

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 janvier 2003
Français
Original: anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 1081

Affaire No 1195 : ZAKHAROV

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Mayer Gabay, Président; M. Omer Yousif Bireedo;
Mme Brigitte Stern;

Attendu que, le 2 mai 2000, Alexandre Zakharov, ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a introduit une requête qui ne remplissait pas toutes les conditions de forme fixées par l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu qu'à la demande du requérant, le Président du Tribunal a, avec l'accord du défendeur, prorogé au 31 mai 2001 le délai pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu qu'après avoir procédé aux régularisations nécessaires, le requérant a de nouveau introduit, le 31 mai 2001, une requête dont les conclusions se lisaient en partie comme suit :

« Section II : Conclusions

[Plaise au Tribunal :]

5. 1) ...
- 2) Dire et juger que le requérant a été traité de façon arbitraire et discriminatoire;
- 3) Ordonner au défendeur de verser au requérant des dommages-intérêts d'un montant égal à deux ans de traitement de base net, pour discrimination;
- 4) Dire et juger que, par suite du traitement arbitraire et discriminatoire qu'il a subi, le requérant reçoit une pension plus petite que celle qu'il aurait autrement reçue;



5) Ordonner, pour remédier à l'inégalité de sa pension :

a) Que l'Administration verse à la fois la cotisation mensuelle du requérant et la cotisation de l'Administration [pour la période de deux ans et neuf mois] allant de juin 1998 à février 2001;

b) Que l'Administration autorise le requérant à verser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies un montant égal aux cotisations mensuelles [pour la période de deux ans et neuf mois];

c) Que la sanction imposée au requérant du fait que sa pension a été réduite parce qu'il n'avait pas atteint l'âge de 60 ans soit levée;

d) Que le requérant perçoive la différence entre la pension moins élevée et la pension plus élevée avec effet rétroactif au moment où il a commencé à recevoir des paiements au titre de sa pension. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé au 31 octobre 2001 puis, périodiquement, au 31 mars 2002 le délai pour le dépôt de la réplique du défendeur;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 12 mars 2002;

Attendu que le requérant a présenté des observations écrites le 28 août 2002;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Après une interruption de cinq ans, le requérant est rentré au service de l'Organisation le 28 septembre 1990 comme spécialiste des établissements humains, de classe P-4, avec un contrat de durée déterminée de deux ans à la Section des établissements humains de la Commission économique pour l'Afrique (CEA), à Addis-Abeba (Éthiopie). Par la suite, il a travaillé à la CEA pendant sept ans et demi en vertu d'une série de contrats de durée déterminée pour des périodes allant de deux mois à deux ans, le dernier contrat allant jusqu'au 31 mai 1998. Pendant son service à la CEA, le requérant a reçu quatre rapports d'appréciation du comportement professionnel dans lesquels il a reçu l'appréciation d'ensemble « très bien ».

Du 18 octobre 1994 au 31 décembre 1996, le requérant a été chargé de la Section des établissements humains de la CEA et, pendant cette période, il a perçu une indemnité de fonctions à la classe P-5.

Le 1er janvier 1997, par suite d'une restructuration de la CEA, la Section des établissements humains, y compris le poste du requérant, a été intégrée dans la Division de la sécurité alimentaire et du développement durable (DSADD) nouvellement créée.

Le 1er mars 1997, le requérant a été promu à la classe P-5 et son titre fonctionnel a été changé en celui de Chef de la Section des établissements humains.

Le 14 avril 1997, le requérant a été nommé membre suppléant de la Commission locale des nominations et des promotions.

Le 13 décembre 1997, au cours d'une réunion avec le Secrétaire exécutif de la CEA, la nouvelle Directrice de la DSADD a demandé que le contrat du requérant soit prolongé de trois mois, jusqu'au 31 mars 1998. « En raison de la planification des travaux », elle éprouvait apparemment « des difficultés pour confier [au

requérant] des tâches appropriées ». Le 31 janvier 1998, le requérant a été informé que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 mars.

