



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2000/0517

Original : français  
anglais

---

**Devant :** Juge Adams

**Greffe :**

Cas n° UNDT/NY/2009/051/JAB/2008/098  
Jugement n°

Cas n°



Malgré l'absence d'espoir légal d'un renouvellement, je réalise que ces circonstances requièrent que nous considérions de prolonger votre engagement. Je comprends que vous êtes toujours sous traitement médical pour les blessures subies suite à l'explosion ... J'ai également conscience que l'enquête tente toujours de comprendre les raisons pour lesquelles une telle explosion s'est produite, et le cas échéant, de déterminer les responsabilités par rapport à l'explosion.

Dans ces circonstances, j'ai décidé de remettre la décision du 21 décembre 2006 et de prolonger votre engagement pour une durée limitée à trois mois, en espérant qu'à ce moment-là l'Organisation aura fait toute la lumière en ce qui concerne les circonstances de l'explosion. Cette prolongation de trois mois vous permettra d'être couvert par votre assurance médicale pendant ce laps de temps.

Cette prolongation est accordée exceptionnellement étant donné les circonstances, et ne saurait en aucun cas engager l'Organisation à renouveler votre contrat après le 31 mai 2007.

12. Le Bureau de l'audit et des études de performance a délivré son rapport en janvier 2007 (on ne sait pas à quelle date le rapport fut achevé). En substance, les enquêteurs admettent que le collègue du requérant n'est pas impliqué. Pour simplifier à l'extrême d'une certaine manière, ceci équivaut à dire que le requérant est vraisemblablement coupable. Le rapport conclut entre autres que –

Les preuves vont dans le sens de la conclusion que M. Sina a emmené des munitions y compris un obus de mortier dans sa chambre et qu'il l'a fait exploser par inadvertance – probablement en le faisant tomber de son lit.

Le 17 janvier 2007 le rapport est envoyé par le juriste hors classe du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats (le procureur du Bureau d'appui juridique), PNUD, au requérant aux fins de commentaires. Il fut informé que, bien qu'il n'y ait pas d'affaire disciplinaire à son égard, « le fait de ne pas fournir d'explication raisonnable aux conclusions de l'enquête peut mener à lancer une procédure disciplinaire pour faute professionnelle ». Le 15 février 2007 le requérant fit un long commentaire réitérant son innocence.

13. Le 24 avril 2007 un deuxième rapport d'enquête du Bureau de l'audit et des études de performance fut soumis au requérant aux fins de commentaires. D'autres enquêtes ont été menées en réponse aux critiques du requérant, et je pense qu'il y a été répondu de manière convaincante. Ce deuxième rapport conclut (pour de bonnes raisons à mon avis) entre autres que –

[L]es preuves suggèrent qu'il s'agit

14. Le requérant commenta à nouveau abondamment le rapport niant à nouveau toute responsabilité quant à l'explosion. Il fut décidé de demander au Bureau des services de contrôle interne de commenter les preuves disponibles afin de permettre si possible de parvenir à une conclusion définitive de la question. Le 17 juillet 2007 après une révision du matériel disponible, le Bureau des services de contrôle interne informa l'AAD/BOM du PNUD que –

... en l'absence de preuves directes et cruciales qui auraient été obtenues sur la scène de l'explosion, c'est-à-dire si l'enquête avait été menée dans les règles de l'art dès le début, le Bureau des services de contrôle interne ne peut pas certifier l'origine de l'explosion.

15. Par lettre en date du 30 octobre 2007, le défendeur prolongea le contrat du requérant jusqu'au 30 novembre 2007 car aucune décision définitive sur la réclamation d'ordre médical auprès du Comité des réclamations des Nations Unies n'avait été prise, informant également le requérant que-

Le Bureau des services de contrôle interne ne peut pas se prononcer sur l'origine de l'explosion ... Nous avons donc revu minutieusement le matériel dont nous disposons, c'est-à-dire deux rapports du Bureau de l'audit et des études de performance, vos commentaires y afférant, et la position du Bureau des services de contrôle interne; nous en avons conclu qu'en l'absence de preuves définitives sur l'origine de l'explosion, personne ne peut en être tenu pour responsable.

