



Cas n° : UNDT/GVA/2010/014
(UNAT 1584)
Jugement n°: UNDT/2010/129
Date : 22 juillet 2010

Introduction

1. Le requérant était employé comme agent de sécurité au niveau G-2 par la Section de la sécurité et de la sûreté de l'Office des Nations Unies à Genève en vertu d'un certain nombre de contrats de courte durée de février 2000 jusqu'à sa cessation de service en février 2006. Alors qu'il était encore employé il a postulé un poste de classe G-3, a eu un entretien mais n'a pas été sélectionné. Compte tenu des informations recueillies lors des processus de sélection, il a été décidé qu'il ne possédait pas l'efficacité, l'intégrité et la compétence nécessaires pour occuper le poste d'agent de sécurité et la décision a été prise de le licencier.

2. Le requérant a fait appel auprès de la Commission paritaire de recours de Genève. Celle-ci a recommandé le versement de deux mois et une semaine de salaire pour préjudice moral subi par le requérant. Le Secrétaire général a accepté cette recommandation et versé un montant de 500 francs suisses au requérant.

3. Le requérant a interjeté appel auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies le 10 mars 2008. Lorsque celui-ci a été aboli le 31 décembre 2009, l'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

4. Le requérant conteste la décision de le licencier à partir du 10 février 2006.

Les questions en cause

5. La nature de l'affaire et des questions à régler s'est sensiblement modifiée depuis le recours initial déposé auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Lors des audiences tant préliminaires qu'ultérieures, les deux parties ont fait des concessions qui ont permis de mieux préciser les questions et d'en réduire le nombre.

6. Le conseil pour le défendeur a concédé que l'emploi du requérant était régi par un contrat de courte durée. Comme il n'était pas en mesure de prouver le contraire, il a également concédé que le requérant avait été licencié en raison du

ce qu'il avait écrit dans sa notice personnelle lorsqu'il avait postulé l'emploi et ce qu'il avait déclaré lors des entretiens orales invoquées pour justifier les décisions qui ont été finalement prises, y compris celle mettant fin à son emploi. Il n'incombe pas au Tribunal de déterminer le vrai et le faux dans les faits qui ont abouti à cette décision mais d'examiner le processus qui a débouché sur les conclusions auxquelles l'Administration est parvenue.

11. Le requérant, qui est Chilien, a fait son service militaire au Chili. À cette époque il a eu l'occasion de collaborer avec la police chilienne (« Carabineros ») mais il n'était pas officier de police. Lorsqu'il est arrivé en Suisse, il a travaillé de septembre 1991 à février 2000 comme magasinier au Service d'achats pour les fonctionnaires internationaux (SAFI) au Palais des Nations mais il n'était pas fonctionnaire de l'ONU à ce moment-là. Son travail au SAFI consistait essentiellement à remplir les étagères et servir les clients. On lui demandait également à l'occasion de surveiller les éventuels voleurs à l'étalage.

12. Le requérant est entré au service de l'ONUG le 23 février 2000 comme agent de sécurité au niveau G-2 à la Section de sécurité et de sûreté en vertu d'un

anglais ainsi qu'un test psychologique pour assurer qu'ils étaient aptes au port d'armes à feu.

18. Le groupe d'évaluation a établi un document résumant l'entretien d'appréciation des compétences pour chaque candidat avec lesquels il s'était entretenu. Les compétences évaluées étaient les suivantes : 1. Expérience passée/connaissances/professionnalisme, 2. Intégrité/respect de la diversité, 3. Responsabilisation, 4. Orientation du rôle, 5. Travail d'équipe, 6. Communication et 7. Compétences techniques/connaissances, compétences, connaissances spécialisées. Le groupe d'évaluation a également fait de brèves observations sur chaque candidat. Chaque candidat était tenu de subir un test psychologique.

19. Le requérant a subi le test et a eu un entretien en août 2005. Le spécialiste extérieur qui avait été engagé uniquement pour le processus de sélection, a déclaré au Tribunal que le groupe d'évaluation avait eu toutes dans deux domaines concernant le requérant : l'importance des activités de sécurité qu'il avait effectuées pendant qu'il était employé au SAFI d'une part et l'affirmation qu'il avait travaillé pour les « Carabineros » au Chili d'autre part. Il était également préoccupé par les raisons motivant l'émigration du requérant aux États-Unis d'Amérique puis en Suisse. Le spécialiste extérieur a déclaré qu'étant donné ces préoccupations l'intégrité du requérant était sérieusement mise en question. Il était convaincu que le requérant n'avait pas dit la vérité pendant l'entretien.

