





5. En outre, le requérant affirme qu'il s'attendait à ce que son détachement soit prolongé du fait que le chef de l'appui à la Mission avait accepté de le proroger jusqu'au 18 février 2010.

### **Réparations demandées par le requérant**

6. Attendu les thèses que le requérant expose aux paragraphes 3 à 5 ci-dessus, il réclame les réparations suivantes :

- a) Affectation de lui-même et de sa femme dans une même mission, au titre d'un engagement approprié;
- b) Versement d'une somme d'un montant de 44 000 dollars en compensation de la diminution de revenus entraînée par son retour à New York;
- c) Octroi au personnel de la MINURCAT d'un certain degré de protection contre le style de gestion dictatorial du chef de l'appui à la Mission.

### **Moyens du défendeur**

7. Le défendeur argüe que la décision de ne pas renouveler le détachement du requérant auprès de la MINURCAT était raisonnable de la part de l'Administration compte tenu des besoins opérationnels de ladite Mission. Il ajout

classe P-5 pour un contrat de 6 mois, qui a été ensuite prolongé jusqu'au 19 août 2009 par le chef par intérim de l'appui à la MINURCAT.

10. Le 12 août 2008, le chef de l'appui à la Mission est arrivé au Tchad pour prendre ses fonctions.

11. Dans un rapport de mars 2009, le chef de l'appui à la Mission a demandé au Siège de l'ONU une aide aux fins du recrutement de professionnels expérimentés du niveau de chef de section dans les services d'appui. Dans une télécopie datée du 27 avril 2009 et adressée à la Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions, il a proposé le reclassement d'un certain nombre de postes de chef de section et de chef de groupe à la MINURCAT. Il a également demandé que ses chefs de service, notamment le requérant, et cinq chefs de section soient remplacés.

12. Le 30 mars 2009, le chef de l'appui à la Mission a adressé le message électronique suivant au requérant :

« J'aimerais savoir quels sont votre plan [sic] de congés annuels vers la fin de votre contrat en août, car j'ai l'intention d'engager la procédure de recrutement pour le poste de chef des services administratifs et cette procédure devrait démarrer trois à quatre mois avant votre départ de manière à assurer la continuité et une transition sans heurt. »

13. Le 2 avril 2009, le requérant a répondu à ce message électronique en expliquant que, en sa qualité de fonctionnaire affecté à une mission hors Siège, il récupérerait automatiquement son poste au bout de deux ans et que, étant donné que seulement 18 mois s'étaient écoulés depuis son arrivée dans la mission, il lui restait encore 6 mois à accomplir sur place. Il a alors demandé au chef de l'appui à la Mission de lui expliquer pourquoi il souhaitait publier un avis de vacance pour son poste. Le requérant n'a pas reçu de réponse.

14. Les 12 et 16 mai 2009, cinq chefs de section et le requérant se sont plaints par écrit, auprès de la Secrétaire adjointe à l'appui aux missions, de la manière dont le chef de l'appui à la MINURCAT exerçait son autorité. La Secrétaire générale

adjointe a accusé réception de la lettre du requérant le 18 mai 2009, indiquant qu'elle se pencherait sur la question.

15. Le 29 mai 2009, la Division de l'audit interne du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a remis un rapport d'audit sur le recrutement du personnel international à la MINURCAT au Représentant spécial du Secrétaire général en République centrafricaine et au Tchad et Chef de la MINURCAT. Le rapport faisait observer que certains cadres et superviseurs de la MINURCAT ne pouvaient communiquer en français et recommandait que le Bureau de l'appui à la Mission obtienne de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions qu'elle fasse en sorte que les candidats à certains postes recensés par l'encadrement de la MINURCAT parlent couramment le français.

16. Entre le 12 et le 20 juin 2009, une équipe composée de représentants du Département de l'appui aux missions et du Département des opérations de maintien de la paix (Équipe d'évaluation de l'appui à la Mission) a examiné sur site le fonctionnement de la MINURCAT. L'objectif de l'évaluation était d'améliorer la prestation de l'appui à la mission en déterminant les problèmes auxquels il fallait remédier, soit au Siège de l'ONU à New York, soit dans le cadre de la Mission elle-même. Le requérant, qui était en congé à ce moment-là, a adressé à l'Équipe d'évaluation de l'appui à la Mission une note dans laquelle il décrivait la manière dont il appréhendait les services administratifs à la MINURCAT. Dans son rapport en date du 5 août 2009, l'Équipe d'évaluation a recommandé, entre autres, que la Division du personnel des missions mène à bien rapidement ses activités de sensibilisation et s'attache à trouver des candidats francophones en mesure de rejoindre les rangs de la MINURCAT, afin d'atténuer les difficultés auxquelles le personnel de la Mission se heurtait pour communiquer avec les autorités locales et les fonctionnaires recrutés sur le plan national.

