



Cas n° : UNDT/NBI/2009/063

Jugement n°: UNDT/2010/049

Date : 30 mars 2010

Nous avons mis en garde le fonctionnaire oralement et par écrit. Pendant des années, il a promis d'améliorer son dossier de présence, mais il n'a jamais tenu ses promesses.

- iii) Que les circonstances dans lesquelles il a été contraint de quitter son poste avant l'achèvement de son e-PAS étaient abusives;
- iv) Que la façon dont la direction du TPIR a traité le requérant a été en deçà des normes de conduite minimales requises;
- v) Que la direction du TPIR a également abusé de son pouvoir en ne répondant pas à la communication du 18 février 2008, adressée par le Président de l'Association du personnel du TPIR, ignorant ainsi le mécanisme existant qui permet généralement à l'employable lorsqu'un fonctionnaire estime que ses droits ont été violés ou qu'il y a eu abus de pouvoir individuel ou systémique;
- vi) Qu'en donnant effet aux prolongations de contrat du requérant, la Section des ressources humaines et de la planification a inutilement exacerbé le stress et les abus allégués par la façon dont elle a assuré la gestion élémentaire des renouvellements, et que cela s'était manifesté en obligeant le requérant à signer un contrat de deux ans le 9 janvier 2008, lequel expirait moins de trois semaines plus tard, et en le forçant à signer un autre contrat le 14 février 2008, soit deux semaines avant son expiration, tout en l'invitant à remplir les formalités de cessation de service;
- vii) Qu'il a été informé de sa cessation de service et des

qui comptait sur des résultats adéquats dans l'application du plan de travail;

- iv) Que la décision avait un fondement rationnel et constituait un exercice approprié du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général;
- v) Que le TPIR a dûment pris en considération les diverses explications

8. *Droit applicable*

8.1 Conformément aux dispositions de l'alinéa a) de la disposition 101.3 de l'ancien Règlement du personnel :

ne lui sont pas versés. Si toutefois l'absence est, de l'avis du Secrétaire général, imputable à des circonstances indépendantes de la volonté du fonctionnaire, et si celui-ci a accumulé des jours de congé annuel à son crédit, les jours d'absence sont simplement déduits de ce congé annuel;

iii) Les modalités du congé sont subordonnées aux nécessités du service, et les fonctionnaires peuvent être requis de prendre leur congé durant une période fixée par le Secrétaire général. Il est tenu compte, dans toute la mesure possible, de la situation personnelle et des préférences de l'intéressé.

8.4 Conformément aux dispositions de l'alinéa c) de la disposition 106.2 de l'ancien Règlement du personnel :

Un fonctionnaire peut prendre jusqu'à trois jours ouvrables consécutifs de congé de maladie sans fournir de certificat, dans la limite des sept jours ouvrables autorisés par année civile, lorsqu'il est dans l'incapacité de s'acquitter de ses fonctions pour raison de maladie ou de blessure. Il us54tiSI'av.6)u()sur laot ure

conviendrait d'examiner toutes les circonstances qui l'entourent pour déterminer si une attente de renouvellement a été créée dans un cas particulier, par exemple par un engagement verbal ou écrit laissant entendre au fonctionnaire que son contrat serait renouvelé¹. Lorsque l'Administration donne les raisons de sa décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée (ou en l'espèce), la validité et l'acceptabilité de ces raisons font l'objet d'un contrôle judiciaire²

9.2 Il ressort des éléments de preuve devant le Tribunal que le requérant avait un historique documenté d'absentéisme chronique au travail depuis 2003. Cette question a été soulevée avec le requérant dans ses rapports d'évaluation pour les périodes 2002-2003, 2005-2006 et 2006-2007. Le défendeur a également déposé un relevé de présence du requérant pour la période allant de janvier 2006 à janvier 2008.