Le 5 mars, le requérant a demandé le réexamen administratif de la décision de ne pas prolonger son engagement. Le 9 mars, il a demandé la suspension de l'effet de la décision attaquée. Le 24 mars, la Commission paritaire de recours a recommandé qu'il soit fait droit à la demande de suspension jusqu'à ce que l'affaire ait été jugée au fond.

Dans un mémorandum du 27 mars 1998 adressé au Directeur de la Division des systèmes de gestion des ressources humaines (DSGRH) de la CEA, la Directrice de la DSADD a exposé les raisons pour lesquelles elle avait recommandé de ne pas prolonger le contrat du requérant. Elle joignait à son mémorandum des documents à l'appui de sa recommandation. Le 27 mars également, le Directeur de la DSGRH a fait savoir à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines que la CEA souscrivait à la proposition tendant à prolonger de deux mois le contrat du requérant pour permettre au Jury en matière de discrimination et autres plaintes d'examiner une plainte portée par le requérant.

Le 30 mars 1998, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait savoir au requérant qu'il « venait d'être informé par la CEA que celle-ci avait accepté de prolonger [son] engagement de deux mois, c'est-à-dire jusqu'à la fin de mai 1998 », et qu'en conséquence, sa demande de suspension était devenue sans objet.

Le 14 mai 1998, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a notamment fait savoir au Secrétaire exécutif de la CEA que, puisque aucun document ne faisait état d'un comportement professionnel médiocre de la part du requérant et que le poste de ce dernier n'était pas supprimé, il « leur serait très difficile de justifier le non-renouvellement de [son contrat] ». Compte tenu du fait que la CEA avait encore un grand nombre de postes à pourvoir, elle lui demandait instamment d'envisager de réaffecter le requérant à d'autres fonctions à la CEA. Cependant, le 18 mai 1998, le requérant a été informé que son service à l'Organisation devait cesser le 31 mai.

Le 31 mai 1998, l'engagement de durée déterminée du requérant est venu à expiration.

Le 3 juin 1998, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 12 juin 2000. Ses conclusions et recommandations se lisaient en partie comme suit :

« Conclusions et recommandations

36. ... La Commission *a estimé à l'unanimité* que, sans raison valable et sans justification de bonne foi, l'Administration de la CEA avait déçu l'expectative que, compte tenu des circonstances spéciales de la présente affaire, le requérant pouvait raisonnablement avoir de rester en fonctions, et que le requérant devait être indemnisé à ce titre.

37. La Commission a également *estimé à l'unanimité* que l'Administration de la CEA n'avait pas apporté la preuve qu'elle s'était efforcée de bonne foi d'affecter le requérant à d'autres fonctions à la CEA, et que le requérant devait être indemnisé à ce titre.

38. Pour avertir l'Administration de la CEA qu'elle devra traiter son personnel avec plus de soin et de circonspection, et compte tenu du fait que le requérant ne peut réalistement être réintégré dans le système en raison de son âge avancé, la Commission *recommande à l'unanimité* que deux ans de traitement de base net lui soient versés.

... »

Le 15 septembre 2000, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué le rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et informé celui-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire général a décidé de souscrire aux constatations de la Commission mais considère que la réparation recommandée n'est pas proportionnée au préjudice subi, compte tenu en particulier du fait que, lorsque votre engagement est venu à expiration, vous étiez à neuf mois de votre départ à la retraite. Il a par conséquent décidé qu'une indemnité d'un montant égal à neuf mois de traitement de base net vous sera versée. »

Le 27 septembre 2000, le requérant a informé le Secrétaire général adjoint à la gestion qu'il était à deux ans et neuf mois de son départ à la retraite. Il priait le Secrétaire général de modifier sa décision en conséquence. Le 30 octobre, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait savoir au requérant que sa lettre ne donnait aucune justification pour que la décision du Secrétaire général soit modifiée. À ce sujet, il informait le requérant de ce qui suit :

