Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° :	UNDT/GVA/2016/045
Jugement n° :	UNDT/2017/045
Date :	23 juin 2017
Français	
Original :	anglais

Juge : M^me^ Teresa Bravo

Greffe : Genève

Greffier : M. René M. Vargas

KONTIC

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Néant

Conseil du défendeur :
Alan Gutman, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Merci de recycler

Introduction

1. Le requérant, ancien fonctionnaire du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY), conteste sa cessation de service par suite du non-renouvellement de son engagement, avec effet au 14 mars 2016.

Faits

2. Le requérant est entré au service du TPIY le 21 février 2002 en qualité de commis à la saisie des données, à la classe G-4, au titre d'un engagement de durée déterminée. Il a ensuite été promu assistant multilingue (G-5), poste qu'il occupait au moment de sa cessation de service.

3. Le requérant a commencé à être en congé de maladie le 14 janvier 2015. Le 24 juillet 2015, il a demandé la certification, par anticipation, d'un congé de maladie (à temps partiel) portant sur au moins les cinq mois suivants. Le Chef du Service médical du TPIY a donc demandé la conduite d'une évaluation médicale externe. Dans un rapport daté du 6 août 2015, les médecins extérieurs mandatés ont conclu que le requérant était partiellement apte à s'acquitter de tâches administratives et recommandé qu'il reprenne progressivement le travail à plein temps.

4. Le requérant n'a pas repris le travail comme suite à ces conclusions. Il a été invité deux fois à rencontrer le Chef adjoint de la Section des ressources humaines, à la mi-septembre 2015, pour parler de sa reprise du travail à temps partiel, mais ne s'est jamais présenté aux rendez-vous.

5. Par mémorandum du 16 août 2015, la Section des ressources humaines du TPIY a informé le requérant que, comme suite à l'examen comparatif effectué en 2015 dans le cadre de la réduction des effectifs du tribunal, son poste ne pouvait pas, pour des raisons budgétaires, être maintenu au-delà du 31 décembre 2015 et que, de ce fait, son contrat ne serait pas prolongé après cette date.

6. Par courriel du 25 septembre 2015, le Chef de la Section des ressources humaines a constaté que le requérant n'avait pas repris le travail, ce qui, sans autorisation à cet effet, pouvait constituer un abandon de poste, et l'a donc vivement engagé à se présenter immédiatement au travail, ou à donner des explications plausibles pour justifier son absence.

7. Par courriel du 14 octobre 2015, le requérant a nié avoir abandonné son poste et répété qu'il était malade et suivait un traitement. Le 16 octobre 2015, le Chef de la Section des ressources humaines lui a répondu que le TPIY accusait réception de son courriel, qu'il considérait comme une demande officielle d'examen de son cas, et lui a donné jusqu'au 23 octobre 2015 pour choisir entre deux possibilités : désigner un médecin tiers agréé par le Directeur du Service médical et par lui-même ou demander l'examen par une commission médicale. Si le requérant ne faisait pas état de son choix dans le délai imparti, les procédures en matière d'abandon de poste seraient entamées. Par courriel en date du 23 octobre 2015, le requérant a choisi l'examen de son cas par une commission médicale.

8. Le 26 octobre 2015, le Chef de la Section des ressources humaines a donc invité le requérant à faire connaître, le 30 octobre 2015 au plus tard, le nom du médecin qu'il avait retenu. Le requérant l'a fait le 27 octobre 2015.

9. À la mi-décembre 2015, la commission ne s'était pas encore réunie, du moins au complet, apparemment parce que le médecin désigné par le requérant ne s'était pas mis en rapport avec le service médical de l'Organisation. Par courriel du 22 décembre 2015, le Chef de la Section des ressources humaines a informé le requérant que son contrat serait prolongé jusqu'au 31 janvier 2016, uniquement afin d'attendre la fin des travaux de la commission médicale. L'engagement a donc été renouvelé en attendant que la commission termine ses travaux.