20. Néanmoins, comme le requérant avait travaillé pendant plusieurs années en vertu de contrats de courte durée, il a été décidé de lui donner l'occasion d'avoir un nouvel entretien en septembre 2005.

21. Le requérant a déclaré au Tribunal qu'il pensait que le deuxième entretien visait à préciser son rôle au SAFI car, ayant donné les questions posées au premier entretien, il pensait que le groupe d'évaluation avait compris à tort qu'il affirmait avoir été chef de la sécurité. Un membre du groupe d'évaluation l'a accusé de mentir sur son travail au SAFI, il a donc présenté un document au deuxième entretien pour

25. Le groupe d'évaluation a également recommandé de ne pas continuer à employer le requérant. Cette recommandation a été révélée dans une lettre, datée du 25 janvier 2006, qui était adressée par le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté au responsable du Service de gestion des ressources humaines et qui a été présentée par le défendeur après l'audience.

26. Le 9 février 2006, le requérant a été convoqué à une réunion avec le chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, le chef adjoint de la Section de la sécurité et de la sûreté et un spécialiste des ressources humaines. Le requérant souhaitait la présence d'un représentant du syndicat du personnel à la réunion mais il a été décidé par l'Administration que le représentant du syndicat du personnel ne devait pas participer puisqu'il s'agissait seulement d'une réunion de travail. Au cours de cette réunion, le requérant a été informé verbalement que non seulement il n'avait pas été sélectionné pour le poste qu'il avait postulé mais que son contrat de courte durée ne serait pas renouvelé au-delà du 10 février 2006. Le même jour, deux notifications administratives concernant le requérant ont été approuvées : la première indiquait que ce dernier avait été réengagé le 1er janvier 2006 et que son contrat de courte durée

pas été recommandé pour un poste à la Section de la sécurité et de la sûreté pour les raisons suivantes :

- a) Il n'a pas été recommandé par le groupe d'évaluation qui a eu des entretiens avec lui (en août et en septembre 2005);
- b) Il n'a pas été recommandé par le responsable de la Section de la sécurité et de la sûreté avec qui il a eu un entretien en décembre 2005 et qui approuvait la recommandation du groupe d'évaluation;
- c) Il ne remplissait pas les conditions d'aptitudes linguistiques requises dans la vacance de poste du fait qu'il n'avait pas réussi à

29. Bien que le mandat du groupe d'évaluation consistait à déterminer si les candidats remplissaient les conditions stipulées dans les vacances de poste, il est allé plus loin et a formulé une recommandation sur la continuation de l'emploi du requérant à l'ONU. La décision de résilier le contrat du requérant et de le licencier a été prise par le chef de la Section de la sécurité et de la sûreté.

30. Je conclus que le requérant a participé au processus de sélection en croyant qu'il s'agissait simplement de sa sélection ou non-sélection pour le poste G-3. Bien qu'il soit au courant des profonds changements structurels dans l'organisation de la Section de la sécurité et de la sûreté, personne ne lui a dit, il ne savait pas non plus, que s'il n'était pas sélectionné pour l'un des postes publiés, il ne serait plus engagé comme agent de sécurité. Il ne savait pas qu'il était évalué pour son aptitude à un emploi continu. En l'absence de contrat à court terme, il croyait que, à tout le moins, il continuerait d'être employé jusqu'en mars 2006 avec la possibilité, mais non la certitude, de nouveaux contrats de courte durée ultérieurement.