« ... Je tiens à souligner que la lettre de décision du Secrétaire général contenait une erreur technique au sujet de votre âge réel de départ à la retraite mais que la référence à votre retraite visait simplement à fixer une limite et n'était pas un critère pour l'indemnité qui vous a été octroyée; en effet, aucun fonctionnaire n'a de droit à rester en fonctions jusqu'à l'âge de la retraite. Il appartient au Secrétaire général de décider du montant de l'indemnité et il a décidé qu'une indemnité d'un montant égal à neuf mois de traitement de base net était appropriée aux circonstances de votre affaire. »

Le 31 mai 2001, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête mentionnée plus haut.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. L'Administration de la CEA a fait preuve de discrimination à l'encontre du requérant dans la manière dont elle n'a pas renouvelé son contrat.

2. Le défendeur n'a pas versé le montant intégral de l'indemnité recommandée par la Commission paritaire de recours, de sorte que les conséquences financières de la discrimination dont le requérant a été l'objet n'ont pas été dûment corrigées.

3. La discrimination ayant eu pour effet de réduire considérablement la pension du requérant, le Tribunal devrait remédier à cette situation, dont la Commission paritaire de recours n'a pas traité.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. L'octroi de neuf mois de traitement de base net a complètement dédommagé le requérant de la décision prise par l'Administration de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée.

2. Rien n'indique que la décision de l'Administration de ne pas renouveler l'engagement du requérant soit entachée de parti pris ou d'autres considérations non pertinentes.

Le Tribunal, ayant délibéré du 6 au 20 novembre 2002, rend le jugement suivant :

I. Le requérant fait appel de la décision du défendeur, datée du 15 septembre 2000, de ne pas accepter la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours tendant à verser au requérant deux ans de traitement de base net. Le requérant prétend qu'il avait une « expectative juridique » quant au renouvellement de son engagement de durée déterminée, la Commission paritaire de recours ayant constaté que les circonstances spéciales de la présente affaire avaient fait naître une telle expectative, et il demande que l'intégralité de l'indemnité de deux ans de traitement de base net recommandée par la Commission paritaire de recours lui soit versée. Il prétend en outre que le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée était arbitraire et préjudiciable et que son cas n'a pas été pris pleinement et équitablement en considération comme il devait l'être.

II. Après une interruption de cinq ans, le requérant est rentré au service de l'Organisation le 28 septembre 1990 avec un engagement de durée déterminée de deux ans à la classe P-4 dans la Section des établissements humains de la CEA. Il a perçu une indemnité de fonctions à la classe P-5 pour la période allant d'octobre 1994 à décembre 1996. Le 1er mars 1997, il a été promu à la classe P-5 et son titre fonctionnel a été changé en celui de Chef de la Section des établissements humains de la CEA. Le requérant a quitté le service de la CEA le 31 mai 1998.

III. Le Tribunal doit d'abord examiner la question de savoir s'il y avait expectative de renouvellement, implicite ou explicite. Le Tribunal a jugé qu'en règle générale, les engagements de durée déterminée n'impliquaient pas de droit à renouvellement. Cependant, selon la jurisprudence constante du Tribunal, cette règle n'est pas absolue et une expectative juridique peut être déduite des circonstances :

« Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les clauses et conditions d'emploi d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies peuvent être expresses ou tacites et peuvent être déduites d'une correspondance ainsi que des faits et circonstances. » (Jugement No 95, *Sikand* (1965), par. III).

De l'avis du Tribunal, le requérant a présenté plusieurs arguments qui militent en faveur d'une expectative de renouvellement : sa promotion récente ; sa nomination à la Commission locale des nominations et des promotions ; sept années de service ininterrompu et les notes, toujours bonnes, qu'il a reçues dans ses rapports d'appréciation du comportement professionnel. Le Tribunal note en outre que tant le Secrétaire général, dans sa décision du 15 septembre 2000, que la Commission paritaire de recours ont admis que, compte tenu des circonstances spéciales de l'affaire du requérant, celui-ci avait une « expectative légitime » que son engagement de durée déterminée serait prolongé. