
UNDT/NY/2009/099/
JAB/2009/044

Rappel des faits et contexte procédural

5. Le requérant est entré le 3 octobre 2005 au service du FNUAP, qui lui avait offert un engagement d'une durée de deux ans en tant que Représentant du FNUAP au Yémen (classe P-5, troisième échelon). Sa lettre de nomination était « régie par les dispositions du Statut et du Règlement du personnel applicables au Fonds des Nations Unies pour la population » et indiquait entre autres ce qui suit :

Le titulaire [du présent] engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement ou sa conversion en tout autre type d'engagement Les fonctionnaires engagés spécialement au Fonds des Nations Unies pour la population ne peuvent prétendre à des postes ailleurs qu'au sein du [FNUAP].

6. La lettre de nomination prévoyait que le requérant ne pouvait pas se prévaloir de cet engagement en lui-même pour en escompter le renouvellement et précisait qu'il ne « pouvait prétendre à des postes ailleurs qu'au sein du [FNUAP] », mais elle ne disait pas que son engagement ne pouvait pas être prolongé. En fait, elle indiquait qu'il recevrait une augmentation de son traitement brut « sous réserve que ses services donnent satisfaction » et que « la période d'engagement [soit] prolongée ». La période d'engagement du requérant a ultérieurement été prolongée deux fois – d'un an le 3 octobre 2007 et de six mois le 9 octobre 2008 (à compter du 3 octobre 2008).

7. Le requérant allègue – et le défendeur n'a pas cherché à contester cette allégation – que, le 9 octobre 2008, immédiatement après que la prolongation de six mois de son engagement lui eut été notifiée, il a eu un entretien au sujet de cette prolongation avec son supérieur, le Directeur du Bureau régional pour les États arabes du FNUAP. Selon le requérant, il a alors expliqué au Directeur qu'en juillet 2008, il avait demandé à la Division des ressources humaines si son contrat serait prolongé d'une ou de deux années et on lui avait dit qu'une décision serait prise à ce sujet une fois que le Directeur du Bureau régional pour les États arabes aurait pris ses fonctions. Entre octobre et décembre 2008, le requérant a continué, en vain, à

Cas n°

13 février 2009 ..., sans explication émanant de vous ou de mon supérieur direct.

... [P]endant notre entretien du 10 décembre 2008 avec le Directeur exécutif adjoint ..., le Directeur du Bureau régional pour les États arabes [du FNUAP] ... a expressément promis d'envoyer une mission au Yémen en janvier 2009 pour examiner la situation et étudier la possibilité d'une nouvelle prolongation de mon engagement. Cette visite ne s'est pas concrétisée et il n'a plus été question d'une prolongation. [Le Siège] est resté muet et mon supérieur direct ne m'a toujours pas dit où pouvait être le problème. En effet, et sans vouloir offenser personne, une telle situation ne peut que m'amener à penser qu'il y a un problème. Toutefois, je ne sais pas ce qu'il en est et j'aimerais savoir ce qui a motivé les deux décisions (contrat de six mois et ensuite un [non-]renouvellement) de la haute administration.

10. Par lettre datée du 9 mars 2009, le requérant a demandé un examen administratif de la décision de ne pas renouveler son contrat. Dans cette lettre, il indiquait notamment ce qui suit :

Conformément à la disposition 111.2 du Règlement du personnel, je demande par la présente un examen de la décision administrative prise le 13 février 2009 par ... le Directeur de la Division des ressources humaines du FNUAP, par laquelle il m'a été notifié que mon contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà de la période de six mois prenant fin le 2 avril 2009.

11. Le 12 mars 2009, l'Administrateur chargé de la Division des ressources humaines a répondu à la lettre du requérant datée du 15 février 2009, en indiquant notamment ce qui suit :

Je tiens à préciser qu'en vertu de la disposition 104.12 b) ii)) du Règlement du personnel, le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement. Celui-ci prend fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration mentionnée dans la lettre de nomination (disposition 109.7 a) du Règlement du personnel).