10. La commission médicale, composée notamment du médecin désigné par le requérant, s'est réunie le 22 février 2016. Dans son rapport du 29 février 2016, auquel était joint un document daté du 5 mars 2016, elle tirait les conclusions suivantes :

a. L'avis donné dans le rapport d'évaluation médicale externe du 6 août 2015 était erroné à plusieurs titres;

b. Le requérant aurait dû reprendre progressivement le travail trois mois après la date recommandée par les médecins extérieurs, c'est-à-dire le 1er décembre 2015;

c. L'avis du 6 août 2015 recommandant la réintégration du requérant et le calendrier de reprise progressive du travail dont il était assorti étaient raisonnables.

11. Partant, la commission médicale recommandait que le requérant soit mis en congé de maladie à plein traitement jusqu'au 30 novembre 2015, puis qu'il reprenne progressivement le travail sur une période de 12 semaines allant du 1er décembre 2015 au 1er mars 2016, conformément au calendrier établi dans le rapport d'évaluation médicale du 6 août 2015.

12. Le Chef du Service médical du TPIY a transmis ces conclusions au requérant par courrier électronique le 10 mars 2016. Des copies du rapport et du document joint susmentionnés lui ont été envoyées par courrier postal recommandé, dont il a accusé réception par courrier électronique le 13 avril 2016.

13. Le requérant n'a repris ses fonctions à aucun moment, pas même le 1er mars 2016, date à laquelle, de l'avis de la commission, il devait être de nouveau apte à travailler à plein temps. Son engagement a été prolongé de deux semaines supplémentaires pour permettre, selon l'Administration, le bon déroulement de la cessation de service, qui a eu lieu le 14 mars 2016.

14. Le requérant a été informé que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 14 mars 2016 dans un courriel daté du 14 avril 2016, c'est-à-dire un mois après l'expiration dudit engagement.

15. Par lettre du 15 avril 2016, le requérant a demandé au Service médical du TPIY de l'aider à se faire enregistrer auprès des services d'assistance sociale néerlandais, car, disait-il, il était sans travail et sans rémunération depuis le 14 mars 2016. Peu après, il a été orienté vers le spécialiste, au TPIY, des relations avec le pays hôte.

16. Par courriel du 5 mai 2015 adressé au Chef de la Section des ressources humaines, le requérant s'est enquis des raisons exactes pour lesquelles il avait été remercié le 14 mars 2016, déclarant qu'il était toujours malade et dans l'incapacité de travailler. Le 11 mai 2016, n'ayant pas obtenu de réponse, il a posé à nouveau la question, cette fois au Chef adjoint de la Section.

17. Le 12 mai 2016, le psychiatre désigné par le requérant pour faire partie de la commission médicale a certifié que, étant donné la gravité et la récurrence des symptômes de la maladie dont il souffrait, le requérant n'était pas en mesure de remplir ses fonctions en mars 2016, ni durant la période allant jusqu'à la date de délivrance du certificat.

18. Le 13 mai 2016, le Chef de la Section des ressources humaines du TPIY a répondu au requérant qu'en dépit de la suppression de son poste le 31 décembre 2015, son engagement avait été prolongé, mais uniquement pour lui permettre d'épuiser le crédit de jours de congé de maladie auxquels il avait droit. Il l'informait également que, comme suite à sa demande, la question de son congé de maladie avait été examinée et tranchée par la commission médicale et que, celle-ci ayant conclu qu'il serait apte à travailler à plein temps au bout de 12 semaines à compter du 1er décembre 2015, il n'était pas considéré comme étant en congé de maladie à l'expiration de son engagement, le 14 mars 2016. Le 17 mai 2016, répondant à une nouvelle question du requérant, la Section des ressources humaines l'a informé qu'au 14 mars 2016, il lui restait zéro jour de congé de maladie à plein traitement et 79 jours à demi-traitement.

19. Par lettre du 20 mai 2016, le requérant a fait valoir auprès de la Section des ressources humaines que, par application de la section 4.9 de l'instruction administrative ST/AI/2013/1 (Administration des engagements à durée déterminée), son contrat aurait dû être prolongé à concurrence des 79 jours de congé de maladie à demi-traitement qu'il lui restait.

20. Le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à ses services le 31 mai 2016. Par lettre datée du 1er juin 2016, le Groupe du contrôle hiérarchique a rejeté cette demande au motif que les commissions médicales étaient des organes techniques au sens du paragraphe b) de la disposition 11.2 et que, dès lors, les décisions fondées sur leurs avis ne pouvaient faire l'objet d'un tel contrôle.