17. Le 11 juin 2009, le requérant a demandé à son lieu d'affectation d'origine, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, de se mettre en rapport avec le Département de l'appui aux missions s'agissant de la prolongation de

son contrat. Le 25 juin 2009, la Division du personnel des missions a informé la Caisse que la MINURCAT avait décidé de ne pas proroger le détachement du requérant au-delà du 18 août 2009. La Caisse a communiqué cette information au requérant le 26 juin 2006.

18. Le 6 juillet 2009, le requérant a reçu une copie du document dans lequel il était demandé que son détachement ne soit pas prolongé, en date du 28 juin 2009. Dans ce formulaire, le comportement professionnel du requérant était présenté comme tout à fait satisfaisant. Mais le chef de l'appui à la Mission y indiquait que « le poste de responsabilité de chef des services administratifs exige de son titulaire qu'il maîtrise bien le français afin de faciliter l'interaction avec les clients et en particulier avec les fonctionnaires recrutés sur le plan national (recommandation de l'audit). Il est donc recommandé que le fonctionnaire retourne à son lieu d'affectation d'origine ».

19. Le 23 juillet 2009, le requérant a demandé à ce que l'administration évalue la décision prise par le chef de l'appui à la MINURCAT de ne pas prolonger son détachement. Il a reçu du Groupe du contrôle hiérarchique une réponse défavorable en date du 4 septembre 2009 et, le 1<sup>er</sup> décembre 2009, il a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (ci-après dénommé « le Tribunal »).

### **Objet n° 1 de la procédure**

20. La décision contestée était-elle partielle, arbitraire et fondée sur un abus d'autorité et des motifs irréguliers ?

21. Le requérant affirme que la décision prise par le chef de l'appui à la Mission de ne pas prolonger son détachement était partielle, arbitraire et fondée sur un abus d'autorité et des motifs irréguliers – à savoir qu'il protégeait les membres du personnel de la Mission contre le harcèlement dudit chef et qu'il avait tenté de guider celui-ci dans l'exécution des procédures administratives.

Affaire n° : UNDT/NBI/2009/073

Jugement n°

ST/AI/404 dispose que les postes des fonctionnaires détachés qui sont titulaires d'une nomination à titre permanent ou d'une nomination à long terme demeurent bloqués



32. En outre, si l'instruction administrative ST/AI/404 prévoit le blocage des postes des fonctionnaires partant en mission pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans, il n'en procède pas pour autant un droit automatique de reconduction du détachement pour une période d'une durée exacte de deux ans. De l'avis du Tribunal, bien que l'on prenne dûment en considération le comportement professionnel, le potentiel, les compétences et l'expérience de l'intéressé, le détachement d'un fonctionnaire dépend des besoins de la mission concernée et sa durée peut être raccourcie ou prolongée à la discrétion du Secrétaire général. De toute évidence, le requérant souhaitait rester auprès

avait assisté à un entretien et avait été choisi ne mentionnait pas que le français était exigé. Il fait valoir que les conditions requises pour postuler ont été modifiées rétroactivement et que, ce faisant, l'administration a créé un précédent dangereux.

37. Dans sa réponse au Groupe du contrôle hiérarchique, le 7 août 2009, le chef de l'appui à la Mission a déclaré ce qui suit : « [i]l est vrai que le détachement [du requérant] n'a pas été prolongé en grande partie parce qu'il ne parlait pas français couramment ». En outre, il a confirmé pendant l'audience que l'absence de maîtrise du français avait été une considération essentielle dans son esprit lorsqu'il avait pris la décision contestée. Il a expliqué au Tribunal qu'il essayait de régler globalement la question de la communication au sein de la Mission, car le premier objectif de la MINURCAT était d'appuyer une police francophone, alors que l'ensemble des fonctionnaires du Bureau d'appui étaient anglophones.

38. Étant donné que le chef de l'appui à la Mission a concédé que sa décision de ne pas reconduire l'affectation du requérant à la Mission était principalement due à l'incapacité de celui-ci de parler français, le Tribunal ne s'attardera pas sur ce point. Il

que « le fait que les qualifications requises pour le poste à l'origine n'incluaient pas la maîtrise du français n'excluait pas que, par nécessité opérationnelle, si les circonstances ou la situation de la mission le rendaient nécessaire, cette exigence puisse être ajoutée a posteriori ».

41. En application de l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, le Secrétaire général a toute latitude pour assigner à un fonctionnaire l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. Toutefois, cette autorité dont il est investi n'exonère pas le défendeur de la responsabilité qui est la sienne de tenir dûment compte des intérêts des fonctionnaires. Ainsi qu'il est noté dans *Gaskins* (UNDT/2010/119), « la confiance mutuelle entre employeur et employé est l'un des termes implicites » de tout contrat d'emploi. Cela veut dire que les parties doivent agir « raisonnablement et de bonne foi ». Il va donc sans dire que ni l'employeur ni l'employé ne doivent modifier les termes dudit contrat sans, à tout le moins, consulter l'autre partie et, au mieux, obtenir son accord avant d'imposer le changement proposé.