12. Le 27 mars 2009, le Directeur exécutif du FNUAP a répondu à la demande d'examen administratif présentée par le requérant en disant que le FNUAP n'était pas

Cas n°

selon laquelle l'Administration n'était « pas tenue de communiquer la ou les raisons de sa décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée ». Le défendeur fondait son argument sur le libellé du contrat du requérant et la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies. En conséquence, aucune raison justifiant la décision contestée n'a été fournie au Tribunal du contentieux administratif.

16. Le 10 février 2010, le requérant a déposé une communication intitulée « demande de jugement selon une procédure simplifiée », indiquant qu'« attendu que [le] défendeur n'a produit aucun élément de preuve qui pourrait servir à contester l'argument du requérant – au mépris de l'ordonnance n° 8 – , [le] requérant demande au Tribunal de bien vouloir, conformément à l'article 9 du Règlement de procédure,

final, comme dans tous les autres, le défendeur a maintenu qu'il n'était pas tenu de communiquer les raisons de ce non-renouvellement.

Arguments du requérant

19. Les principaux arguments du requérant peuvent être résumés comme suit :

a. La non-communication de la raison de la décision, tant au moment où elle a été prise qu'au stade du contrôle hiérarchique, qui a montré l'absence de raison impérieuse de ne pas renouveler le contrat, a fait en pratique obstacle à tout examen de la décision, ce qui est contraire aux principes généraux du droit, viole le droit du requérant au respect des formes régulières et rend la décision nulle et non avenue. Qui plus est, si le défendeur est autorisé à ne pas communiquer les raisons de telles décisions, cela permettra de ne pas renouveler des contrats pour des raisons malséantes, dans la mesure où l'Administration saura que de telles décisions ne pourront pas donner lieu à un examen dès lors qu'aucune raison n'aura été communiquée.

b. La seule conclusion raisonnable à tirer de la non-communication de la raison est que cette décision était injustifiée, d'autant plus que le poste en question n'était pas supprimé, son financement restait assuré et le comportement professionnel du requérant ne justifiait pas une cessation de service. De surcroît, le par. 25 du Manuel du FNUAP dispose que « [I]es engagements de durée déterminée détenus par des fonctionnaires relevant des séries 100 ou 200 du Règlement du personnel doivent normalement être renouvelés à chaque fois pour deux ans » (les italiques ont été supprimés).

c. Si le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler un engagement de ce type ne saurait être « absolu » et ne doit pas être entaché de partialité et de préventions, ni vicié par des motifs illicites, le non-respect des formes régulières ou d'autres

renouvellement (voir, par exemple, le jugement n° 1191, *Aertgeerts*(2004) du Tribunal administratif des Nations Unies).

b. Le défendeur s'est inscrit en faux contre les assertions du requérant au sujet de ce qu'avait dit le Directeur, en indiquant que, si la possibilité d'une mission avait été discutée, elle était « loin de constituer une promesse ou un engagement à l'égard [du requérant] d'effectuer cette mission ». De plus, une telle mission, si elle s'était concrétisée, aura eu des objectifs multiples qui auraient pu englober ou non une discussion concernant les nouvelles prolongations de l'engagement du requérant. Même si l'on acceptait la relation faite par le requérant de ce qu'a dit le Directeur, ces faits étaient loin de constituer des circonstances particu

avait établi l'existence de trois exceptions à la règle selon laquelle un non-renouvellement n'avait pas à être motivé : i) lorsqu'un fonctionnaire est fondé à escompter un renouvellement; ii) lorsqu'un fonctionnaire doit pouvoir prétendre à un nouvel engagement car il est au service de l'entité qui l'a recruté depuis au moins cinq ans d'affilée; et iii) en cas de préjugés. Selon le défendeur, aucune de ces exceptions ne s'applique au cas du requérant. Le défendeur a également argué que des garanties suffisantes avaient été mises en place contre les abus dans le cadre juridique en vigueur régissant le non-renouvellement des engagements de durée déterminée (y compris grâce à l'application de la section 5.2 du Manuel du FNUAP).

Considérants et conclusions

La nature de la décision contestée en l'espèce

22. La première question sur laquelle le Tribunal doit se pencher est celle de savoir si la décision de ne pas renouveler un contrat est une décision administrative au sens du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut.

23. D'une façon générale, une décision de ne pas « renouveler » le contrat d'un fonctionnaire est une décision consistant à ne pas prolonger la durée d'un contrat existant (c'est la raison pour laquelle, aux fins du présent jugement, les termes « non-renouvellement » et « non-prolongation » seront utilisés de façon interchangeable). Ainsi que la Cour internationale de Justice (« CIJ ») l'a indiqué dans son avis consultatif du 23 octobre 1956 concernant les Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur requêtes contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (CIJ Recueil 1956, p. 93) :

L'opinion qui voit un lien entre le renouvellement et le contrat primitif et d'après laquelle la situation qu'on envisage ici est différente de celle qui résulte de l'octroi d'un premier contrat à un postulant correspond au sens exact du terme « renouvellement ». Elle est également conforme au fait qu'à l'époque où la question du renouvellement se pose, l'intéressé est un fonctionnaire de

l'organisation et non pas étranger à celle-ci. ... [D]ans les hypothèses de renouvellement, c'est l'engagement initial qui continue d'exister et non pas un engagement indépendant qui est conclu.

24. Dans l'une des affaires jugées par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (« TAOIT ») – voir jugement n° 1317 rendu par la TAOIT in re *Amira* (1994) –, l'Union internationale des télécommunications avait fait valoir que le statut du personnel applicable prévoyait que la cessation de service liée à l'expiration d'un contrat de durée déterminée ne devait pas être considérée comme un

distinction entre une décision de ne pas renouveler un contrat et toute autre décision administrative entrant dans le champ d'application du paragraphe 1 de son article 2, une telle décision ne diffère pas sensiblement, d'un point de vue juridique, de n'importe quelle autre décision administrative prise en vertu du contrat de travail et les normes habituelles d'examen lui sont applicables. En conséquence, elle peut faire l'objet d'un recours de la même façon que n'importe quelle autre décision administrative. La décision contestée en pareil cas n'est pas la décision initiale de fixer une certaine date d'expiration au moment de la conclusion du contrat, mais la décision ultérieure de ne pas prolonger la durée de l'engagement du requérant au-delà de la date d'expiration initiale.

26. Il ressort clairement du profil professionnel du requérant, des documents établis à l'époque des faits et des mémoires des parties que l'objet de la présente requête n'est pas le refus du défendeur de conclure avec le requérant un nouveau contrat de travail distinct et sans lien avec le précédent, mais la décision du défendeur, notifiée au requérant par lettre du 13 février 2009, de ne plus prolonger la durée de son engagement. Il s'ensuit que la présente requête relève bien de la compétence du Tribunal.

Portée de la décision contestée

27. Le Tribunal conclut que la portée de l'affaire se limite à la décision de ne pas prolonger la durée du contrat du requérant au-delà du 2 avril 2009, décision qui lui a été notifiée le 13 février 2009, et que cette affaire n'est pas liée à la décision antérieure de prolonger de six mois la durée de son contrat, qui lui avait été communiquée le 9 octobre 2008. Dans sa demande d'examen administratif, datée du 15 février 2009, le requérant a cherché « à savoir ce qui a motivé les deux décisions (un contrat de six mois, suivi d'un [non-]renouvellement) », mais sa demande d'examen n'a été présentée en temps voulu qu'en ce qui concerne la décision de ne pas renouveler son contrat, qui lui a été notifiée le 13 février 2009. La décision de prolonger de six mois la durée de son contrat lui a été communiquée le 9 octobre