21. Le requérant a introduit la requête en cause le 8 juillet 2016, c'est-à-dire dans les 90 jours suivant la notification de la décision contestée. Le défendeur a répondu le 11 août 2016.

22. Par l'ordonnance n° 176 (GVA/2016) du 30 août 2016, le Tribunal du contentieux administratif a demandé un complément d'information aux deux parties et les a invitées à présenter des observations, si elles en avaient, sur son intention de juger l'affaire sur la base des conclusions écrites. En réponse, le requérant et le défendeur ont déposé des observations le 6 septembre 2016 et le 12 octobre 2016, respectivement. Aucun des deux ne s'est opposé à ce que l'affaire soit jugée sans audience.

Moyens des parties

23. Les principaux moyens du requérant sont les suivants :

a. La commission médicale ne s'est pas prononcée sur son aptitude à reprendre le travail à la date initialement fixée pour l'expiration de son contrat, le 31 décembre 2015, ou à la date effective de la cessation de service, le 14 mars 2016;

b. En application de la section 4.9 de l'instruction administrative ST/AI/2013/1, son engagement aurait dû être prolongé à concurrence du nombre de jours de congé de maladie qui lui restaient, à savoir 79 jours de congé de maladie à demi-traitement;

c. Peu après avoir été informé du non-renouvellement de son contrat, il a eu des échanges avec l'Administration du TPIY (la Section des ressources humaines en particulier) à l'occasion desquels il a expressément dit qu'il était toujours malade. Un rapport médical lui a été communiqué qui montre qu'il n'était pas en mesure de travailler du jour de sa cessation de service jusqu'au dépôt de sa requête;

d. La décision de mettre fin à son engagement le 14 mars 2016 ne lui a été notifiée qu'un mois plus tard (le 14 avril 2016).

24. Les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

a. Le requérant ne remplissait pas les conditions requises pour que son engagement soit prolongé au titre de l'instruction administrative ST/AI/2013/1, selon laquelle la prolongation ne peut être accordée que si la maladie est attestée par un certificat médical;

b. Pour qu'un congé de maladie soit certifié, le fonctionnaire qui ne peut se rendre à son travail doit, conformément au paragraphe f) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel et à la section. 2.1 de l'instruction administrative ST/AI/2005/3 (« Congé de maladie »), en aviser le plus tôt possible son chef de service et présenter un certificat ou un rapport médical au plus tard le vingtième jour ouvrable suivant le début de son absence. Le requérant n'a pas suivi les procédures prévues. Il a présenté pour la première fois la lettre du 12 mai 2016 dans une annexe à sa demande de contrôle hiérarchique, faite le 31 mai 2016. En tout état de cause, le certificat daté du 12 mai 2016 attestant une maladie qui s'était déclarée en mars 2016 ne respectait pas le délai de 20 jours ouvrables fixé dans le Règlement;

c. Avant d'introduire une requête devant le Tribunal du contentieux administratif, un fonctionnaire doit avoir épuisé les voies de recours internes en matière de certification des congés de maladie énoncées au paragraphe j) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel. Le requérant n'a pas respecté cette procédure;

d. Le requérant a été informé le 22 décembre 2015 que son contrat serait prolongé uniquement en attendant que la commission médicale ait achevé son examen; il a également été informé, les 9 et 10 mars 2016, des conclusions de la commission médicale selon lesquelles il serait apte à travailler à plein temps à compter du 1er mars 2016. Malgré ces notifications, il n'a pas repris ses fonctions et n'a pas non plus présenté de justificatifs pour étayer sa demande tendant à ce que son crédit de jours de congé de maladie soit épuisé;

e. La notification officielle de la cessation de service a eu lieu tardivement à cause d'une pénurie de personnel de mars à avril 2016 due à la mise en service d'Umoja quelques mois auparavant; celle-ci avait donné lieu à un moratoire sur les congés des fonctionnaires de la Section des ressources humaines de juillet à décembre 2015. À l'issue de ce moratoire, les fonctionnaires concernés avaient pris de longues périodes de congé annuel.

Examen

25. La décision à l'examen en l'espèce est celle de mettre fin aux services du requérant à l'expiration de son engagement de durée déterminée.