Arguments des parties

31. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. Le défendeur n'a pas prouvé que la décision de mettre fin à l'emploi du requérant avait été prise par une personne disposant du pouvoir nécessaire;
- b. La non-sélection et le licenciement sont deux processus distincts. Le groupe d'évaluation était seulement autorisé à formuler une recommandation concernant la sélection, mais le processus et les raisons données pour le licenciement étaient les mêmes que pour la non-sélection. La position adoptée par l'Administration dans la procédure indique qu'elle n'avait pas l'intention initialement de licencier le requérant et elle n'a donc pas appliqué la procédure appropriée de licenciement;

- c. La raison avancée pour mettre fin à l'emploi du requérant était son manque d'intégrité, reposant sur ses mensonges supposés aux membres du groupe d'évaluation. Une telle allégation avait justifié des mesures disciplinaires du Secrétaire général conformément aux articles 309.2 et 310.1 de l'ancien Règlement du personnel. Or de telles mesures n'ont pas été prises. Le licenciement était abusif et il n'est donc pas valide;
- d. En ce qui concerne les préjugés, le conseil pour le requérant a mentionné les problèmes de ce dernier avant la restructuration ainsi que l'atmosphère générale à laquelle ils avaient fait allusion certains des témoins. Il a invité le Tribunal à évaluer l'affaire dans ce contexte.

32. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a. Les employés recrutés en vertu de contrats de courte durée ne peuvent s'attendre au renouvellement de ces contrats et il n'y a aucune preuve

37. Ces documents ne concernent donc pas une nomination et la promotion. Il est clair que l'ONUG a le pouvoir de recommander et de sélectionner les candidats pour les postes G-1 à G-4 vacants. Les documents toutefois ne mentionnent pas le licenciement et ne s'appliquent donc pas à la résiliation du contrat d'emploi du requérant.

38. L'emploi des fonctionnaires engagés vertu de contrats de durée limitée, également connus sous le nom de « contrats à courte durée », était anciennement régi par la série 300 du Règlement du personnel. Celui-ci est à rapprocher du Statut du personnel de l'Organisation, qui « énonce les conditions fondamentales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU... Le Secrétaire général, en qualité de Chef de l'Administration, édicte et applique dans un règlement du personnel les dispositions, compatibles avec les principes énoncés dans le Statut du personnel, qu'il juge nécessaires. ».

39. Le point de départ est donc le Règlement du personnel, publié dans le document ST/SGB/2002/1, qui était en vigueur à ce moment-là. Le chapitre IX du Statut est une disposition générale qui précède les règles plus spécifiques relatives au licenciement. Il est intitulé « Cessation de service ». Dans ce chapitre, l'article 9.1 confère au Secrétaire général le pouvoir de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire. Dans le cas d'un fonctionnaire autre qu'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent ou d'une nomination de durée déterminée, le Secrétaire général peut, à tout moment, mettre fin à son engagement si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

40. Le chapitre IX du Règlement comprend les règles régissant de tels licenciements, y compris une définition du licenciement qui se lit comme suit :

Au sens du Statut, le terme « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative et qui n'est due ni à la mise à la retraite de l'intéressé... ni à un renvoi sans préavis pour faute grave.

41. Les seuls types de licenciement inclus dans le chapitre IX du Règlement sont
« la suppression de postes et la réduction

48. Je conclus que le licenciement du requérant a été effectué non pas parce que son poste était aboli ou pour cause de réduction de personnel, mais parce qu'il était considéré comme ne remplissant pas les conditions d'intégrité requises d'un fonctionnaire international et qu'il ne répondait pas aux normes de compétences requises.

Question 2 b). La procédure appropriée a-t-elle été appliquée ?

52. D'autre part le licenciement pour mesure disciplinaire est régi par l'article 310.1 de l'ancien Règlement. Les parties stipulantes de cet article se lisent comme suit :

- a) Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute.
- c) Dans tout cas pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le Secrétaire général peut en référer un Comité paritaire de discipline permanent ou peut constituer, sur une base ad hoc, un mécanisme qui le conseille avant qu'une décision soit prise.
- d) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé par écrit de ce qui lui est reproché et du fait qu'il a le droit de faire appel à un conseil, à ses frais, pour assurer sa défense, et s'il lui a été offerte une possibilité raisonnable de répondre aux allégations.
- e) Par « mesures disciplinaires » au sens du présent Règlement, on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :
 - i) Blâme écrit;
 - ii) Suspension sans traitement;
 - iii) Amende;
 - iv) Licenciement, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
 - v) Renvoi sans préavis.