2008; sa demande d'examen administratif, datée du 15 février 2009, a donc été présentée plus de deux mois après l'expiration du délai prescrit pour le dépôt d'une demande concernant cette décision (voir disposition 111.2 de l'ancien Règlement du personnel). Comme l'a jugé le Tribunal d'appel dans l'affaire **Costa**2010-UNAT-036 (en confirmant le jugement **Costa** UNDT/2009/051), le Tribunal du contentieux administratif n'est pas habilité à supprimer ou suspendre le délai de présentation des demandes d'examen administratif ou de contrôle hiérarchique (voir également **Bernade**UNDT/2010/210, par. 32, et **Sahel**UNDT/2011/023, par. 31).

La décision contestée était-elle licite?

28. Pour établir la régularité d'une décision administrative contestée, le Tribunal examine entre autres la licéité des raisons ayant motivé celle-ci, y compris en se demandant si elle a été fondée sur des motifs illicites (voir **Saka**UNDT/2010/007 et **Abdalla**UNDT/2010/140).

29. Le requérant soutient que le fait que le 0 Tc0 Twef799 ptation des

arrangement nécessaire et efficace pour les deux parties dans le cas d'un grand nombre de professions et d'activités, et sont conclus pour une certaine durée ou aux fins d'un certain projet. Cela étant, il est admis que ce type de contrat peut faire l'objet d'une utilisation abusive afin d'éviter d'avoir à conférer des droits accordés aux titulaires de contrats permanents ou de permettre de mettre fin à une relation de travail en l'absence de raisons valables et sans respecter les procédures équitables. Il s'ensuit que, dans de nombreux pays, y compris les États membres de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») (en vertu de la Convention de l'OIT n° 158 de 1982) et les États membres de l'Union européenne (en vertu de la Directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union européenne, en date du 28 juin 1999), des garanties législatives appropriées sont fournies pour empêcher que les titulaires de contrats de durée déterminée ne soient victimes d'irrégularités. Ces garanties peuvent être, par exemple, une obligation d'indiquer les raisons objectives justifiant le renouvellement de contrats de durée déterminée, la durée totale maximale des contrats de durée déterminée successifs ou le nombre maximal de renouvellements avant une conversion en un contrat de durée indéterminée.

31. On s'accorde généralement à reconnaître que la relation de travail entre les fonctionnaires internationaux et l'organisation où ils sont en poste est régie par le droit interne en vigueur dans ladite organisation (voir décision n° 1 de Merode et al. (1981) du Tribunal Administratif de la Banque mondiale). La législation du travail nationale ne fait pas partie intégrante en tant que telle du droit interne de l'Organisation. Le contrat de travail est en principe la source des droits et obligations, parallèlement aux différents règlements, règles et textes administratifs sur la base desquels les droits du travail et d'autres droits sont conférés. Lorsqu'ils ont à se prononcer sur les conflits du travail qui sont portés devant eux, les tribunaux administratifs internationaux peuvent s'appuyer, entre autres sources, sur les principes généraux du droit – y compris le droit international des droits de l'homme, le droit international administratif et le droit international du travail – qui peuvent découler, entre autres, des traités internationaux et de la jurisprudence internationale.

Cas n°

certaines catégories de décisions administratives échappent à tout type d'examen – celui auquel procéderait l'Administration elle-même ou le Tribunal du contentieux administratif.

