



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS

Cas n° : UNDT/NY/2009/100

Jugement n° : UNDT/2009/004

Date : 30 juillet 2009

## **Jugement**

La requête en suspension d'exécution est rejetée.

---

1. Le requérant a été informé le 22 mai 2009 que son contrat de travail à durée déterminée ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration du 31 juillet 2009. Il a introduit une requête en suspension de l'exécution administrative et appelé à ce que son contrat soit reconduit jusqu'au moment où :

- a. la procédure d'objection sera terminée ;
- b. un contrôle hiérarchique aura été mené ; et
- c. si ledit contrôle ne lui donne pas satisfaction, jusqu'au moment où le Tribunal du contentieux administratif (« TCNU ») aura tenu une audience sur le fond de l'affaire.

## **Les arguments**

2. L'article 2, paragraphe 2, du Statut du TCNU et la disposition 11.3 du Règlement du personnel disposent que le Tribunal peut suspendre l'exécution d'une décision en instance de contrôle hiérarchique lorsque trois critères sont satisfaits. Trois aspects doivent donc être pris en considération :

- a. La décision de ne pas prolonger le contrat de travail du requérant paraît-elle de prime abord irrégulière ?
- b. L'affaire revêt-elle une urgence particulière ? Ce point n'a pas été soulevé.
- c. Un préjudice irréparable serait-il causé au requérant si l'exécution de la décision n'était pas suspendue ?

## **Les faits**

3. Depuis le 28 janvier 2008, le requérant a effectué deux contrats de travail en qualité de coordonnateur de classe P-3 auprès de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) à Port-au-Prince en Haïti. Chaque contrat a été conclu pour une durée limitée au titre de la série 300 du Règlement du personnel.

4. Ses lettres de nomination disposaient que l'emploi du requérant prendrait fin sans préavis, qu'il s'agissait d'un engagement « de nature non permanente » et qu'il ne comportait « aucune perspective de reconduction ». Il était prévu que la dernière période d'emploi expire le 31 juillet 2009.

5. Le comportement professionnel du requérant ont été évaluées en novembre 2008 et en mai 2009. Il a signé le dernier rapport du Système électronique d'évaluation et de notation finales des fonctionnaires (« e-PAS ») le 13 mai 2009, mais signalé qu'il souhaitait introduire une procédure d'objection de la note obtenue. Il a reçu son avis de non-reconduction le 22 mai. Il a communiqué les motifs détaillés de son objection de 21 juin 2009.

6. Le requérant a déclaré au Tribunal que sa relation avec son superviseur de classe P-5 était initialement excellente, mais qu'elle s'est ensuite détériorée à un point tel que le requérant a estimé indispensable de contourner son superviseur afin de formuler des propositions pour l'amélioration du système des Nations unies. Le requérant a donc soumis ses propositions à un niveau hiérarchique supérieur et son superviseur a mal réagi à cette démarche.

7. Le requérant s'est montré critique à l'égard du processus d'e-PAS utilisé par ses superviseurs pour évaluer son comportement professionnel. Il allègue qu'il n'a pas reçu de plan de travail pour son unité, qu'aucun plan d'amélioration n'a été proposé afin de remédier aux observations défavorables à son encontre, qu'aucun motif n'a été donné aux commentaires sur son professionnalisme et son intégrité et qu'il n'a été convié à aucune discussion finale. En résumé, il estime que ses superviseurs n'ont pas respecté le système e-PAS.

8. À la date de l'audience, la procédure d'objection n'était pas terminée, mais le

Cas n° UNDT/NY/2009/100

Jugement n° UNDT/2009/004

que la décision de ne pas reconduire son contrat a pu être influencée par les manquements allégués dans la procédure de l'e-PAS, qui n'ont pas été démontrés à ce jour. Le caractère non reconductible du contrat de travail est irréfutable. Sous l'angle du requérant, le lien entre les infractions alléguées à l'e-PAS et la non-reconduction est au mieux ténu.

15. Je conclus qu'aucune preuve n'a été apportée au Tribunal établissant qu'il est probable que la décision de non-reconduction ait été, de prime abord, irrégulière.

***Préjudice irréparable***

16. L'article 2, paragraphe 2, du Statut du TCNU dispose que dans une requête en suspension d'exécution, il doit être démontré que l'exécution de la décision contestée causerait un préjudice irréparable. Un préjudice est irréparable s'il peut être prouvé que la suspension de l'exécution est l'unique moyen de garantir que les droits du requérant soient respectés.

17. Même si le requérant avait fourni une preuve de l'apparence de prime abord irrégulière de la décision de ne pas reconduire son contrat de travail, il n'a pas établi qu'il subira un préjudice irréparable à la suite de cette décision. J'estime qu'il est possible que le requérant soit dédommagé d'un tort éventuel s'il s'avère qu'il a été occasionné dans le cadre de la procédure de l'e-PAS.

18. La nature de son contrat de travail ne procurait au requérant aucune perspective de reconduction automatique de son engagement. Cela ne signifie pas qu'il ne peut attendre un traitement équitable de la part de ses superviseurs lorsqu'ils exercent leur droit discrétionnaire de reconduction, mais une éventuelle infraction à une procédure régulière peut être dédommée d'une autre manière.

19. M. Margetts a admis au nom du défendeur que l'issue de la procédure d'objection est contraignante pour le Secrétaire général. Un résultat positif pour le requérant donnera lieu à une modification de l'e-PAS et l'e-PAS initial ne pourra être utilisé pour compromettre une quelconque candidature ultérieure à un emploi.

M. Margetts a confirmé qu'il s'inscrit dans la politique du Secrétaire général qu'un ancien agent ne perde pas les droits acquis à une procédure régulière. En conséquence, le requérant ne sera pas privé de son droit à continuer de contester l'e-PAS par le biais d'une procédure d'objection ou d'un contrôle hiérarchique même s'il n'est plus employé par les Nations unies.

20. D'autre part, il ne fait aucun doute qu'en marge de l'aspect important de son honneur, tout préjudice subi par le requérant est d'ordre financier. S'il obtient finalement gain de cause dans la procédure d'objection, le contrôle hiérarchique ou une décision du Tribunal, il lui est loisible de solliciter un dédommagement financier correspondant à toute perte résultant des manquements du suivi du comportement professionnel qui lui a été appliqué.

21. J'ai donc acquis la conviction que s'il était établi que le requérant a subi un préjudice à la suite d'une procédure d'e-PAS irrégulière, ledit préjudice ne serait pas irréparable puisqu'il pourrait être compensé par la rectification de son dossier de suivi du comportement professionnel et par l'octroi de dommages et intérêts si les faits le justifient.

### **Décision**

22. Par ce motifs, le Tribunal considère que le requérant n'a pas établi la nécessité de suspendre la décision de ne pas prolonger son contrat de travail. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 30 juillet 2009

Enregistré au greffe le 30 juillet 2009

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York