



1. Par requête datée du 25 septembre 2009 et régularisée le 14 octobre suivant, le



connaissance du requérant le 8 novembre 2007. Dans le même temps, il a été informé de la prolongation de son engagement jusqu'au 20 décembre 2007, dans l'attente d'une réponse de la Division du personnel des missions quant à la suite qui devait être donnée sur le plan administratif.

11. Le 20 novembre 2007, un plan de travail a été finalisé pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2007 au 31 mars 2008 afin d'évaluer le travail du requérant au moyen de l'e-PAS. Le 25 novembre, l'intéressé s'est entretenu avec sa supérieure hiérarchique en vue de préparer son bilan d'étape ; il a toutefois refusé de contresigner le bilan d'étape proposé.

violations constatées. L'un des membres de la CPR a toutefois exprimé son désaccord avec les conclusions de la majorité. Selon lui, en

traitement net, ainsi que de la gravité des mesures prises à son encontre et du caractère injustifié de sa cessation de service. L'indemnité doit être réévaluée de manière juste et raisonnable ;

b. Il n'a pas été tenu compte de l'atteinte portée à sa réputation professionnelle et aucune réparation ne lui a été accordée à ce titre. Il jouit d'une notoriété internationale, a contribué de manière significative au travail d'enquête de la Commission et sa cessation de service l'a privé de la possibilité de se voir offrir un emploi au sein du Tribunal spécial pour le Liban, à l'instar de nombreux fonctionnaires qui avaient précédemment travaillé au sein de la Commission ;

c. Dans la mesure où elle se fonde sur l'avis de la minorité de la CPR, la décision du Secrétaire général est entachée de mauvaise foi. Il est en effet déraisonnable de prendre en considération son refus de contresigner le bilan d'étape et de ne pas envisager le manquement de sa supérieure hiérarchique au moment des faits, alors même que c'est à elle qu'il incombait de veiller au respect de la procédure ;

d. Sa supérieure hiérarchique et le Chef de la Commission ont agi avec une intention discriminatoire.

21. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Seule la décision notifiée au requérant le 29 juin 2009 peut être contestée devant le Tribunal en vertu des mesures de transition énoncées dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2009/11, qui prévoit que « [l]es décisions prises par le Secrétaire général sur des recours ... entre le 2 avril 2009 et le 30 juin 2009 pourront ... être contestées devant le Tribunal » ;

b. Le Secrétaire général n'était pas tenu de suivre la recommandation de la CPR ;

c. La décision du Secrétaire général constitue un exercice légitime et raisonnable de son pouvoir discrétionnaire et le requérant n'a pas établi

qu'elle était motivée par un parti pris ou toute autre considération illicite, ni qu'elle était arbitraire ;

d. La décision du Secrétaire général a été prise après que les procédures ont été suivies et toutes les circonstances prises en considération ;

e. Le requérant n'a pas apporté la preuve, devant la CPR, du préjudice qu'il prétendait avoir subi, notamment au regard de

titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent ». En outre, aux termes de la disposition 309.5, ces engagements « prennent fin automatiquement et sans préavis à la date d'expiration de la période spécifiée dans la lettre de nomination ».

26. Il ressort des dispositions précitées que les décisions relatives à la prolongation de tels engagements relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Pour autant, une telle décision ne doit pas être arbitraire ou inspirée par des motifs illicites et ne doit pas enfreindre les garanties d'une procédure régulière. En outre, lorsque l'Administration motive l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, notamment en matière de non-renouvellement de contrat, le motif doit être appuyé sur les faits (voir par exemple le jugement n° UNDT/2010/150, Dzintars).

27. En l'espèce, l'Administration a clairement indiqué que le caractère insatisfaisant de son travail avait motivé la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant et il incombe au Tribunal de vérifier tout d'abord que les règles de procédure édictées pour évaluer la performance de ce fonctionnaire ont été respectées.