36. Le Manuel du FNUAP ne peut pas avoir pour effet d'exonérer le défendeur de l'obligation de communiquer les raisons de la décision contestée, ce qui rendrait cette décision impossible à réexaminer et reviendrait à nier la compétence du Tribunal. Je relèverai, à cet égard, ce qu'a indiqué le TAOIT dans les jugements n° 17, *In re Duberg*(1955); n° 18, *In re Leff* (1955); n° 19, *In re Wilcox*(1955); et n° 21, *In re Bernstein*(1955), à savoir les quatre jugements examinés et déclarés valides par la CIJ dans son avis consultatif de 1956 (cité au paragraphe 23 plus haut):

SUR LE FOND

A. Attendu que l'organisation dé

d'une façon licite, et le Tribunal, qui est saisi d'un recours contre une décision prise en vertu de ce pouvoir discrétionnaire, doit établir si cette décision a été prise par une autorité légitime et selon les formes

défendeur a eu tout loisir de fournir les raisons de la décision, mais a refusé de le faire.

43. Le défendeur n'a pas contesté les assertions du requérant selon lesquelles le poste n'avait pas été supprimé, son financement restait assuré, le comportement professionnel du requérant ne posait pas de problèmes et il s'attendait à voir son contrat prolongé. Au demeurant, le Tribunal relève que sa lettre de nomination mentionnait clairement la possibilité d'une prolongation sous réserve que ses services donnent satisfaction (voir par. 6 plus haut). Étant donné le refus du défendeur de communiquer les véritables raisons de la décision contestée au Tribunal, celui-ci n'a d'autre choix que de tirer une présomption défavorable en jugeant que cette décision était arbitraire, inconsiderée et, de ce fait, illicite.

Non-communication au requérant des motifs de la décision contestée

44. Les conclusions précitées suffisent à rendre illicite la décision contestée, mais je juge approprié d'énoncer ce qui suit au sujet de la non-communication au requérant des motifs de la décision.

45. Il importe de rappeler que la décision contestée en l'espèce n'est pas celle d'avoir fixé une date d'expiration au moment de la conclusion du contrat, mais celle prise ultérieurement de ne pas prolonger la durée de l'engagement du requérant au-delà du 2 avril 2009, qui, comme on l'a expliqué plus haut, était une décision administrative distincte.

46. Le requérant n'avait pas droit à une prolongation automatique de la durée de son contrat, mais ses demandes d'informations au sujet des motifs de la décision de non-prolongation ont été présentées au moment voulu et ont été justes et raisonnables au vu des circonstances de la cause. Ces demandes ont été rejetées et il n'a pas pu obtenir de réponse satisfaisante de l'Administration. En fait, la seule réponse qui lui a été faite par le défendeur a consisté à dire qu'il ne pouvait s'attendre à ce que les motifs de la non-prolongation de la durée de son contrat lui soient communiqués que

s'il indiquait d'une manière suffisamment spécifique pourquoi la décision était illicite. En d'autres termes, le fonctionnaire ne serait informé de ces motifs que s'il

fonctionnaire – comme l'Administration l'a fait en l'espèce –, que le contrat ne sera pas renouvelé parce que l'Administration n'est pas tenue de le renouveler en forme de décision administrative dans un raisonnement circulaire. Une telle réponse rend impossible tout examen de la décision et dénie au fonctionnaire le droit de recours que lui reconnaît pourtant le paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal. C'est là un droit fondamental de chaque fonctionnaire et il doit pouvoir être exercé valablement. Pour que le droit de recours soit utile, lorsqu'un fonctionnaire cherche à connaître les raisons d'une décision de non-renouvellement de son engagement, ces raisons doivent lui être indiquées d'une façon suffisamment détaillée pour qu'il puisse décider d'engager ou non une procédure contentieuse formelle (**Beaudry**). Ainsi que le TAOIT l'a indiqué dans son jugement n° 1817 (1999) et répété dans son jugement n° 2124 (2002),

Un fonctionnaire doit connaître les motifs d'une décision afin de pouvoir y réagir, par exemple en contestant cette décision ou en introduisant un recours contre elle. Une instance d'examen doit également connaître ces motifs de façon à pouvoir en déterminer la licéité. Le degré de détail des explications à fournir dépend de chaque situation. Il peut s'agir d'un simple renvoi, fait de manière expresse ou implicite, à un autre document qui indique le pourquoi et le comment. Si pratiquement aucune explication n'a été fournie avant l'instance de recours, l'omission peut être réparée pendant celle-ci, à condition que le fonctionnaire ait la possibilité de se faire entendre.

