du requérant à l'ONU consistait en engagements à court terme et que l'intéressé n'était donc pas fondé à escompter de renouvellement, et d'autre part le nombre d'années qu'il avait passées au service de l'Organisation, le choc que lui a causé le renvoi sans préavis et les difficultés qu'il a rencontrées pour obtenir un autre travail étant donné la manière dont il avait quitté l'Organisation. En effet cette manière amenait à douter de ses aptitudes et frustrait ses efforts.

78. Le fait que le renvoi était également illicite parce que effectué par une personne non habilitée à le faire n'a pas aggravé le préjudice causé au requérant par le non-respect d'une procédure régulière.

79. Compte tenu de toutes ces circonstances, le requérant se voit octroyer l'équivalent d'une année de traitement de base net calculé selon le barème en vigueur à la date de la résiliation de son engagement.

### **Conclusion**

80. Compte tenu de ce qui précède le Tribunal décide ce qui suit :

1. Le requérant obtient gain de cause;
2. Le requérant se voit octroyer le versement de six semaines de traitement au lieu de préavis diminué de la semaine de préavis qu'il a déjà perçue;
3. Le requérant se voit en outre octroyer l'équivalent d'une année de traitement de base net au 9 février 2006, déduction faite de toute réparation que le Secrétaire général lui aura accordée et qu'il aura déjà perçue;
4. Les deux paiements doivent être calculés sur la base du traitement de base net du requérant au moment de son départ de l'Organisation.



Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 22 juillet 2010

Enregistré au greffe le 22 juillet 2010

---

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU , Genève