42. Il appartenait donc au chef de l'appui à la Mission de consulter – à tout le moins – le requérant avant d'ajouter une nouvelle condition requise – la maîtrise du

administrative de la Caisse le 26 juin 2009. Il apparaît donc que le requérant n'a été informé de la modification des termes de son contrat d'emploi qu'une fois prise la décision de ne pas le reconduire dans ses fonctions.

43. En outre, le chef de l'appui à la Mission a fait savoir pendant l'audience qu'il avait pour la première fois décidé que le titulaire du poste du requérant devrait parler français en mars 2009. Toutefois, il n'a pas mentionné cet élément on ne peut plus matériel au requérant dans son message électronique du 30 mars 2009 parce qu'il ne voyait pas la nécessité de commenter la « spécificité du non-renouvellement » dans un tel message. Selon lui, il avait fait son devoir en mentionnant l'exigence de maîtrise du français dans la demande de non-prolongation du détachement du requérant en juin 2009, c'est-à-dire deux mois avant le terme de la mission assignée à celui-ci. Malheureusement, le nombre de mois que le requérant devait encore effectuer au sein de la Mission n'est pas pertinent. En revanche, la nouvelle exigence en matière linguistique aurait dû lui être notifiée avant que soit arrêtée la décision de ne pas prolonger son contrat sur la base de cette nouvelle exigence. Il est regrettable que les choses ne se soient pas passées ainsi.

44. Dans sa lettre du 4 septembre 2009, le Groupe du contrôle hiérarchique a indiqué que l'introduction d'une nouvelle exigence en matière logistique en association avec un certain nombre de postes, notamment celui qui était occupé par le requérant, était justifiée et raisonnable sur le plan de la gestion et qu'elle relevait du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. On peut lire ce qui

mesure que ce soit, à l'exception du non-renouvellement du détachement du requérant, qui ait été prise par le défendeur pour mettre en œuvre cette politique aux contours assez flous.

46. À l'appui de sa position, le défendeur a présenté le rapport de l'Équipe d'évaluation de l'appui à la Mission, dans lequel il était recommandé, entre autres, que la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions

cadres et les superviseurs risquent de ne pas pouvoir communiquer efficacement avec leurs homologues en français ». Elle indique ensuite que le chef de l'appui à la Mission a « mentionné » que la question de la langue avait une incidence négative sur les activités de la Section des transports et sur les relations avec le Détachement

l'appui à la Mission, le rapport de la Division ne recommande pas que le français **devienne une condition requise** pour certains postes, notamment celui qu'occupait le requérant.

50. Même si l'on prend pour hypothèse, pour les besoins de l'argumentation, que le rapport d'audit ait en fait recommandé que le français devienne une condition requise pour l'accès à certains postes, aucun des éléments versés au dossier n'indique pour autant que le Bureau de l'appui à la Mission de la MINURCAT a pris contact avec la Division du personnel des missions pour obtenir que les candidats à certains postes possèdent systématiquement une très bonne connaissance du français. Selon son témoignage, le chef de l'appui à la Mission, sur la base des conclusions du projet de rapport d'audit en date du 12 février 2009, a débattu avec la Division du personnel des missions de la nécessité de revoir et de renforcer la capacité de la Mission. À la suite de cette discussion, il a adressé à la Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions une télécopie datée du 27 avril 2009 dans laquelle il proposait le reclassement d'un certain nombre de postes de chef de section et de chef de groupe au sein de la MINURCAT. Il a également demandé que ses chefs de service, notamment le requérant et cinq autres chefs de section, soient remplacés.

51. Le chef de l'appui à la Mission n'indiquait nulle part dans la télécopie en question que l'incapacité de fonctionnaires occupant certains postes de parler le français avait une incidence négative sur les opérations de la MINURCAT, mais il déclarait, plutôt succinctement, au paragraphe 5, que :

« La Mission est parvenue à un point critique de son développement et la situation des effectifs de la Composante appui est catastrophique, tant en termes de quantité que de qualité desdits effectifs. Un certain nombre des fonctionnaires travaillant sur le site le font au gré d'une affectation provisoire et ils devront être remplacés; en outre, un certain nombre de fonctionnaires ont apporté tout ce qu'ils pouvaient à la Mission et bénéficieraient d'une affectation dans une autre Mission qui ne se trouve pas dans la même situation pressante que la MINURCAT. Le troisième gr

52. À ce stade, le Tribunal constate qu'il n'a pas été apporté de réponse à la question suivante : si l'aptitude à parler le français était une nécessité opérationnelle

pas été appliquées, ce qui a conduit à une violation du droit du requérant à une procédure régulière.

### **Conclusion**

55. En prenant la décision de ne pas reconduire le détachement du requérant auprès de la MINURCAT en raison de son absence de maîtrise du français, le défendeur n'a pas fait un bon usage de son pouvoir discrétionnaire, car il n'y avait aucune justification à cette décision. En outre, le défendeur n'a ni établi ni appliqué de procédures appropriées. Il en est résulté une violation du contrat d'emploi du

---

*(signé*