La communication des motifs doit être exigée non en raison d'un droit pour le fonctionnaire de s'attendre au renouvellement d'un contrat de durée déterminée, mais parce qu'à défaut, le fonctionnaire, l'Administration elle-même et, au final, le Tribunal n'auraient pas la possibilité d'essayer d'examiner et de vérifier la régularité de la décision, prise en réponse à la demande du fonctionnaire, de ne pas prolonger la durée de son contrat au-delà de la date à laquelle il doit expirer, ou, à tout le moins, cette possibilité serait sérieusement compromise (voir, par exemple, **Bofill** UNDT/2010/190, par. 30, et **Ippolito** UNDT/2010/181, par. 26, où il est indiqué que « [l]e seul défaut de transparence qui serait susceptible d'être sanctionné par le juge serait le refus de l'Administration de communiquer au Tribunal et au fonctionnaire

requérant les éléments sur lesquels [l'Administration] s'est fondé[e] pour prendre sa décision. »).

49. De plus, le fait de répondre à une demande de communication de motifs, en particulier lorsque cette demande est faite dans le cadre d'une procédure d'examen formelle, est une question totalement différente et, comme indiqué plus haut, les motifs doivent être examinés et expliqués par l'Administration dans le cadre de son examen administratif ou contrôle hiérarchique.

50. Le défendeur a allégué que l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies avait considéré qu'en règle générale, l'Administration n'était pas tenue d'indiquer aux fonctionnaires ou au Tribunal administratif les raisons sur lesquelles elle s'était fondée pour décider de ne pas renouveler les contrats de ces personnes, y compris lorsque ces raisons lui étaient demandées. (Voir, par exemple, par. II et III du jugement n° 1003, *Shasha'a*(2001), du Tribunal administratif des Nations Unies, où il est indiqué que « [l']Administration peut, à sa discrétion, décider de ne pas renouveler ou prolonger le contrat sans avoir à justifier cette décision », auquel cas « le contrat prend fin de plein droit et sans préavis », mais « lorsque l'Administration donne une justification de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, la raison doit être étayée par les faits ».) Le défendeur a fait valoir que le Tribunal du contentieux administratif ne devait pas remettre en cause cette jurisprudence établie de longue date du Tribunal administratif des Nations Unies.

51. De fait, le Tribunal administratif des Nations Unies n'exigeait pas la communication automatique des raisons d'une décision de ne pas renouveler le contrat d'un fonctionnaire lorsque cette décision était notifiée à ce dernier (voir, par exemple, par. II du jugement n° 1191, *Aertgeerts*(2004) du Tribunal administratif des Nations Unies (invoqué par le défendeur), en déclarant que « l'Organisation n'a pas à fournir de raison lorsqu'elle décide de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée à la date d'expiration de celui-ci »). Toutefois, ainsi que l'a indiqué le

Tribunal d'appel des Nations Unies dans l'arrêt rendu récemment dans l'affaire
Sanwidi2010-UNAT-084,

37. Le Tribunal du contentieux admini

une décision de non-renouvellement] et la raison doit être communiquée » et que « [l]a non-communication d'une raison conduira dans bien des cas à conclure qu'ou bien le Directeur général a cru à tort qu'il détenait le pouvoir arbitraire de faire ce qui lui plaisait, ou bien sa décision était en fait arbitraire ou motivée par des considérations injustifiées »); le jugement n° 1154, In re **Bluske**(1992) (indiquant au par. 4 que, « selon un principe général de la fonction publique internationale, il doit exister une raison valable pour toute décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée, et cette raison doit être communiquée au fonctionnaire »); le jugement n° 1911, In re **Ansorge**(No. 3) (2000); et le jugement n° 2499 (2006) (indiquant au par. 6 qu'« il doit exister une raison valable pour toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée [laquelle] doit être communiquée au fonctionnaire, auquel les véritables motifs du non-renouvellement doivent être indiqués »). Je relève la valeur convaincante de ces jugements du TAOIT.