26. Pour commencer, il convient de rappeler que si le contrat du requérant n'a pas été renouvelé le 31 décembre 2015, c'est parce que le poste qu'il occupait était supprimé dans le cadre de la réduction des effectifs aux fins de la stratégie d'achèvement des travaux du TPIY. Rien ne donne à penser, et le requérant ne le prétend pas non plus, que la suppression du poste ait été injustifiée ou autrement irrégulière, ni que le non-renouvellement du contrat ait été motivé par l'état de santé de l'intéressé.

27. Ce que fait valoir le requérant dans la requête en cause est que l'Administration avait l'obligation de prolonger son engagement jusqu'à épuisement du crédit de jours de congé de maladie auquel il avait droit. C'est essentiellement sur cette question qu'il convient de se prononcer. Néanmoins, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, il importe également de déterminer si la décision attaquée a été appliquée correctement, en particulier en ce qui concerne les délais dans lesquels elle a été notifiée au requérant.

L'obligation de prolonger un engagement de durée déterminée en cas de congé de maladie

28. Le requérant se fonde sur la section 4.9 de l'instruction administrative ST/AI/2013/1, qui régit l'administration des engagements à durée déterminée, type de contrat dont il était titulaire. La section, intitulée « Prolongation de l'engagement à durée déterminée en cas de congé de maladie », dispose :

> L'engagement à durée déterminée du fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité de remplir ses fonctions en raison d'une maladie qui dure au-delà de la date d'expiration de son engagement est prolongé, après consultation du Directeur du Service médical ou du médecin désigné, jusqu'à la fin de la période continue de congé de maladie certifié, à concurrence du nombre maximum de jours de congé de maladie à plein traitement et à demi-traitement auquel l'intéressé a droit en application de la disposition 6.2 du Règlement du personnel.

29. Il apparaît clairement que cette disposition ne confère pas aux fonctionnaires le droit de voir leur contrat prolongé jusqu'à épuisement de leur crédit de jours de congé de maladie dans n'importe quelles circonstances. Au contraire, la première condition énoncée est que l'intéressé doit être « dans l'impossibilité de remplir ses fonctions en raison d'une maladie qui dure au-delà de la date d'expiration de son engagement ».

30. Certaines conditions minimales de procédure doivent être remplies pour qu'une maladie ou une blessure donnée soit établie et produise des effets juridiques. En effet, la disposition 6.2 du Règlement du personnel est ainsi libellée :

> **Obligations du fonctionnaire**
>
> f) Tout fonctionnaire qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou de blessure doit en aviser le plus tôt possible son chef de service. Il

doit présenter dans les meilleurs délais tout certificat médical ou tout rapport médical nécessaire [...].

g) Tout fonctionnaire peut, à tout moment, être requis de produire un rapport médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par le Service médical de l'Organisation ou par un médecin désigné par le Directeur du Service médical.

31. En outre, comme l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou de la prolongation d'une maladie peut être, et est souvent, litigieuse, la disposition 6.2 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit pour régler les différends de cette nature :

Examen des décisions relatives au congé de maladie

j) Si le Secrétaire général refuse de prolonger le congé de maladie ou met fin au congé accordé parce qu'il estime que le fonctionnaire est apte à reprendre ses fonctions et si l'intéressé conteste cette décision, la question est, à la demande du fonctionnaire, soumise à un médecin tiers agréé par lui et par le Directeur du Service médical de l'ONU, ou à une commission médicale.

32. En l'espèce, après une période de congé de maladie certifié d'environ six mois, le requérant a demandé la certification par anticipation d'au moins cinq mois supplémentaires, faisant état par ailleurs de son intention de se rendre au Brésil pendant ce laps de temps. Le présent Tribunal fait observer que, si elle n'est pas interdite, cette démarche est tout de même plus qu'inhabituelle. Dès lors, il estime pleinement justifié que, dans ce contexte, l'Organisation ait demandé au requérant de se soumettre à une évaluation médicale externe, comme prévu au paragraphe g) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel précité.

