



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/034
Jugement n° : UNDT/2010/105
Date : 7 juin 2010
Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

KOUMOIN

contre

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Se représentant lui-même
Paulette Djoman, Coconseil

Conseil pour le défendeur :

Peri Johnson, Directeur, Bureau d'appui juridique/Bureau de la gestion
Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)
Lauren Alaie, PNUD, Coconseil

Introduction

1.

refusé de prendre des mesures contraignantes éthique pour le compte de ses supérieurs et qu'il est ainsi devenu l'objet de représailles à l'origine d'une piètre évaluation de son comportement professionnel et, en conséquence, du non-renouvellement de son engagement avec le PNUD.

7. Le même jour, le requérant a soumis une « demande d'examen éthique/administratif du cas soumis par le coordinateur régional PNUD-FEM sur les changements climatiques en Afrique de l'Ouest du Centre, ainsi que d'une réponse officielle du GEE ».

8. Le 2 avril 2006, le requérant a envoyé une lettre au directeur du Groupe de l'énergie et de l'environnement du Bureau des politiques de développement, à New York, demandant la suspension de la décision ne pas prolonger son engagement en affirmant que la décision était un acte de représailles.

9. Le 21 avril 2006, le Conseiller en ressources humaines du Bureau des politiques de développement a informé le requérant que l'examen des documents fournis à l'appui de sa demande de suspension datée d'2 avril 2006 a fait apparaître les trois questions suivantes : a) l'évaluation et l'évaluation de ses performances; b) sa plainte de harcèlement et d'abus d'autorité; c) le non-renouvellement de son engagement. Le requérant a été informé de la suspension de la décision et de la procédure de révision de la décision administrative.

10. Le 22 avril 2006, le requérant a introduit une demande de révision de la décision administrative de ne pas renouveler son engagement.

11. Le 23 avril 2006, le requérant a sollicité une rencontre avec l'Administrateur du PNUD pour tenter d'obtenir le règlement de sa plainte pour harcèlement et discrimination présumés.

12. Le 4 mai 2006, le requérant a été informé par le Directeur d'OHR/BOM que sa plainte contre son supérieur ne relevait pas de la politique du PNUD d'alors relative à la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité au travail dans la mesure où le requérant a soulevé des questions intéressant le travail non considérées comme des accusations de harcèlement. Le requérant a également été informé que le Bureau des ressources humaines était disposé à réexaminer son cas s'il livrait des informations écrites au Bureau sur un fait de harcèlement/abus d'autorité ne se rapportant pas à des questions sur son comportement professionnel.

13. e d'p4ncon07 Tc .036 Cdu cass soumsniai320798 Tw [(eu.0004 Tviron)5.ITJ -17.345 -1n

15. Les 6 et 8 juin 2006, le requérant a communiqué de plus amples informations au Groupe d'examen des carrières.
16. Le 9 juin 2006, le Groupe d'examen des carrières s'est réuni pour la troisième fois pour examiner ces autres d'informations relatives au requérant et a confirmé la note « a répondu partiellement aux attentes ».
17. Le 19 juin 2006, le requérant a déposé une contestation de son Évaluation des résultats et des compétences de 2005. Le 22 juin 2006, le Bureau des ressources humaines l'a informé que son engagement serait renouvelé jusqu'au 31 juillet 2006 aux fins de procédure d'objection.
18. Le 21 juin 2006, le requérant a fait état d'allégations de faute contre son supérieur au Bureau de l'audit et des études de performance (OAPR)
19. Le 22 juin 2006, le Bureau des ressources humaines du PNUD a mis le requérant en congé spécial à plein traitement.
20. Le 26 juin 2006, un accord a été conclu entre le requérant et le défendeur aux termes duquel la révision de la décision administrative serait entreprise une fois achevée la procédure d'objection à l'Évaluation des résultats et des compétences pour l'année 2005. Le même jour, le requérant a soumis un supplément d'informations au Groupe d'examen des carrières.
21. Le 27 juin 2006, le Groupe d'examen des carrières s'est réuni pour la quatrième fois afin que le requérant puisse présenter son cas personnellement aux membres du Groupe d'examen des carrières. À la demande du Groupe d'examen des carrières, le requérant a communiqué un complément d'informations les 7 et 14 juillet 2006. Il a été autorisé à citer un témoin. Durant cette réunion, le requérant a porté des allégations de harcèlement contre son supérieur. Le Groupe d'examen des carrières a demandé au requérant de fournir plus amples informations.
22. Les 7 et 14 juillet 2006, le requérant a communiqué un complément d'informations au Groupe d'examen des carrières en réponse à cette dernière demande.
23. Le 21 juillet 2006, l'OAPR a informé le requérant n'avoir constaté aucun élément de preuve à l'appui de ses allégations portées contre son supérieur.
24. Le 28 juillet 2006, s'étant réuni pour la cinquième fois et après examen du cas du requérant, le Groupe d'examen des carrières a confirmé la note « a répondu partiellement aux attentes ». À partir d'août 2006, l'engagement du requérant a été prolongé toutes les deux semaines afin de mener à bien la procédure d'objection à l'Évaluation des résultats et des compétences. Le requérant était en congé spécial à plein traitement durant cette période.

