

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/018

Jugement n° UNDT/2020/098

Date : 29 juin 2020

Français

Original : anglais

---

**Juge :** M. Alexander W. Hunter, Jr.

**Greffé :** New York

**Greffier :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

HAMMOND

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT  
SUR LA RECEVABILITÉ**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Nusrat Chagtai, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,  
Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le 1<sup>er</sup> novembre 2019, le requérant, ancien fonctionnaire d'administration de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (« la MINUAD »), a déposé une requête par laquelle il conteste le non-renouvellement de son engagement à durée déterminée. La requête a été introduite au Greffe de Nairobi.
2. Le 4 décembre 2019, le défendeur a déposé sa réponse, dans laquelle il soutient notamment que la requête est irrecevable *ratione materiae*, le requérant n'ayant pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée dans le délai de 60 jours prévu par la disposition 11.2 c) du Règlement du personnel.
3. Le 17 avril 2020, l'affaire a été renvoyée au greffe de New York et attribuée au juge de céans.
4. Le 24 avril 2020, par l'ordonnance n° 81 (NY/2020), le Tribunal a ordonné, après examen des écritures des parties, que la question de la recevabilité soit tranchée à titre préliminaire sur la base des pièces du dossier.
5. Conformément à l'ordonnance n° 81 (NY/2020), le requérant a déposé ses conclusions le 8 mai 2020. Le défendeur a déposé les siennes le 15 mai 2020. Le 21 mai 2020, le demandeur a déposé ses conclusions finales en réponse aux conclusions du défendeur.
6. Pour les raisons exposées ci-après, le Tribunal considère que la demande du requérant concernant le non-renouvellement de son engagement à durée déterminée est irrecevable.

## Faits

7. Le candidat a occupé un poste de fonctionnaire d'administration de classe P-4 à la Section de la communication et de l'information de la MINUAD au titre d'un engagement à durée déterminée.

8. Le 31 octobre 2017, dans le projet de budget de la MINUAD pour l'exercice 2017/18 (« le budget »), le Secrétaire général a proposé qu'à compter du 31 décembre 2017, le poste de fonctionnaire d'administration occupé par le requérant (« le poste ») – un poste de classe P-4 de la catégorie des administrateurs – soit transformé en poste de classe FS-6 de la catégorie du Service mobile. L'Assemblée générale a approuvé le budget le 24 décembre 2017.

9. Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la MINUAD a affecté le requérant à un poste vacant de spécialiste des droits de l'homme de classe P-4, de façon qu'il puisse finir de remplir son engagement à durée déterminée jusqu'à l'expiration de celui-ci le 30 juin 2018.

10. Le 23 avril 2018, la MINUAD a informé par écrit le requérant que son engagement à durée déterminée ne serait pas renouvelé après le 30 juin 2018 en raison de la transformation du poste.

11. Le 29 avril 2018, le requérant a été mis en congé de maladie certifié.

12. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la MINUAD a renouvelé tous les mois le contrat du requérant, son congé de maladie certifié s'étant prolongé après l'expiration de son engagement.

13. Par des courriels datés du 16 et du 17 octobre 2018, la section des ressources humaines de la MINUAD (« la section des ressources humaines ») a informé le requérant que son engagement serait renouvelé chaque mois tant que les procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif seraient toujours en cours.

14. Le 11 novembre 2018, le Directeur de l'appui à la mission a informé par écrit le requérant que la décision de ne pas renouveler son engagement était suspendue pendant la période de congé de maladie autorisée, en application de la section 3.9 de l'instruction administrative [ST/AI/2005/3](#), et qu'il ne devait pas escompter que son contrat soit renouvelé après cette période.

15. Le congé de maladie certifié du requérant a pris fin le 9 mars 2019. Il a été mis fin au service du requérant le 10 mars 2019.

16. Le 23 avril 2019, la section des ressources humaines a informé le requérant que son service avait pris fin officiellement le 9 mars 2019.

17. Le 22 juin 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée. Le 25 octobre 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé le requérant que sa demande de contrôle hiérarchique, formée hors délai, était irrecevable.

## **Examen**

### *Question à trancher en l'espèce*

18. La question à trancher à titre préliminaire est de savoir si la demande de contrôle hiérarchique introduite par le requérant le 22 juin 2019 prend place dans le délai de 60 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de la décision qu'il conteste, à savoir la décision de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée.

