

Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

TADONKI

contre

LE SECRETAIRE GENERAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**ORDONNANCE SUR UNE DEMANDE EN
SURSIS À EXÉCUTION**

Conseil du requérant :

Assure lui-même sa défense

Conseil du défendeur :

Steven Dietrich

Note : La présentation du présent jugement a été modifiée aux fins de publication conformément à l'article 26 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux

1. COMPARUTION DES PARTIES

1.1 Requéran : Le requérant a assuré lui-même sa défense, son conseil, M. Duke Danquah, du Bureau de l'aide juridique au personnel, s'étant retiré.

1.2 Défendeur : Le conseil pour le défendeur, M. Steven Dietrich, du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, n'a pas participé à l'audience.

2. L'AUDIENCE

2.1 Le Tribunal a décidé de tenir une audience le 25 août 2009 à 16 heures (heure de Nairobi) afin d'obtenir des précisions des deux parties. L'avis statutaire d'audience a été envoyé aux parties, qui ont confirmé leur participation. Le requérant pouvait y participer par liaison téléphonique avec la salle d'audience. Le défendeur devait être représenté par M. Steven Dietrich, du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines. On a tenté en vain, à plusieurs reprises, de le joindre à New York, au numéro de téléphone que le Groupe du droit administratif a communiqué au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Nairobi. Malheureusement, après plusieurs tentatives pour joindre le défendeur au début de l'audience, le Tribunal a finalement contacté le Groupe du droit administratif et a été informé par Mme Tanja Titre que le conseil pour le défendeur s'était mépris sur le décalage horaire entre New York et Nairobi, ayant pensé que l'heure fixée pour l'audience, c'est-à-dire à 16 heures (heure de Nairobi), serait 11 heures au lieu de 9 heures (heure de New York). C'est la raison que le Groupe du droit administratif a avancée pour expliquer la non-disponibilité du conseil pour le défendeur à l'audience. Le Tribunal a exprimé son indignation et a estimé que cette raison ne saurait être une justification suffisante pour accéder à sa demande tendant à ce que celui-ci attende encore plus longtemps le défendeur ou son représentant. Conformément à l'article 17.2 de son Règlement de procédure, l'audience s'est déroulée en l'absence du défendeur ou de son représentant.

3. **HISTORIQUE**

3.1

6.2 Le requérant affirme que les décisions du défendeur de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée remontent à janvier 2009. Selon lui, Mme Catherine Bragg, Sous-Secrétaire générale au BCAH, l'a informé par courrier électronique datée du 27 janvier 2009 que son contrat ne serait pas renouvelé en raison de son comportement professionnel. Le courriel indiquait notamment : « ... *après entretiens avec la direction, le BCAH n'a pas l'intention de renouveler votre contrat à son expiration, le 23 mars 2009.* » Dans le même courriel, il était demandé au requérant de rejoindre le Bureau régional du BCAH à Johannesburg. TJ-17.68 -1 0 TD/

- c) Que le Tribunal ordonne au défendeur de retirer les rapports abusifs et diffamatoires que le défendeur a versés à son dossier personnel;
- d) Que le Tribunal ordonne au défendeur de retirer de son évaluation (PAS) pour 2007-2008 les observations négatives et diffamatoires et de les remplacer par des observations positives conformes à la meilleure note qui a été récemment portée dans le rapport de notation du requérant à la demande du jury de révision;
- e) Que le Tribunal ordonne au défendeur, compte tenu de la maladie du requérant, de prendre les mesures voulues pour mettre fin aux incessants actes de harcèlement contre le requérant conformément aux conclusions du rapport du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, en date du 30 juin 2009.

7.

Cas n° : UNDT/NBI/2009/36

Jugement n° : UNDT/2009/016

Cas n° : UNDT/NBI/2009/36

Jugement n° : UNDT/2009/016

en matière de discrimination et autres plaintes, dont le rapport a été soumis au défendeur depuis le 30 juin 2009;

8.1 **Droit applicable**

8.1.1 Le requérant a introduit la présente requête conformément à l'article 14.1 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, qui est ainsi libellé :

« Le Tribunal peut, à tout moment de l'instance, ordonner des mesures conservatoires, lorsque la décision administrative contestée apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable. Il peut notamment ordonner le sursis à exécution de cette décision, sauf s'il s'agit d'une nomination, d'une promotion ou d'un licenciement. »

8.1.2 Au cours de l'audience, le requérant s'est également fondé sur l'article 13.1 du Règlement de procédure, qui est ainsi libellé :