Dans la même lettre, le défendeur demande instamment au requérant de suivre l'état de sa réclamation et de fournir une mise à jour de son état de santé, certificats à l'appui, pour que la Division des services médicaux puisse se prononcer en connaissance de cause sur son statut médical et administratif, en particulier, en ce qui concerne le congé de maladie certifié.

16. Par lettre en date du 6 décembre 2007, en réponse à une requête du requérant de suspendre la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 30 novembre 2007, le Vice-Secrétaire général suspendit la décision jusqu'au 31 janvier 2008, déclarant –

Le Secrétaire général pense qu'exceptionnellement on doit vous accorder une dernière chance de remplir votre ob



21. Dans un courriel du 17 mars 2008 adressé à l'ancien conseil du requérant, le Directeur du Bureau d'appui juridique déclare-

J'ai reçu aujourd'hui une note du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, ils ont besoin de davantage de renseignements. Quoi que ce soit qui leur permette de décider si la blessure est en rapport avec le service. Pourriez-vous voir avec votre client s'il dispose d'une quelconque information pertinente? Nous consultons également le bureau de pays pour voir s'ils peuvent nous fournir d'autres informations. De toute évidence, nous devons prolonger son contrat à nouveau pour tout le mois d'avril. J'informe le bureau pour que les mesures nécessaires soient prises.

22. Par courriel du 31 mars 2008, la Division des services médicaux a fait savoir au défendeur que, sur la base des rapports médicaux transmis et révisés par la Division des services médicaux, elle approuvait le congé maladie du requérant du 12 octobre 2006 au 2 décembre 2007, et qu'il n'y avait « aucune raison médicale de reconduire l'arrêt maladie ». Cette information n'a pas été communiquée au requérant. Le 8 avril



pendant cette période pendant que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation examinait [si les blessures étaient dues au travail ou pas] ».

25. Le 22 avril 2008 le requérant envoya un courriel au Directeur du Bureau d'appui juridique la remerciant pour l'information. Il se plaignait à nouveau du délai pour que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation prenne une décision finale et ajoutait –

À présent je voudrais vraiment savoir et avoir une décision définitive de la part du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, et entre-temps quitter le PNUD pour être libre de pouvoir organiser ma vie de mon mieux.

Par conséquent, je vous serais très reconnaissant de tout ce qu'il est en votre pouvoir de faire pour presser le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation afin qu'il prenne une décision finale par rapport à mon affaire.

26. Le 12 mai 2008 le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation recommandait que les blessures et la maladie du requérant soient reconnues comme attribuables à l'exercice de ses fonctions. Ceci fut approuvé pour le Secrétaire général le 17 mars 2008. Il semble que le PNUD n'ait pas été informé de cette recommandation ni de l'approbation avant le 27 mai 2008.

27. Le 30 mai 2008 le défendeur écrivit au requérant pour l'informer des recommandations du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation et informait le requérant que-

La prolongation finale [de votre contrat] prend fin le 30 mai 2008, et le PNUD procède en ce moment aux formalités administratives pour mettre consécutivement fin à votre engagement.