53. Le domaine des relations du travail et le droit qui s'y rapporte ne sont pas statiques, mais dynamiques. S'il est admis que les contrats de durée déterminée peuvent être utiles dans bien des cas et que l'Administration doit avoir le droit de prendre certaines décisions, les principes de la légalité et du respect des formes régulières doivent être appliqués. Le travail n'est pas une marchandise et l'Organisation s'emploie sans relâche à introduire transparence et responsabilité sur le lieu de travail. C'est ce que l'Assemblée générale a réaffirmé dans sa résolution 63/253, citée plus haut.

54. Enfin, il incombe à l'Organisation d'agir de bonne foi et de respecter la dignité des fonctionnaires. Cette obligation lui impose d'indiquer les raisons de ses décisions de manière que ces derniers puisse exercer leur droit de recours et prendre les mesures pouvant s'imposer. Une décision de ne pas renouveler un contrat doit être conforme au principe de la bonne foi et de la loyauté, qui est reconnu comme faisant partie intégrante du contrat de travail passé entre l'Organisation et les membres de son personnel (voir, par exemple, **James**UNDT/2009/025, **Castelli**UNDT/2009/075, **Utkina** UNDT/2009/096, **Allen** UNDT/2010/009, **D'Hooge**UNDT/2010/044, **Sina**

d'une année seulement et rien ne permet de penser qu'il ait eu l'intention de contester cette prolongation. La seconde prolongation,

contrat serait de nouveau prolongé et avait continué de demander des explications quant aux raisons de son renouvellement de six mois et au point de savoir s'il obtiendrait de nouvelles prolongations. Par la suite, sans qu'aucune explication lui soit fournie ni aucune raison communiquée, il a été informé brutalement, le 13 février 2009, que son contrat prendrait fin le 2 avril 2009 sans nouvelle prolongation. Le Tribunal est convaincu que toute personne raisonnable éprouverait une souffrance morale à attendre aussi longtemps une réponse et à être laissée dans l'incertitude créée par ces circonstances particulières. Il ne fait aucun doute pour lui que le requérant a subi un préjudice moral justifiant une indemnisation et fixe à 8 000 dollars des États-Unis le montant de l'indemnité qui devra lui être versée à ce titre.

Conclusion

59. Le requérant a contesté la décision, qui lui été notifiée en février 2009, de ne pas prolonger la durée de son engagement au-delà du 2 avril 2009. Le défendeur a refusé de communiquer au requérant ou au Tribunal les motifs de la décision contestée. Le Tribunal tire une présomption défavorable de la non-communication de ces motifs au Tribunal et déclare que la décision contestée était arbitraire, inconsiderée et, de ce fait, illicite.

60. Pour indemniser le requérant pour la perte financière effective subie, le défendeur lui versera un montant représentant six mois de traitement de base net et prestations à la classe P-5, sixième échelon, majoré des intérêts au taux de base américain en vigueur commençant à courir à compter de la date d'exigibilité de chaque versement mensuel jusqu'à la date de paiement. Si cette indemnité n'est pas payée dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le jugement deviendra exécutoire, le taux de base américain sera majoré de 5 % jusqu'à la date du paiement.

61. Afin d'indemniser le requérant pour la souffrance morale qu'il a éprouvée, le défendeur lui versera 8 000 dollars des États-Unis. Ce montant doit être versé dans un

délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le jugement deviendra exécutoire, période au cours de laquelle s'appliquera un intérêt au taux de base américain en vigueur à la date en question. Si le jugement devient exécutoire à la date en question, un intérêt sera appliqué à la date en question.