« Le Tribunal ordonne, sur requête de l'intéressé, le sursis à exécution de la décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique, lorsque la décision paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable. »

8.2 **Exigence du respect du droit international, des principes de la légalité, et des formes régulières**

8.2.1 Le principe fondamental qui a guidé les parties prenantes ayant participé à la réforme de l'administration de la justice à l'ONU est la nécessité

« ... d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé qui obéisse aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions. »²

8.2.2 L'emploi crée des droits civils comme le reconnaissent divers instruments juridiques internationaux. Ce droit au travail est consacré dans l'article 23.1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi libellé :

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

8.2.3 Il est aussi consacré dans l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le droit au travail venant alors renforcer le développement économique, social et culturel :

« 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

² Résolution 63/253 de l'Assemblée générale.

Cas n° : UNDT/NBI/2009/36

Jugement n° :

i) La cause à entendre doit être sérieuse et la réclamation ne doit pas être futile ou abusive;

ii) Le tribunal doit peser « le pour et le contre ». Il doit mettre en balance l'adéquation des dommages et intérêts et juger si, dans le cas où le requérant aurait gain de cause quant au fond, il pouvait être indemnisé convenablement pour le préjudice qu'il aurait subi du fait de l'action du défendeur. Si le tribunal considère que le versement de dommages et intérêts est une réparation suffisante et que le défendeur est en mesure de verser ces dommages et intérêts, il ne délivre pas d'ordonnance.

10. QUESTIONS EXAMINÉES

10.1 La question exposée par le défendeur qui doit être considérée dans la présente décision est celle de savoir si la requête satisfait ou non les critères ouvrant droit à des mesures temporaires étant donné que le conseil pour le défendeur soutient dans sa réponse :

« ... qu'il n'y a pas de motif de réparation car la requête ne répond pas aux critères ouvrant droit à des mesures conservatoires telles que définies aux articles 10.2 et 14.1 du Statut et du Règlement de procédure du Tribunal, respectivement. »

10.2 Dans sa réponse à la requête en sursis à exécution, le conseil pour le défendeur a déclaré que le défendeur *a accepté de prolonger le contrat pour une nouvelle période de deux mois, jusqu'au 3 novembre 2009, en attendant que le Bureau de la gestion des ressources humaines se prononce sur la recommandation du Jury en matière de discrimination et autres plaintes et les résultats de la médiation actuellement menée par le Bureau de l'Ombudsman.* » Le défendeur n'a produit aucun élément de preuve indiquant que l'engagement du requérant a été effectivement prolongé. Dans sa réponse écrite à la réponse du défendeur et dans la présentation orale à l'audience, le requérant a déclaré que le défendeur ne lui avait fait aucune offre concernant la prolongation de son engagement au-delà du 3 septembre 2009. Sa

position était que la décision du défendeur de ne pas renouveler son contrat au-delà du 3 septembre 2009 n'avait pas changé.

10.3 Vu qu'aucun élément n'a été présenté au Tribunal pour prouver que l'engagement du requérant a été effectivement prolongé, le Tribunal considère que la déclaration figurant dans la réponse du défendeur relève de pure spéculation. Le Tribunal statue sur des faits et le droit et non sur des spéculations. Il ressort clairement des documents présentés au Tribunal que le défendeur a établi une habitude consistant à prolonger le contrat du requérant pour de courtes périodes immédiatement après l'introduction d'une requête en sursis à exécution soumise par le requérant. Ce comportement du défendeur est une tentative de continuer à remettre le règlement définitif du différend et équivaut à une décision administrative à laquelle le Tribunal est habilité à mettre fin. En conséquence, le Tribunal est d'avis qu'il est habilité à statuer sur la requête en sursis à exécution de la décision contestée.

10.4 En vertu des dispositions de l'article 13.1 du Règlement de procédure du Tribunal, la requête doit satisfaire aux critères suivants, pour que le Tribunal puisse ordonner un sursis à exécution de la décision contestée :

- a) La décision paraît de prime abord irrégulière;
- b) En cas d'urgence particulière; et
- c) Lorsque l'application de la décision causerait un préjudice irréparable.

10.5 Outre ces trois éléments, la décision administrative contestée dont la suspension est demandée, ne doit pas avoir été appliquée au moment de la requête.

11. IRRÉGULARITÉ DE PRIME ABORD DE LA DÉCISION

11.1 Étant donné que le non-renouvellement ou la cessation proposés de l'engagement de durée déterminée semblent être fondés sur les prétendus résultats du requérant, le Tribunal note que le jury de révision de la notation du comportement professionnel (e-PAS) avait autorisé l'appel du requérant et recommandé que sa note

soit changée de « *Résultats partiellement conformes à ceux attendus* » à « *Résultats pleinement conformes à ceux attendus* ». Le défendeur n'a produit aucun élément de preuve indiquant que cette décision a été appliquée et, si elle l'a été, exposant l'effet qu'elle aurait ou qu'elle a eu sur les perspectives du requérant pour ce qui est du maintien de son emploi.

11.2 Le Tribunal relève également que le requérant a introduit une requête en vue du contrôle hiérarchique de la décision contestée. L'issue du contrôle hiérarchique n'a pas encore été divulguée. Le Jury en matière de discrimination et autres plaintes a communiqué sa décision aux personnes suivantes le 30 juin 2009 : Mme Catherine Pollard, Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines; M John Holmes, Secrétaire général adjoint aux affaires humanitaires; Mme Helen Clark, Administratrice du PNUD; et le requérant. Les recommandations signées de Mme Zehra Aydin, Coordonnatrice par intérim du Jury, n'ont pas encore été mises en œuvre par l'Administration.

11.3 La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant paraît être en violation des règles de l'Organisation que l'Administration est tenue de respecter et contrevient aux normes juridiques internationales relatives au respect des formes régulières. Le Tribunal estime par conséquent que toute décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant et de recourir plutôt à des prolongations du contrat lorsque des requêtes en sursis à exécution sont présentées est de prime abord irrégulière. La recommandation du jury de révision et les recommandations du Jury en matière de discrimination et autres plaintes ont été faites conformément aux règles, réglementations et politiques de l'Organisation des Nations Unies, et l'Administration doit respecter

constitue le fondement des divers avis de non-renouvellement. L'urgence d'une requête en sursis à exécution repose sur le fait que si la décision contestée était appliquée avant l'examen de l'appel quant au fond, le requérant pourrait être privé de la possibilité de recouvrer le poste qu'il occupait ou qu'il devrait occuper s'il avait gain de cause, en particulier si le poste devait être pourvu. Nonobstant le fait qu'il a été soi-disant convenu que le contrat ne sera pas prorogé après le 3 septembre 2009, le Tribunal estime que l'affaire est urgente car ce n'est pas la première fois que le BCAH a recours à cette stratégie particulière à l'égard du requérant.

13. **PRÉJUDICE IRRÉPARABLE**

13.1 Le principe établi est que lorsque des dommages et intérêts peuvent constituer une indemnisation convenable pour le requérant, s'il a gain de cause sur le fond, des mesures conservatoires ne devraient pas être accordées. Toutefois, on ne devrait pas permettre qu'un tort avéré se poursuive pour la simple raison que le contrevenant est capable et disposé à verser une indemnité pour le préjudice qu'il pourrait causer. La compensation monétaire ne saurait servir à masquer ce qui pourrait paraître être une procédure flagrante et irrégulière dans un processus décisionnel. Pour convaincre le Tribunal que l'octroi de dommages et intérêts ne constituerait pas une réparation suffisante, le requérant doit démontrer que l'action ou les activités du défendeur causeront un préjudice

iii) Le temps mis pour prendre la décision idoine au vu de ces recommandations.

13.2 Le requérant a déclaré lors de la procédure orale que le non-renouvellement

sursis à exécution de la décision administrative. Ce sursis n'est pas lié au contrôle hiérarchique visé à l'article 13 du Règlement de procédure. Toutefois, le Tribunal ne peut ordonner le sursis à exécution lorsqu'il s'agit d'une nomination, d'une promotion ou d'un licenciement. Les termes tels que licenciement, non-prolongation ou non-renouvellement peuvent figurer dans les documents et les faits présentés au Tribunal. En soi, cela ne saurait et ne peut lier le Tribunal quant aux pouvoirs souverains dont il dispose pour évaluer les faits et tirer les conséquences juridiques et factuelles appropriées. Après analyse des documents et examen des faits, le Tribunal conclut que la situation donne lieu à un non-renouvellement de contrat et non à une simple cessation de contrat. En conséquence, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 14.1 du Règlement de procédure, le Tribunal ordonne réparation provisoire comme suit :

Le défendeur est condamné à payer et doit payer au requérant la moitié de son salaire à compter de la date de la présente décision jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue.

(Signé)

Juge VinodBoolell

Ainsi jugé le 1er septembre 2009

Enregistré au greffe le 1er septembre 2009

(Signé)

Jean-Pelé Fomété, Greffier, Nairobi