





mensuelle, à des fins administratives, jusqu'au 2 septembre 2007, date de sa cessation de service.

5. Dans son système électronique d'évaluation et de notation (ci-après e-PAS) pour le cycle 2005-2006, le requérant a obtenu la n

Cas n°:

Cas n°:



- c. En omettant de l'informer de la recommandation de ne pas renouveler son contrat, l'administration a violé son droit à être entendu. La décision a été prise avant que son e-PAS pour le cycle 2006-2007 ne soit terminé ; or l'administration devait lui donner la possibilité de présenter des observations avant de prendre une décision finale sur le non-renouvellement du contrat ;
- d. L'administration a omis de donner des motifs légaux pour le refus de renouveler son engagement ; or selon la jurisprudence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), l'Organisation est obligée de donner le motif du non-renouvellement, et le fonctionnaire doit recevoir notification de ce motif dans un délai raisonnable, à défaut de quoi le contrat est renouvelé implicitement ;
- e. Selon la jurisprudence du TAOIT, une organisation doit se conformer aux règles qu'elle a établies et une décision défavorable basée sur les mauvaises performances d'un fonctionnaire ne peut être prise si l'organisation n'a pas respecté les règles établies pour évaluer la performance. Or, en l'occurrence, en prenant la décision de ne pas renouveler son contrat, la CEE a pris en compte un rapport d'évaluation de performance qui était basé sur des motifs illégaux. L'administration a violé les termes de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 et de la directive n° 9 de la CEE ; le requérant n'a jamais reçu de description de son poste et la dernière en date est de 1993 ; depuis, la charge de travail a augmenté de façon considérable jusqu'à devenir trop lourde, ce que le jury de révision a confirmé dans

notation, ce qui a également été constaté par le jury de révision. L'administration aurait d'abord dû envisager de lui imposer une retenue de son augmentation périodique ou de le transférer sur un autre poste. Son évaluation a été discriminatoire et le processus d'évaluation a été mené de façon non transparente, afin de justifier le non-renouvellement de son contrat ;

- g. L'administration a refusé de prendre au sérieux sa candidature à un poste interne pour lequel il était qualifié ;
- h. Les actions de l'administration ont entaché sa réputation, tant au niveau professionnel que personnel.

32. Les arguments du défendeur sont les suivants :

- a. Le contrat du requérant était régi par la disposition 104.12 (b) (ii) du Règlement du personnel alors en vigueur, qui stipule que « les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent », ce qui est confirmé par les termes de la lettre de nomination du requérant. Ainsi, selon une jurisprudence constante de l'ancien Tribunal administratif, le Secrétaire général a un pouvoir discrétionnaire assez large en la matière et même si le travail d'un fonctionnaire est évalué comme étant remarquable, ce dernier ne peut espérer légitimement voir son engagement renouvelé pour ce motif ;
- b. L'administration a averti le requérant très rapidement après qu'il a pris ses fonctions à la CEE que son travail laissait à désirer et devait s'améliorer, notamment en janvier 2006 lors du bilan d'étape pour l'e-PAS du cycle 2005-2006, et en juillet 2006 lors de l'évaluation de la fin du cycle. L'administration a clairement fait comprendre au requérant qu'à moins que sa performance ne s'améliore, son contrat ne serait pas renouvelé. Par conséquent, le requérant ne peut prétendre qu'il avait une espérance légitime de renouvellement ;



- c. Selon la jurisprudence de l'ancien TANU, il appartient au requérant qui soutient qu'une décision est discriminatoire ou basée sur des motifs illégaux d'apporter la preuve de ses allégations, ce qu'il n'a pas fait en l'espèce ;
- d. Contrairement à ce que prétend le requérant, l'administration lui a donné les motifs du non-renouvellement de son contrat, à savoir son travail insatisfaisant, et il lui a été indiqué à plusieurs reprises que si son travail ne s'améliorait pas, son contrat ne serait pas renouvelé ;
- e. Etant donné qu'à la fin de la deuxième année de service du requérant, des problèmes subsistaient quant à son travail, ses superviseurs ont recommandé, dans l'intérêt de l'Organisation, que son contrat ne soit pas renouvelé. Même si l'Organisation avait attendu la fin de la procédure d'évaluation pour le cycle 2006-2007 pour prendre la décision contestée, cela n'aurait pas changé l'état de fait quant aux performances insatisfaisantes du requérant au cours du cycle antérieur. Après avoir observé le travail du requérant pendant deux ans, ses superviseurs ont estimé qu'il n'avait pas les compétences requises pour le poste ;
- f. L'administration a, par la suite, prolongé le contrat du requérant jusqu'en septembre 2007, afin de lui permettre de bénéficier de son congé de paternité et de ses droits au congé de maladie, ce qui lui a donné le temps de préparer ses objections à son e-PAS et d'attendre le résultat de la procédure d'objection. Ainsi, les droits du requérant à

- i. La décision contestée était un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de non-renouvellement et les droits du requérant à une procédure équitable ont été respectés ;
- j. Les demandes d'indemnité du requérant sont excessives et sans fondement, et doivent donc être rejetées.

33. Le requérant conteste la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. La disposition 104.12 (b) (ii) du Règlement du personnel en vigueur à la date de la décision attaquée stipule que « les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent » et la disposition 109.7 (a) que « les engagements temporaires de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ».