Cette lettre (qui en dépit de la clause finale rend effective la

## Cas du requérant

29. Espérant un renouvellement, le requérant fait valoir –

- a) En vertu de l'article 4.4 de l'ancien Statut du personnel la préférence doit être donnée, au moment de pourvoir à une vacance de poste, à ceux déjà au service de l'Organisation, ce qui est le cas du requérant.
- b) Le requérant était employé en tant que spécialiste du démantèlement, du désarmement et de la réinsertion et dans aucune équipe en particulier. Il n'y a aucune raison pour que, lorsque le travail avec les munitions a été transféré au gouvernement en novembre 2007 et si l'équipe 9 d'enquête sur les munitions a été dissoute, son contrat n'ait pas pu être renouvelé et/ou il n'ait pas pu faire partie d'un autre groupe ou projet.
- c) Le requérant avait remplacé le chef des opérations lorsque celui-ci n'était pas à son poste, et il y eut plusieurs conversations entre lui et le chef des opérations au cours desquelles on lui avait laissé espérer qu'il le remplacerait à son départ.
- d) Le requérant pensait que son contrat serait reconduit puisqu'il a une expertise particulière, et n'a servi que pendant trois des quatre ans auxquels est limitée la durée d'un engagement pour une durée limitée. Lorsqu'il a questionné l'équipe 9 d'enquête sur les munitions on lui a dit qu'il intégrerait un autre groupe ou un autre travail. On a encore besoin de l'expertise du requérant. (Le requérant se réfère au rapport du projet trimestriel du PNUD de démantèlement des groupes armés illégaux en Afghanistan selon lequel quatre spécialistes de terrain ont été engagés par les bureaux nationaux d'Afghanistan comme preuve de ce besoin.)

30.

respecte pas les procédures. S'il avait disposé de cette information, le requérant aurait pu reprendre le travail avec la possibilité d'autres prestations, y compris la possibilité d'avoir un autre emploi. Ceci lui

ad hoc dans le sens où les enquêteurs n'ont pas informé la direction du PNUD des avancements de l'enquête : sauf pour l'informer de la mise hors de cause du premier suspect, ils n'ont jamais parlé de la teneur de l'enquête.

34. Sur la question est-ce que le requérant a bénéficié d'une procédure régulière en ce qui concerne la notification de son statut médical et de sa cessation de service, le défendeur fait valoir –

- a) La décision de prolonger et les raisons de le faire sont connues du requérant qui a déclaré qu'il comprenait et acceptait.
- b) Il n'y avait aucune obligation légale de notification.

### **La légitime expectative de renouvellement**

35. Une expectative légitime donnant lieu à des obligations légales ou contractuelles se produit lorsque l'une des parties agit par ses déclarations, par ses actes, ou par ses mots, de telle manière qu'il est ou est raisonnablement probable de pousser l'autre partie à agir de quelque manière que ce soit en s'appuyant sur cette déclaration, et que l'autre partie agisse en ce sens.

36. Il n'y avait pas d'expecta

## La décision de non-renouvellement

39. J'ai expliqué précédemment (voir par exemple UNDT/2010/001 *Abboud* et UNDT/2009/039 *Beaudry*), que la décision de ne pas renouveler un contrat est une décision administrative qui ne diffère pas de manière significative dans son aspect légal d'une autre décision administrative prise au sujet d'un contrat de travail. Il faut respecter l'exigence de bonne foi et d'agir équitablement qui sont immanquablement implicites dans ce genre de contrats. Ce n'est pas compliqué. Dans l'affaire présente, la décision devait être prise par une personne autorisée à ce faire, investie de cette autorité, tenant compte toutes choses pertinentes, et ignorant toutes choses non-pertinentes, n'ayant pas commis d'erreur significative de fait ou de droit, et dont la décision, d'un point de vue objectif, n'est pas si déraisonnable qu'aucun preneur de décision ne la prendrait. Les conditions préalables de validité sont également induites tout simplement par la condition implicite du contrat qui veut que les décisions soient rationnelles mais il n'est ni conventionnel ni nécessaire de les indiquer.

40. Le défendeur maintient que l'enquête n'a en *aucune* manière influencé la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant, et que la décision était fondée sur le fait qu'on n'avait plus besoin du requérant puisque le projet temporaire sur lequel il travaillait avait été transféré au gouvernement. Les déclarations du Directeur de programme et du chef d'état-major énonçant les raisons du non-renouvellement de contrat du requérant sont, de mon point de vue, crédibles, elles n'ont pas non plus été remises en question suggérant qu'il puisse en être autrement. Sans doute, ces responsables étaient conscients de la mise hors de cause du collègue du requérant avant que la décision de non-renouvellement ait été prise. Il est évident, dans des circonstances qu'ils connaissent bien, que s'il n'avait pas apporté l'obus de mortier dans la chambre du requérant, il est très probable que le requérant l'ait fait. Toutefois, il ne s'ensuit pas que ce soupçon ait influencé la décision, en particulier à la lumière des raisons tout à fait légitimes qui découlent de la fermeture du projet sur lequel le requérant travaillait ce qui favorisait fortement la décision du non-renouvellement, s'il n'y avait plus de réel besoin.

41. À mon avis, la prépondérance de la preuve étaye fortement la conclusion que le non-renouvellement n'a pas été influencé par les soupçons que le requérant était impliqué dans l'explosion. Cependant, je dois en même temps exprimer ma ferme conviction qu'il aurait été tout à fait approprié étant donné les circonstances de prendre en compte ces soupçons. Il est évident, d'après les rapports d'enquête que ce n'est que par chance que le requérant n'a pas lui-même été plus gravement blessé voire tué, et que d'autres personnes pourraient avoir subi le même sort. Apporter des munitions dans une résidence est tout simplement une folie dangereuse, que ceci soit aussi en violation de tout règlement ou pas (et il faut supposer que c'est le cas). Aucune évaluation objective du rapport d'enquête ne peut au moins émettre la forte suspicion que le demandeur l'a fait, même si aucune conclusion définitive ne peut être formulée à cet effet. À cet égard, la réponse du Bureau des services de contrôle interne est tout à fait insuffisante, et même tendancieuse. Mais l'accepter au pied de la lettre, comme je suis convaincu que les responsables l'ont fait, cela signifie rien de plus qu'il n'y avait pas une base réelle à une procédure disciplinaire. Vu le terrain

d'opérations du requérant, un soupçon juste (dans le sens où il a eu l'opportunité de commenter les résultats et que ses commentaires ont été soigneusement examinés) fondé sur des motifs raisonnables, à savoir que le fait qu'il ait introduit l'obus de mortier dans sa résidence est assez grave pour que le décideur refuse de plein droit de prendre le risque d'employer le requérant pour ce travail à nouveau. Il suffit de regarder les conséquences si un autre accident de ce type se reproduisait et la réponse à l'explication du décideur qu'il n'y avait aucune *preuve* réelle que le requérant était responsable d'une explosion antérieure pour démontrer ce point. Qui plus est, tout décideur dispose de raisons suffisantes pour conclure qu'il y avait plus qu'un simple soupçon raisonnable sur la responsabilité du requérant. À la lumière des éléments de preuve dans leur ensemble, il me semble qu'il ne peut être raisonnablement soutenu que le défendeur avait une obligation juridique positive de renouveler le contrat du requérant. Si un tel soupçon est suffisant pour mettre fin à un contrat en cours ou refuser de le renouveler là où il y a par ailleurs une obligation légale de le faire est une autre question sur laquelle il n'est pas nécessaire de statuer ici.

42. Le test de responsabilité de la conduite problématique dans une procédure disciplinaire est très différent du test applicable pour décider de renouveler un contrat ou pas. Dans ce dernier cas, le décideur a le droit, en fait est tenu, de prendre en compte toutes les questions pertinentes à condition qu'elles ne soient pas purement spéculatives, mais fondées sur une considération raisonnable des faits, afin de prendre la décision en question. Dans un tel cas, le *risque* non négligeable qu'un problème important, une négligence grave, une erreur de jugement ou un manque d'intégrité, soit présent par rapport à une question qui a trait directement au travail à effectuer ne doit pas être simplement rejeté parce que le fait lui-même ne peut pas être établi au niveau de probabilité. Définir la limite est bien sûr difficile, compte tenu de l'éventail des circonstances applicables, mais, en fournissant aux décideurs les actes raisonnablement et rationnellement, compte tenu de la question en cause, il n'y aura pas d'erreur de droit.