### *Cadre juridique*

19. Selon l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique.

20. Selon l'alinéa c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire général dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester.

21. Selon l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, toute requête est recevable si le requérant a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis.

22. Il est de jurisprudence constante qu'avant de saisir le Tribunal, tout requérant doit avoir au préalable demandé un contrôle hiérarchique dans les délais requis (voir par exemple l'arrêt *Dzuverovic* 2013-UNAT-338 et l'arrêt *Kouadio* 2015-UNAT-558). Il n'est pas dans le pouvoir du Tribunal de déroger aux délais prévus pour l'introduction des demandes de contrôle hiérarchique ni d'y faire exception (voir par exemple l'arrêt *Costa* 2010-UNAT-036 et l'arrêt *Christensen* 2012-UNAT-218).

23. Le Tribunal d'appel a jugé qu'aux fins de l'alinéa c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, le moment décisif de la notification était celui où tous les faits pertinents étaient connus ou auraient dû raisonnablement être connus (voir par exemple l'arrêt *Auda* 2017-UNAT-746).

24. Il en résulte que le délai pour introduire une demande de contrôle hiérarchique court à partir de la date de notification de la décision contestée. La question en l'espèce est de savoir à quelle date le requérant a été informé de la décision de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée.

25. Le requérant soutient que la décision de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée lui a été notifiée le 23 avril 2019, lorsque la section des ressources humaines l'a informé que son service avait pris fin officiellement le 9 mars 2019. Il en conclut que sa demande de contrôle hiérarchique, introduite le 22 juin 2019, prend place dans le délais requis de 60 jours.

26. Le requérant fait valoir en outre qu'il n'a pu être notifié le 23 avril 2018 que son engagement à durée déterminée ne serait pas renouvelé après l'expiration de celui-ci le 30 juin 2018, dans la mesure où son engagement a continué d'être prolongé après le 30 juin 2018 et ce, jusqu'au 9 mars 2019.

27. Le requérant fait valoir enfin que la MINUAD lui a assuré, dans les courriels que lui a adressés la section des ressources humaines le 16 et le 17 octobre 2018, que son engagement serait renouvelé tant que dureraient les procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif (non liées à la présente instance).

28. Le défendeur soutient, quant à lui, que la MINUAD a informé le requérant le 23 avril 2018 que son engagement à durée déterminée ne serait pas renouvelé après l'expiration de celui-ci le 30 juin 2018. Le requérant avait donc jusqu'au 22 juin 2018 pour demander le contrôle hiérarchique de la décision contestée. Il a attendu plus d'un an, jusqu'au 22 juin 2019, avant de demander le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son contrat. La requête est donc irrecevable *ratione materiae*.

29. S'agissant des reconductions de contrat ayant eu lieu après le 30 juin 2018, le défendeur fait valoir que ces reconductions successives ont été faites à des fins administratives pour permettre au requérant d'utiliser ses droits de congés de maladie. Il déclare ainsi qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018, en application des instructions administratives [ST/AI/2013/1](#) (Administration des engagements à durée déterminée) et [ST/AI/2005/3](#) (Congé de maladie), la MINUAD a prorogé chaque mois le contrat du requérant uniquement parce que son congé de maladie certifié s'était prolongé après l'expiration de son engagement.

30. Selon le défendeur, le courriel adressé le 23 avril 2019 par la MINUAD au requérant, dans lequel elle l'informait de la date officielle de sa cessation de service à l'issue de son congé de maladie certifié, n'a pas constitué une nouvelle décision administrative et n'a pas fait repartir de zéro le délai de demande de contrôle hiérarchique.

31. Après examen du dossier, le Tribunal constate que, contrairement aux affirmations du défendeur, le requérant n'a pas été notifié clairement et sans ambiguïté le 23 avril 2018 que son engagement à durée déterminée ne serait pas renouvelé après l'expiration de celui-ci le 30 juin 2018.

32. On ne peut nier que la section des ressources humaines a envoyé au requérant des courriels quelques mois plus tard, les 16 et 17 octobre 2018, l'informant que son engagement serait renouvelé chaque mois tant que les procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif (portant sur d'autres griefs) seraient toujours en cours. Le défendeur fait valoir que ces courriels ont été envoyés par erreur et que le requérant savait ou aurait dû savoir qu'à l'occasion des procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif, aucune ordonnance n'était venue suspendre l'exécution de la décision de ne pas renouveler son engagement.

33. Il est exact qu'aucune ordonnance n'est venue suspendre l'exécution de la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant à l'occasion des procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif. Toutefois, le Tribunal juge fallacieux le raisonnement de l'administration.

34. Les membres du personnel doivent pouvoir raisonnablement se fier aux informations fournies par les fonctionnaires de l'administration chargés des ressources humaines. On ne peut exiger d'un fonctionnaire qu'il sache que les administrateurs des ressources humaines font une erreur dans l'avis qu'ils lui transmettent, comme semble le suggérer le défendeur. Le Tribunal sait que des erreurs peuvent être commises. Cependant, à chaque fois que cela se produit, il incombe à l'administration de les corriger (voir par exemple l'arrêt *Cranfield* 2013-UNAT-367 et l'arrêt *Kule Kongba* 2018-UNAT-849). Dans la présente affaire toutefois, les erreurs commises par la section des ressources humaines les 16 et 17 octobre 2018 n'ont pas été dûment portées à la connaissance du requérant et n'ont jamais été corrigées.

35. En lieu et place, le Directeur de l'appui à la mission a informé par lettre le requérant près d'un mois plus tard, le 11 novembre 2018, que son contrat ne serait

prolongé que pour la période de son congé de maladie certifié et que ces reconductions ne l'autorisaient pas à penser que son contrat serait renouvelé après cette période. Cette lettre ne faisait nulle mention des courriels datés du 16 et du 17 octobre 2018 dans lesquels la section des ressources humaines informait le requérant que son engagement serait renouvelé chaque mois tant que les procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif seraient toujours en cours. Il s'ensuit que l'administration n'a jamais dûment corrigé son erreur en fournissant au requérant les éclaircissements adéquats et en l'informant qu'elle s'était trompée.

36. Le défendeur a un devoir de diligence implicite qui l'oblige à bien gérer ses relations avec les fonctionnaires et à les informer clairement des erreurs devant être corrigées. Le Tribunal constate en l'espèce une mauvaise gestion et une mauvaise communication imputables à la section des ressources humaines ainsi qu'au Directeur de l'appui à la mission, lequel a adressé au requérant une lettre dans lequel il clarifiait la situation contractuelle de ce dernier sans rectifier la grave erreur commise par la section des ressources humaines dans les courriels qu'elle lui avait adressés précédemment.

37. Le Tribunal comprend qu'à la lumière des courriels que lui a adressés la section des ressources humaines le 16 et le 17 octobre 2018, le requérant ait pu raisonnablement croire, à tort, que son contrat serait prolongé tant que les procédures engagées par lui devant le Tribunal du contentieux administratif seraient toujours en cours.

38. Toutefois, le Tribunal estime que, nonobstant la très mauvaise gestion de l'affaire par la MINUAD, le Directeur de l'appui à la mission a, dans sa lettre du 11 novembre 2018, fait clairement savoir au requérant que son contrat n'était prolongé que pour lui permettre d'utiliser ses droits de congé de maladie, en application de la section 3.9 de l'instruction administrative [ST/AI/2005/3](#), et qu'il ne devait pas escompter qu'il soit renouvelé après cette période.

39. Il s'ensuit que le requérant a été clairement informé le 11 novembre 2018 que son engagement n'était prolongé périodiquement que pour lui permettre d'utiliser ses droits de congés de maladie et qu'il ne devait pas escompter que son contrat soit renouvelé après cette période. S'il entendait contester cette décision du 11 novembre 2018, le requérant aurait dû demander le contrôle hiérarchique dans un délai de 60 jours à compter de cette date. Le requérant n'ayant pas demandé de contrôle hiérarchique pendant ce délai et ayant attendu le 22 juin 2019 pour introduire sa demande, sa requête est irrecevable.

### **Dispositif**

40. Le Tribunal conclut à l'irrecevabilité de la requête. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Alexander W. Hunter, Jr.

Ainsi jugé le 29 juin 2020

Enregistré au Greffe le 29 juin 2020

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York