9.3 Selon l'argument du défendeur, compte tenu de la nature des manquements du requérant, à savoir son absentéisme, il n'avait aucune raison d'élaborer un plan d'amélioration du rendement, car le problème du requérant résidait pas dans l'exécution de ses tâches. Le défendeur explique également que le premier notateur s'est entretenu à maintes reprises avec le requérant pour discuter de ses absences régulières, le conseiller finalement le mettre en garde, mais ces mesures n'ont eu aucun effet. Par voie de conséquence, le défendeur fait valoir que, conformément à la section 8.3 de l'instruction ST/AI/2002/3, tout ce qui pouvait être fait pour remédier à l'absentéisme du requérant l'a été et un plan d'amélioration du rendement était donc inutile, d'autant plus qu'il n'y aurait pas participé.

9.4 Le requérant soutient que le défendeur ne peut étayer les feuilles de présence qu'il a présentées comme preuve à l'appui puisqu'il les a créées pour faciliter le non-renouvellement de son engagement. Le requérant soutient également que le défendeur n'a présenté aucun élément quant à la façon dont des mesures disciplinaires avaient été prises contre lui afin de mettre fin à son engagement. Le requérant soutient en outre que rien n'indique que ses absences avaient été déduites de son traitement,

¹ Voir par exemple Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 940, *Debrabata Nag* (1999).

² Voir par exemple Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 191, *Aertgeerts* (2004).

comme il était prévu dans le Règlement et le Statut du personnel. Enfin, le requérant fait valoir que son e-PAS pour la période d'octobre 2007 à février 2008 n'était pas achevé au moment du non-renouvellement de son engagement et que cette situation représentait une violation de ses droits à une procédure régulière.

9.5 Le Tribunal est convaincu par la preuve dont il est saisi concernant les absences chroniques du requérant. Le Tribunal n'est pas convaincu que le requérant n'avait aucune prise sur les raisons qu'il a présentées pour expliquer ses absences non autorisées. Le Tribunal considère que le requérant avait eu amplement la possibilité de remédier à ce problème. Le Tribunal est convaincu, en considérant les dispositions de la section 8.3 de l'instruction ST/AI/2002/3, que l'Administration du TPIR avait pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation concernant l'absentéisme chronique du requérant.

9.6 Le Tribunal note avec inquiétude l'argument du requérant selon lequel l'Administration n'avait pas achevé son e-PAS pour la période d'octobre 2007 à février 2008 avant le non-renouvellement de son engagement. À la lumière de ce manquement, le Tribunal aurait été disposé à accorder une indemnité à cet égard, mais après avoir réexaminé toutes les circonstances de l'espèce et considérant le fait que l'Administration, d'après ses propres arguments du requérant, n'avait pas déduit le traitement et les indemnités afférents aux périodes d'absence de ce dernier, comme il était prévu au sous-alinéa ii) de l'alinéa b) de la disposition 105.1 du Règlement du personnel, le Tribunal juge que le versement d'une indemnité n'est pas justifié en l'espèce. En outre, dès lors que le principal grief du défendeur concerne l'absentéisme chronique du requérant, le Tribunal constate que le requérant n'a présenté aucun élément lui permettant de démontrer qu'il pouvait contester ce grief en particulier. Enfin, ayant examiné toutes les circonstances considérées, le Tribunal est d'avis qu'aucune attente de renouvellement de contrat n'a été créée en l'espèce.

- i) Que la décision administrative du Chef TPIR du Service de la gestion du personnel en date du 23 janvier 2008 ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant au-delà du 29 février 2008 en raison de l'absentéisme chronique du requérant n'était appuyé par un motif abusif;
- ii) Que le Chef du TPIR du Service de la gestion du personnel n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire dans sa décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant;
- iii) Que les circonstances de l'affaire ne justifient pas de conclure que le requérant était autorisé à compter sur un renouvellement de contrat en vertu de ses conditions d'emploi;
- iv) Que l'Administration du TPIR avait pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation concernant l'absentéisme chronique du requérant, conformément aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel.

II. Conclusion

11.1 Le Tribunal juge que l'affaire du requérant dans son ensemble est vouée à l'échec et qu'elle est par conséquent rejetée.

(Signé) Juge Nkemdilim Izuako

Ainsi jugé le 30 mars 2010

Enregistré au Greffe le 30 mars 2010

(Signé) Jean-Pelé Fomété, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Nairobi