43. Ici, il n'est pas exagéré de dire que la vie et l'intégrité physique étaient en jeu et je n'ai aucune hésitation à conclure que, si ma conclusion selon laquelle le gestionnaire de programme n'a pas été influencé par le soupçon que le requérant était responsable de l'explosion est erronée, le résultat de cette partie de l'affaire n'en est pas moins la même : en un mot, il est à la fois en droit et a le devoir de prendre ce soupçon en considération et, ce faisant, la décision de ne pas non-renouvellement est justifiée.

44. L'avocat du requérant a fait référence à *Al-Khatib*, une affaire où un défendeur a été accusé de viol, mais lors du procès il a été jugé innocent. Il est apparu que le paiement d'indemnités avait été effectué en vertu de la coutume jordanienne par la famille de l'appelant à la famille du requérant, ce qui, selon l'appelant fut fait sans qu'il en eût connaissance ou qu'il n'y consente et, en tout état de cause, elles furent remboursées suite à son acquittement. Le contrat du requérant a pris fin « dans l'intérêt de l'Agence », le décideur (à tort et de manière irrationnelle d'après les conclusions du Tribunal administratif) concluant que ce paiement constituait un aveu de l'appelant de sa culpabilité. On verra que cette décision concerne des

circonstances très différentes de celles en l'espèce. D'abord, il n'y avait pas d'éléments de preuve prouvant autre chose que l'appelant avait fait l'objet d'une allégation non prouvée. En l'espèce, l'Organisation a diligenté elle-même une enquête à partir de laquelle il est raisonnable de tirer des conclusions défavorables, au moins en ce qui concerne le risque appréciable directement en rapport avec le danger inhérent au travail du demandeur, à l'égard duquel il a été donné au requérant le droit de commenter. Deuxièmement, le contrat de l'appelant a été résilié plutôt que non-renouvelé. Il n'est pas nécessaire que le non-renouvellement soit « dans l'intérêt de l'Organisation ».

45. L'affaire *Mbarushimana* est également très différente de la présente. L'appelant a été accusé de génocide et d'autres crimes effroyables. Il a été jugé par un tribunal considérant l'extradition, qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour démontrer un soupçon raisonnable de culpabilité. En outre, le Procureur du Tribunal pénal international pour le Rwanda a abandonné les poursuites contre l'appelant, qui avait été présenté devant ce tribunal, faute de preuves. Cela signifie, bien sûr, que l'appelant n'avait pas de possibilité de laver son nom. Le défendeur a refusé de renouveler le contrat du requérant, même s'il y avait une espérance légitime de renouvellement, au motif de l'intérêt de l'Organisation sans que celle-ci, n'examine aucune des preuves. Ainsi, la décision de non-renouvellement (il y a une obligation légale de le faire) repose seulement sur de simples allégations et la possibilité d'un procès. En ce qui concerne la décision du Tribunal administratif que la décision de ne pas renouveler était vouée à l'échec était sans doute correcte, mais aussi sans doute, n'informe pas la question présente.

### **L'importance des prolongations de contrat**

46. On aura noté que le contrat du requérant a été d'abord prolongé en attendant la fin de l'enquête. Il semble que la prolongation de contrats à durée déterminée à cet effet soit une pratique au sein de l'ONU, et il est raisonnable d'en déduire que ceci est si commun que c'est devenu une condition implicite du contrat ou, au moins, a donné lieu à un espoir légitime que le contrat d'un membre du personnel soit renouvelé (les circonstances justifiant un renvoi sans préavis d'un autre côté) jusqu'à ce que les enquêtes sur d'éventuelles fautes soient achevées. Cependant, un tel droit, s'il existe, ne doit pas être sous-entendu. Si, d'autre part, les contrats sont prolongés lorsqu'il n'existe aucune obligation légale de le faire, il est difficile de voir comment cela peut se justifier si le membre du personnel n'exerce aucune fonction. Le coût de la prolongation dans un tel cas peut être considérable et l'on se demande naturellement comment les paiements peuvent se justifier alors qu'il n'existe aucune obligation légale de les faire et que l'employé ne peut pas légalement y prétendre puisqu'il ou elle n'effectue aucun travail pour les percevoir. Cela TD2Tw[(oblioo 10.02o 10.02o4-1.15

montrait qu'il n'y avait pas faute, le renouvellement serait justifiable. Dans ce cas, l'élément supplémentaire est la blessure subie par le requérant lors de l'explosion de laquelle, à l'époque, il n'avait pas récupéré.

47. Au fil du temps, on a déclaré que la raison justifiant la prolongation était le processus inachevé entrepris par le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Le fondement juridique de ces prolongations est loin d'être clair même si, compte tenu de la réticence presque pathologique et universelle de tout décideur à créer un précédent, il semble prudent de supposer que cela est conforme à la pratique acceptée. (Mais comme AP Herbert observe dans *Misleading Cases in the Common Law*, rien n'est un précédent jusqu'à ce qu'il se soit produit pour la première fois, citant, je crois, Lord Mildeu.) Encore une fois, cependant, il n'est pas souhaitable de s'appuyer uniquement sur la pratique passée lorsque des sommes importantes sont versées sans une base légale claire et explicite pour le faire.

48. À cet égard, je note que la première lettre du défendeur en date du 23 février 2007, accordant la prolongation jusqu'au 31 mai 2007 s'appuie à la fois sur l'enquête en cours et sur l'incapacité du demandeur en raison de ses blessures. La lettre a également, comme il est arrivé, explicitement nié que l'Organisation avait légalement l'obligation de prolonger le contrat et, par conséquent, a laissé entendre que la prolongation était à titre gracieux. Bien que ce que j'ai déjà dit à propos de cette question soulève des doutes quant à la base juridique pour procéder à une telle disposition à titre gracieux, l'affaire a été débattue sur le fondement qu'une telle disposition était appropriée et c'est pourquoi je n'en dis pas plus à ce sujet. Cette qualification n'a pas été reprise dans les prolongations ultérieures.

49. Je voudrais simplement attirer l'attention de l'Organisation de l'opportunité, voire (comme il semble) la nécessité, d'indiquer de manière explicite dans un instrument approprié ses obligations envers les membres du personnel dans ces ou des circonstances similaires avec les considérations qui pourraient justifier, dans tout cas spécifique, le versement de paiements à titre gracieux. Si ce n'est pas déjà clair, je tiens à souligner que la prolongation d'un contrat lorsque le membre du personnel est encore en activité ne comporte pas d'élément à titre gracieux. Je dois aussi mentionner que ce débat ne concerne pas le placement d'un membre du personnel en congé payé dans les circonstances déjà prévues par le Règlement du personnel.

### **Aptitude au travail**

50. Il est admis par l'avocat du défendeur que le requérant n'a pas été informé de la conclusion de la Division des services médicaux selon laquelle le requérant était apte au travail. La question est de savoir si le requérant avait légalement le droit d'en être informé. Lorsque certains droits d'un membre du personnel dépendent d'un résultat particulier par ou de la décision d'un fonctionnaire, ce membre du personnel doit être informé de la conclusion ou de la décision en question. L'Organisation n'a pas le droit de retenir de l'information essentielle à la connaissance des droits du membre du personnel et à la capacité de les faire respecter. Je n'ai aucune difficulté à suggérer qu'une telle obligation de divulgation découle directement de l'existence du droit et



de la nécessité d'une conclusion ou d'une décision. Une autre base juridique est que la divulgation dans ces circonstances est une condition essentielle de l'exigence de bonne foi, nécessairement incompatible avec une dissimulation indirecte des droits que l'Organisation est tenue de fournir.

51. Ce n'est pas une réponse dans la présente affaire de dire que le requérant aurait dû savoir s'il était apte au travail ou non. Qu'il en ait eu connaissance n'ouvre aucun droit. Cependant, le requérant a fait face à une réelle difficulté à cet égard : le *droit* selon lequel le constat de l'aptitude au travail était pertinent n'est pas exprimé clairement, mais il est soutenu que certains droits *procéduraux* ont été perdus. (Je note en passant que le conseil du requérant de l'époque a informé le directeur que le requérant avait été au courant pendant un laps de temps considérable que son congé de maladie avait expiré.) Qu'il ait été apte ou non n'est pas pertinent, dans les circonstances particulières ici, pour toute question, puisque la décision de ne pas renouveler son contrat avait déjà été prise pour des raisons qui n'ont rien à voir avec son état de santé et les prolongations n'en dépendant pas non plus. En outre, il n'existe aucune preuve qu'il n'était pas (de manière pertinente) apte au travail, ce qui suggère que la décision était erronée. (Ceci attire également l'attention sur un problème annexe, à savoir, pour quel travail la Division des services médicaux l'a-t-elle jugé apte? Il semble être assez peu probable qu'il soit autorisé à manipuler des munitions à nouveau. Toutefois, étant donné le demandeur n'a pas été écarté par manque de forme physique, il n'y a pas lieu de se prononcer.) Dans le cas du requérant le fait qu'en fin de compte il aurait été remercié parce qu'il était, en fait, inapte au travail n'est pas pertinent. Il est dit que, s'il avait su qu'il était considéré comme apte au travail, il aurait pu reprendre le travail. Mais, s'il était apte, il aurait pu le faire dans tous les cas. Et pour quel travail? Cette utilisation de l'information n'est quoi qu'il en soit pas liée à un droit.

52. À la fin de la journée, le requérant n'a pas à prouver comment, sur le plan pratique, le fait de ne pas l'informer que le défendeur le considérait comme apte au travail avait eu un impact sur lui, sur ses circonstances, ou sur ses droits. Je conviens volontiers que la courtoisie, qui n'est pas sans importance, voudrait qu'il en ait été informé; mais la courtoisie ne donne pas lieu à des droits.

### **Le non-renouvellement**

53. Il est clair que le requérant était au courant que son contrat prenait fin le 31 mai 2008, sauf prolongation, et qu'il ne serait pas prolongé si le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation formulait sa recommandation dans l'intervalle. Il était aussi conscient que l'on espérait, pour ne pas dire prévoyait, que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation formulerait sa recommandation en avril 2008. Il aurait pu déduire du fait qu'il n'a été informé d'aucune proposition de prolonger son contrat qu'en fin de compte aucune autre prolongation ne serait faite, mais puisque l'on sait qu'une prolongation aurait été faite si le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation n'avait pas transmis ses recommandations avant la fin avril, il n'est pas très juste d'attribuer au requérant une information qu'il ne pouvait pas avoir eue.

54. Je suis prêt à accepter que le Directeur du Bureau d'appui juridique, n'était pas au courant avant le 27 mai 2008, des recommandations du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation et de la décision du Secrétaire général. Ce retard est regrettable, car il a pour effet que le requérant a été informé de l'issue de la procédure et du non-renouvellement le même jour. Je peux comprendre le raisonnement qui a conduit à la conclusion que, étant donné les circonstances, il n'était pas nécessaire d'accorder au requérant une autre prolongation, malgré la brièveté du préavis. Mais je n'accepte pas son manque d'équité du procédé ni son incorrection. Il est vrai que les contrats à durée déterminée peuvent prendre fin sans préavis et que le contrat du requérant avait déjà été prolongé à plusieurs reprises, mais non seulement c'est la pratique presque universelle à l'ONU de donner un avis de non-renouvellement, mais dans ce cas, on lui a toujours signifié en temps opportun les prolongations de contrat. Dans les circonstances particulières de l'espèce, il y avait sans doute une attente légitime de renouvellement alors que l'examen du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation était en cours, un fait dont le requérant ne pouvait avoir connaissance jusqu'à en être informé. Par conséquent, il pouvait ne pas s'attendre à un non-renouvellement au 31 mai 2008, alors qu'il n'avait rien entendu jusqu'à ce jour-là, puisque l'effet de l'accord sur le processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation c'est que la date n'est que provisoire : elle ne pouvait être finale que si le processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation avait pris fin plus tôt. À mon avis, il était tout à fait déraisonnable de le licencier le jour-même où il a été informé de l'issue du processus du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation.

55. Considéré sous un autre angle, la décision du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a été prise le 12 mai 2008. En ce qui concerne l'accord entre le requérant et le défendeur quant à l'effet de la prise de cette décision, elle aurait dû être notifiée au requérant immédiatement, car il était en droit de savoir que l'une des conditions préalables à sa cessation de service était retenue, et qu'il pouvait donc s'attendre à ce qu'il soit mis fin à son contrat dans les plus brefs délais. Le

0 TD-.0004 Tc.15bre 36 Twi Tw[(a8970.1(73Ts d9)]TJ'a TD.0052TJ-on,w[eant avantTw[(dem)8.(a)-5. ou(s pris sa68J19.2  
us prolong6 Tw[(in sans 6)]TJ5.465 0 TD.00261J-on,dans àsqu'à emil soiém

de la possibilité (ce qui était déjà arrivé à plusieurs reprises) que la date de fin de contrat indiquée devait ou ne devait pas être la date de fin prévue, en fonction de l'achèvement de ce processus.

57. Il reste à noter que, dans tous les cas, le contrat a été prolongé jusqu'au 31 mai 2008 et la précision du 30 mai 2008 dans la lettre de non-renouvellement est donc inexacte. Il est incontestable que, si la prolongation indiquée dans le courriel du directeur, Bureau d'appui juridique, le 18 avril 2008, a donné lieu à une obligation juridiquement contraignante de continuer à employer le requérant jusqu'au 31 mai 2008, la décision de se séparer de lui au 30 mai 2008 constitue une violation de ce contrat et est en conséquence nulle et non avenue. Toutefois, ce point n'a pas été pris par les parties et je ne le mentionne que dans un souci d'exhaustivité.

### **Conclusion**

58. Le requérant n'avait pas de légitime espoir de renouvellement de son contrat. La décision de ne pas renouveler son contrat initial dont le requérant a été informé le 21 décembre 2006 est fondée sur des raisons valables et n'a pas été affectée par des considérations non pertinentes.

59. Le requérant avait le droit d'être informé de la décision selon laquelle il était considéré par l'Organisation comme apte au travail, mais, étant donné que cette violation n'a donné lieu à aucune conséquence défavorable significative seule une réparation symbolique que j'estime à 500 dollars américains est due.

60. Le requérant avait le droit d'être informé de la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation aussitôt émise, compte tenu de son effet sur l'expiration de son contrat qui a été acceptée par le défendeur jusqu'au 31 mai 2008. La période comprise entre cette date et la date à laquelle il a été informé est de dix-neuf jours, ce qui constitue un préavis raisonnable étant donné les circonstances. En conséquence, j'octroie une indemnité d'un montant équivalent à la somme qu'il aurait perçue pour ces dix-neuf jours, si l'avis avait été communiqué le 30 mai 2008.

61. Sinon, la requête est rejetée.

*(Signé)*

Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 9 avril 2010

Enregistré au greffe le 9 avril 2010

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, greffier, New York