33. La commission médicale a conclu que le requérant :

a. Devait rester en congé de maladie certifié du début d'août 2015 jusqu'au début de décembre 2015;

b. Était apte à reprendre le travail à temps partiel le 1er décembre 2015 (soit après quelque 11 mois de congé de maladie certifié);

c. Devait augmenter progressivement la durée de ses journées de travail à temps partiel de manière à reprendre le travail à plein temps le 1er mars 2016.

34. À aucun moment le requérant n'a repris ses fonctions, ne fût-ce qu'à temps partiel. Il a affirmé par courriel être toujours malade, mais il ressort du dossier qu'entre août 2015, date du rapport d'évaluation médicale externe, et mars 2016, il n'a pas présenté à l'appui de cette affirmation de certificat ou rapport médical conformément au paragraphe f) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel. Malgré tout, l'Organisation a prolongé l'engagement au moins deux fois après la date effective de la suppression du poste de l'intéressé. Ce faisant, elle a interprété le régime juridique applicable d'une manière plutôt favorable au fonctionnaire, dont le congé de maladie à plein traitement n'était pourtant plus certifié à ce stade.

35. En outre, le requérant ayant ouvertement contesté les conclusions de l'évaluation médicale externe, l'Organisation l'a invité à choisir entre les deux dispositifs prévus au paragraphe j) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel en cas de litige sur une décision relative à un congé de maladie. En choisissant

expressément de faire examiner la question par une commission médicale et de désigner un médecin à cet effet, il a consenti à cette façon de procéder.

36. Une commission médicale a été constituée. Comme l'exigeait le paragraphe k) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel, un de ses membres a été sélectionné par le fonctionnaire. Lorsqu'elle a finalement pu se réunir, la commission a conduit sa propre évaluation de l'état de santé du requérant. Malgré certains points de désaccord avec l'évaluation médicale externe, elle a souscrit globalement à l'avis selon lequel l'intéressé était apte à reprendre le travail à temps partiel le 1er décembre 2015 et le travail à plein temps le 1er mars 2016. Voilà qui infirme l'argument du requérant selon lequel la commission médicale ne s'est pas prononcée sur son aptitude à reprendre le travail à la date initialement fixée pour l'expiration de son contrat, le 31 décembre 2015, ou à la date effective de sa cessation de service, le 14 mars 2016. Au contraire, la commission s'est prononcée sur ce point précis et a jugé le requérant apte à travailler dès le 1er mars 2016. Elle a ainsi tranché, par la négative, la question de savoir s'il fallait continuer de considérer le requérant comme étant en congé de maladie au-delà de cette date.

37. La commission est parvenue à cette conclusion lorsqu'elle s'est réunie le 22 février 2016, et l'a consignée dans son rapport du 29 février 2016, ainsi que dans le document joint du 5 mars 2016, soit à une date assez proche de celle à laquelle le requérant était considéré médicalement apte à reprendre ses fonctions à plein temps (le 1er mars 2016). Partant, le présent Tribunal ne voit aucune raison de craindre que l'évaluation et les conclusions qui en ont découlé puissent être jugées sans rapport avec l'état de santé effectif du requérant à la date considérée. De plus, le fait que la date de retour au travail à plein temps soit antérieure de quatre jours à celle du document dans lequel la commission a mentionné pour la dernière fois la fin du congé de maladie certifié (le document du 5 mars 2016 joint à son rapport) ne pose pas de problème, car l'Administration a pris soin de ne pas en tirer de conséquence juridique dès le 1er mars 2016. De fait, la date de prise d'effet de la cessation de service n'a été fixée qu'au 14 mars 2016, une fois que les conclusions de la commission seraient dûment officialisées et, surtout, communiquées au requérant.

38. Le présent Tribunal conclut donc que, puisque c'est par la voie des dispositifs officiels prévus pour le règlement des questions relatives au congé de maladie, et conformément aux procédures établies, qu'il a été établi que le requérant serait apte à travailler à la date de sa cessation de service, l'Organisation n'était pas tenue par la section 4.9 de l'instruction administrative ST/AI/2013/1 de prolonger le contrat, même s'il restait au requérant un crédit de jours de congé de maladie à demi-traitement.