53. La cessation de service du requérant n'était pas une résiliation administrative de son contrat de courte durée en vertu de l'article 309.2 de l'ancien Règlement. Elle n'a été effectuée ni pour des nécessités organisationnelles ni en raison de l'expiration du contrat du requérant. Au moment de sa cessation de service, le requérant était employé en vertu d'un contrat de durée déterminée, ce qu'il savait. Toutefois ce

mesure disciplinaire, le requérant n'a pas reçu d'informations écrites concernant ces allégations, il n'a pas été informé de son droit de se faire assister par un conseil et il n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations concernant son licenciement. Il a su qu'il allait être licencié par l'ONU seulement le jour même. Jusqu'alors il croyait que sa situation ne concernait que sa candidature au poste G-3.

58. Cette mesure disciplinaire a eu des conséquences néfastes sur le requérant : elle a mis un terme soudain à un emploi prévisible de six années et l'empêchait effectivement d'être de nouveau employé par l'ONU.

59. Je conclus que le licenciement du requérant par l'ONU est illégal pour deux raisons : en premier lieu, la décision a été prise par une personne qui n'était pas autorisée à le faire car la raison du licenciement était une mesure disciplinaire. En deuxième lieu, cette procédure n'a pas respecté les conditions requises pour l'introduction d'une instance disciplinaire, décrites à l'article 310.1 de l'ancien Règlement.

Question 3. Le groupe d'évaluation a-t-il été influencé par des préjugés ?

60. Le groupe d'évaluation n'a pas recommandé la sélection du requérant au poste G-3. Bien que ce dernier pense que le groupe d'évaluation n'était pas impartial

personnel. Du fait que ce licenciement était illégal, il n'a pas eu cette possibilité et la question qui se pose pour le Tribunal est celle du préavis qu'il aurait dû recevoir.

62. Les principes de préavis raisonnables de licenciement ne s'appliquent généralement pas à la résiliation de contrats de courte durée visés par le Règlement du personnel du fait que les articles du Règlement régissent le préavis comme suit :

Article 309.3 de l'ancien Règlement du personnel

a) Les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement au contrat desquels il est mis fin avant la date d'expiration spécifiée reçoivent soit un préavis écrit d'au moins une semaine dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan local et d'au moins deux semaines dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan non local, soit le préavis spécifié dans la lettre de nomination.

b) Au lieu du préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité égale à la somme du traitement et des indemnités auxquels il aurait eu droit au cours de la période de préavis, calculée au taux en vigueur au jour de la cessation de service.

Article 309.4 de l'ancien Règlement du personnel

Conformément à l'alinéa e) de l'annexe III du Statut du personnel, les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement ne reçoivent d'indemnité de licenciement que si la lettre de nomination le prévoit.

63. Cependant aucune de ces dispositions s'applique dans le présent cas. Le contrat du requérant ne spécifiait pas de date d'expiration car il n'y avait ni contrat ni lettre de nomination. En l'absence de date d'expiration dans le contrat de courte durée, la période de préavis pour laquelle le requérant a droit peut être calculée qu'en fonction de ce qui aurait été considéré comme raisonnable dans toutes les circonstances de l'affaire.

64. Les circonstances pertinentes dans le présent cas sont les suivantes : bien que le requérant n'ait pas eu de contrat écrit de courte durée, il savait que son emploi n'était pas permanent et qu'il était d'une durée limitée jusqu'en mars 2006. Au-delà de cette date il n'avait pas d'attente légitime de renouvellement.

65. Compte tenu de ce qui précède, je conclus qu'une période raisonnable de préavis au terme de laquelle son emploi ~~à~~ fin était de ~~si~~ semaines, calculée à partir de la date de son licenciement jusqu'à fin mars 2006.

1. Que la requête est acceptée;
2. Qu'il est accordé au requérant un montant équivalent à six semaines de traitement en lieu et place de préavis moins une semaine de préavis qu'il a déjà reçue;
3. Qu'il est également accordé au requérant l'équivalent d'une année du traitement de base net moins l'indemnité de deux mois accordée par le Secrétaire général qu'il a déjà reçue;
4. Que les deux versements doivent être calculés sur la base du traitement de base net du requérant au moment de son licenciement;
5. Il n'y a pas de condamnation aux dépens.

(Signé) Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 22 juillet 2010

Enregistré au Greffe le 22 juillet 2010

(Signé) Victor Rodriguez, Greffier, TCANU, Genève