¹ Rebaptisé aujourd'hui Bureau de l'audit et des investigations (OAI).

Cas n°

36. Le 17 avril 2008, un Jury de la CPR est réuni pour examiner le cas du requérant.

37. Le 19 avril 2008, le Bureau de la déontologie du PNUD a examiné le cas du requérant et a estimé que le requérant n'a été traité d'une manière régulière et « n'a constaté aucun élément de preuve à l'appui des accusations du [requérant] selon lesquelles il a fait l'objet d'actes de représailles de la part de sa direction ».

38. Le 5 mai 2008, le Président du Bureau de déontologie de l'ONU a décidé de ne pas poursuivre l'examen du cas.

39. Le 18 juin 2008, la CPR a rendu public son rapport et a décidé à l'unanimité de ne formuler aucune recommandation. Le rapport a été communiqué au requérant le 25 juin 2008.

40. Le 14 août 2008, le requérant a été informé de la décision du Secrétaire général d'approuver la décision de la CPR.

41. Le 16 juin 2009, le requérant a sollicité au TANU une dérogation aux délais dans le cadre de son affaire.

42. Le 17 juin 2009, le Secrétaire exécutif du TANU a informé le requérant que le Président du TANU avait décidé de suspendre les délais dans son cas jusqu'à nouvel ordre.

43. Le 31 août 2009, le requérant a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif de New York. Le cas a été renvoyé devant le Tribunal du contentieux administratif à Nairobi.

44. Le 7 septembre 2009, le requérant a posé une demande à l'appui de sa requête au Tribunal du contentieux administratif concernant « la recevabilité de sa requête et la compétence du Tribunal du contentieux administratif », une « demande pour que soit ordonné au Directeur du Bureau de déontologie de l'ONU de livrer les conclusions de son examen et son avis juridique sur son cas de représailles consécutives à une dénonciation d'abus » et une demande visant à ordonner une

Cas n°

système de la série 200 ne pourrait fonctionner comme prévu si les fonctionnaires nommés dans le cadre de cette série avaient les mêmes garanties d'emploi et de carrière que les fonctionnaires nommés dans le cadre de la série 100 ».

63. Conformément à la disposition 2.2 c) du Règlement du personnel, le défendeur peut mettre fin aux services d'un fonctionnaire nommé dans le cadre de la série 200 « sans préavis et quelles que soient les qualités du fonctionnaire ou les qualités personnelles de celui-ci ». Bien qu'il n'y fût pas juridiquement tenu, le défendeur a averti trois mois à l'avance le requérant le 26 mars 2006 que son engagement ne serait pas renouvelé après son expiration.

64. Le comportement professionnel du requérant a fait l'objet d'un examen rigoureux, approprié et équitable. Le défendeur signale que le Groupe chargé d'enquêter sur les objections a, lors de cet examen .0137 Tw irié.15 TD -3i

professionnel. Cette appréciation à l'époque était régie par les directives 2004-2005 du PNUD sur l'Évaluation des résultats et des compétences. La procédure

réalité, la Direction a outrepassés ses prérogatives en offrant requérant toute latitude pour commenter et contester la note. Le répondeur a répondu partiellement aux attentes ».

Accusations de discrimination et 17 oharcèem

Cas n°

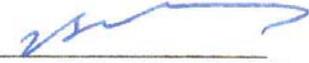
Allégations d'espérance légitime de renouvellement de contrat

80. Le requérant affirme être juridiquement fondé à compter sur un emploi continu et devoir être promu à la classe D-2. Le Tribunal fait observer que le requérant a été engagé sous contrat au titre de la série 200. Selon la disposition 204.3 de l'ancien Règlement du personnel, les contrats régis par l'engagement en vertu de la série 200, constituent des engagements temporaires des agents engagés au titre de projets. Lesdits engagements viennent à expiration sans préavis à la date spécifiée dans la lettre de nomination. En d'autres termes, un engagement n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation.

81. Le Tribunal prend en outre note de l'argument du requérant selon lequel il a droit à un contrat permanent pour avoir accom

qu'il pouvait prétendre à une procédure simplifiée. Le Tribunal n'a donc pas examiné la demande.

85. Pour les raisons exposées ci-dessus, la requête est rejetée dans sa totalité



Juge Vinod Boolell)

Ainsi jugé le 7 juin 2010

Enregistré au greffe le 7 juin 2010

Jean-Pelé Fomété, Greffier, TCANU, Nairobi