34. Il ressort des dispositions précitées que les décisions relatives au renouvellement d'engagements de durée déterminée relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, ce qui a été affirmé par l'ancien Tribunal

de vérifier, d'une part, que les superviseurs ont respecté les règles de procédure édictées pour évaluer la performance du fonctionnaire, et d'autre part, que la note attribuée autorisait l'administration à refuser de renouveler le contrat au motif de la performance.

36. L'instruction administrative ST/AI/2002/3 portant sur le système d'évaluation et de notation réaffirme le pouvoir discrétionnaire de l'administration en matière de non-renouvellement de contrats à durée déterminée. Ainsi, selon la section 10.2 de ladite instruction, les trois meilleures notes (à savoir « résultats pleinement conformes à ceux attendus », « résultats souvent supérieurs à ceux attendus », et « résultats systématiquement supérieurs à ceux attendus »), « attestent que le travail accompli donne toute satisfaction et seront interprétées en ce sens aux fins du renouvellement des engagements de durée déterminée ... sans préjudice du principe suivant lequel les décisions de cet ordre continuent de relever du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ».

37. L'instruction administrative ST/AI/2002/3 stipule par ailleurs :

8.3 Dès qu'une faiblesse est détectée, le premier notateur s'entretient de la situation avec le fonctionnaire et, en consultation avec celui-ci, prend des mesures correctives qui peuvent consister par exemple à élaborer un plan de mise à niveau.

...

10.4 ... La note « résultats partiellement conformes à ceux attendus » peut justifier le report de l'avancement d'échelon, en particulier si elle a déjà été attribuée l'année précédente, comme il est indiqué au paragraphe 16.5.

10.5 La note « résultats non conformes à ceux attendus » peut conduire à l'adoption d'un certain nombre de mesures administratives, dont la mutation à un poste différent ou un changement de fonctions, le report de l'avancement d'échelon..., le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée...

...

16.4 La note « [r]ésultats partiellement conformes à ceux attendus », attribuée sur une période d'évaluation, peut justifier la retenue d'une augmentation périodique de traitement s'il est attesté que, bien qu'un plan de mise à niveau ait été appliqué pendant la période considérée, conformément au paragraphe 8.3 ci-dessus, le fonctionnaire n'a pas

progressé de façon qui justifie la note « [r]ésultats pleinement conformes à ceux attendus ».

16.5 La note « [r]ésultats partiellement conformes à ceux attendus » entraîne normalement la retenue de l'augmentation périodique.

38. Il résulte des textes précités que lorsqu'un fonctionnaire titulaire d'un contrat à durée déterminée a obtenu la note la plus basse, à savoir « résultats non conformes à ceux attendus », l'administration est en droit de ne pas renouveler son contrat pour ce seul motif d'insuffisance professionnelle. Lorsqu'un fonctionnaire obtient la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus », ce qui signifie qu'une faiblesse dans son travail est détectée, l'administration ne peut décider du non-renouvellement de son contrat pour insuffisance professionnelle sans avoir, en concertation avec le fonctionnaire concerné, pris des mesures lui permettant d'améliorer ses performances.

39. Il ressort des pièces versées au dossier que, dès l

entrepris par ses superviseurs afin de l'aider à améliorer son travail, au moyen de plans de mise à niveau et d'une supervision régulière.

41. Lorsque la recommandation de ne pas renouveler le contrat du requérant a été faite le 5 avril 2007, ses superviseurs se sont basés sur le travail effectué pendant une durée de 23 mois et, bien que le requérant n'ait pas encore signé son e-PAS à ce moment-là, le cycle d'évaluation 2006-2007 était déjà terminé. Le contrat du requérant a, par la suite, été prolongé pour des raisons administratives, lui permettant ainsi d'entamer une procédure d'objection contre son évaluation pour le cycle 2006-2007 et permettant au jury de révision de terminer son rapport.

42. S'il résulte des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 que l'administration ne peut refuser de renouveler l'engagement d'un fonctionnaire qui a reçu pour la première fois la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus », le Tribunal considère qu'elle est en droit de le faire lorsque pour la deuxième année consécutive, après avoir pris des mesures pour essayer d'améliorer le travail de l'intéressé, ce dernier reçoit une nouvelle fois la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus ».

43. Ainsi, le requérant n'a pas établi, d'une part, que le motif de la décision contestée était autre que celui affirmé par l'administration, et d'autre part, que ses supérieurs hiérarchiques avaient suivi une procédure irrégulière pour évaluer sa performance. Enfin, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, la note attribuée permettait à l'administration de ne pas renouveler le contrat du requérant.

44. Si le requérant soutient qu'il pouvait espérer légitimement voir son engagement renouvelé, il ressort du dossier que le motif de la décision de ne pas renouveler son contrat, à savoir sa performance insatisfaisante, lui a été communiqué à plusieurs reprises avant que la décision ne prenne effet.

45. En ce qui concerne les affirmations du requérant selon lesquelles ses supérieurs ont mal évalué sa charge de travail, il y a lieu de constater que le jury de révision, organisme indépendant, a examiné précisément les allégations du requérant et que cependant il s'est borné à recommander que sa note soit relevée à « résultats