39. Le certificat médical du 12 mai 2016 ne change rien à ce qui précède. Tout d'abord, il est légitime de s'interroger sur la fiabilité de l'avis professionnel d'un médecin qui, en tant que membre de la commission médicale, a dans un premier temps estimé que le requérant serait apte au travail dès le 1er mars 2016, avant de contredire ouvertement cette conclusion en diagnostiquant rétroactivement une pathologie entraînant une incapacité de travail due à une maladie censée avoir débuté plus de deux mois plus tôt, soit au moment précis où ledit médecin s'était déclaré de l'avis exactement contraire.

40. Indépendamment de la question de sa crédibilité, il est confirmé que le certificat daté du 12 mai 2016 n'avait pas été délivré, et encore moins présenté à l'Organisation, au moment où la décision contestée a été prise, ni lorsque cette

décision a été notifiée au requérant. En outre, il ne pouvait pas primer sur les conclusions tirées par la commission médicale.

41. Pour toutes les raisons qui précèdent, le requérant ne pouvait prétendre à une nouvelle prolongation de son contrat afin d'épuiser son crédit de jours de congé de maladie.

Notification tardive de la décision de mettre fin aux services du requérant

42. Après avoir patiemment suivi une lourde procédure pour clarifier la situation exacte du requérant concernant son congé de maladie et avoir conclu que le requérant ne pouvait bénéficier d'un renouvellement de son contrat au titre de la section 4.9 de l'instruction administrative ST/AI/2013/1, c'est à juste raison que l'Administration a mis fin à ses services à compter du 14 mars 2016. Toutefois, il lui a fallu un mois entier après la date effective de la cessation de service pour en informer l'intéressé.

43. Le présent Tribunal a expressément demandé la raison d'un tel retard. Le défendeur a expliqué qu'il était dû à une pénurie temporaire de personnel liée à la mise en service d'Umoja. Un moratoire sur les congés des fonctionnaires de la Section des ressources humaines du TPIY avait été imposé de juillet à décembre 2015, à la suite duquel tous les fonctionnaires concernés avaient pris un long congé annuel. En conséquence, la Section de l'administration du personnel du TPIY ne comptait qu'un des trois assistants chargés des ressources humaines en mars et avril 2016. L'assistant chargé du dossier du requérant était absent en mars 2016, et la seule assistante présente avait trop de travail pour pouvoir s'occuper de la cessation de service en cause. Les documents nécessaires ont donc été établis et envoyés au requérant au retour de l'assistant chargé de son dossier.

44. À cet égard, le présent Tribunal a récemment jugé que la mise en place d'un nouveau progiciel de gestion intégré ne saurait en aucun cas justifier un manquement prolongé à une obligation contractuelle importante (jugement *Kings* (UNDT/2017/043). Voir, *mutatis mutandi*, jugement *Ho* (UNDT/2017/013), sur la question de l'inadvertance). En outre, le retard était, semble-t-il, d'autant plus évitable qu'il suffisait d'un courriel pour informer dûment le requérant.

45. Le fait de ne pas informer un fonctionnaire en temps voulu d'une décision administrative le concernant constitue un manquement aux obligations incombant à l'Organisation [arrêt *Wu* (2010-UNAT-042) et jugement *Sina* (UNDT/2010/060), confirmé sur ce point par l'arrêt *Sina* (2010-UNAT-094)].

46. Cela étant dit, s'il est vrai que l'Organisation doit notifier rapidement les cessations de service à ses fonctionnaires, en l'espèce, le requérant avait déjà connaissance de la suppression de son poste et des conclusions de la commission médicale. Ayant appris le 10 mars 2016 que la commission l'avait jugé apte au travail, il savait ou aurait dû savoir que son contrat ne serait plus prolongé. Dès lors, il apparaît que la notification tardive de sa cessation de service, bien que regrettable, ne lui a pas causé de préjudice. En tout état de cause, il n'a produit aucun élément de preuve permettant d'établir qu'il en avait subi un, et aucune indemnisation ne peut être accordée s'il n'y a pas eu de préjudice (arrêt *Sina* (2010-UNAT-094), par. 25).

Dispositif

47. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

La requête est rejetée.

(*Signé*)
Teresa Bravo, juge
Ainsi jugé le 23 juin 2017

Enregistré au Greffe le 23 juin 2017
(*Signé*)
René M. Vargas M., Greffier, Genève