28. À l'époque des faits, le système d'évaluation et de notation du comportement professionnel des fonctionnaires était régi par l'instruction administrative ST/AI/2002/3. La section 1 de cette instruction dispose que l'application de ce système n'est pas obligatoire pour les fonctionnaires régis par les dispositions de la série 300. Toutefois, et comme le Tribunal l'a récemment jugé, à partir du moment où l'Administration décide d'utiliser une procédure prévue par un texte, telle que la procédure d'objection prévue par l'instruction administrative ST/AI/2002/3, elle est tenue de respecter ses dispositions dans leur intégrité.

créé le jury de révision prévu par l'instruction administrative ST/AI/2002/3 afin de lui permettre de contester son évaluation et que le rapport du jury de révision se réfère explicitement à ladite instruction. Dès lors, en constituant un jury de révision, l'Administration a rendu applicable, en fait et en droit, la procédure d'objection prévue par la section 15 de cette instruction administrative, laquelle dispose :

#### Procédure d'objection

15.3 Le jury établit dans les meilleurs délais un rapport succinct indiquant, raisons à l'appui, si l'appréciation initiale doit ou non être maintenue. Ce rapport est versé au dossier administratif du fonctionnaire en tant qu'annexe au formulaire d'évaluation. Le chef du département ou bureau et l'intéressé sont tenus d'accepter la note attribuée à l'issue de la procédure d'objection, étant entendu que le Secrétaire général, agissant en sa qualité de chef de l'Administration, peut, s'il y a lieu, revoir le dossier et statuer en dernier ressort. Si la note finale est contestée, le



posteriori sept mois après le début de son engagement et, pour autant qu'ils constituent un plan de mise à niveau comme le prétend la supérieure hiérarchique, ce dernier a été mis en œuvre pour une durée inférieure à un mois. La seconde procédure d'évaluation suivie n'a pu en aucune façon laisser au requérant le temps d'améliorer éventuellement son comportement professionnel et, contrairement à ce qui est soutenu par le défendeur, il ne saurait être reproché au requérant d'avoir refusé de contresigner un bilan d'étape rédigé dans les conditions décrites ci-dessus.

34. Il résulte de tout ce qui précède que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant pour performance insuffisante a été prise à la suite de deux évaluations irrégulières de ladite performance. En outre, l'Administration n'a pas établi que si la procédure d'évaluation avait été suivie régulièrement, le requérant aurait eu en tout état de cause une évaluation de performance telle qu'elle aurait justifié de ne pas renouveler son contrat. Ainsi, la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant est de plus fondée sur des motifs inexacts. Par suite, le requérant est en droit de demander à être indemnisé du préjudice résultant du non-renouvellement de son engagement. Il appartient maintenant au Tribunal d'apprécier si, en lui accordant une indemnité de deux mois de traitement de base net, le Secrétaire général a fait une juste appréciation du préjudice subi par le requérant à la suite du non-renouvellement ci-dessus jugé illégal.

35. Il convient d'examiner en premier lieu si le requérant avait une chance sérieuse d'obtenir une prolongation de son engagement initial de six mois si sa performance avait été appréciée à la suite d'une procédure régulière.

36. Il résulte de l'ensemble des pièces du dossier, et notamment du rapport du jury de révision, que le travail fourni par le requérant ne méritait pas les mauvaises appréciations dont il avait fait l'objet par sa supérieure hiérarchique. Ainsi, si la procédure d'évaluation initiale avait été suivie régulièrement jusqu'à son terme, le requérant aurait bénéficié d'une évaluation qui n'aurait pas permis de refuser de renouveler son engagement pour ce motif. Le Tribunal considère que le requérant aurait pu espérer voir son engagement renouvelé au moins pour une nouvelle période de six mois, soit jusqu'au 20 avril 2008. En revanche, compte tenu des relations

difficiles qu'il entretenait avec sa supérieure hiérarchique, ses chances d'obtenir un renouvellement de son engagement au-delà du 20 avril 2008 étaient très faibles. De même, si le requérant soutient que la décision contestée lui a enlevé toutes chances d'être sélectionné pour un emploi au sein du Tribunal spécial pour le Liban, lequel a officiellement commencé ses activités le 1<sup>er</sup> mars 2009, il n'existe pas un lien direct entre ce préjudice allégué et la décision illégale contestée. En conséquence, le Tribunal considère qu'au titre du préjudice matériel il y a lieu d'accorder au requérant la somme correspondant aux quatre mois de traitement de base net qu'il n'a pas

préjudice subi du fait de l'illégalité dont a été entachée la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration ;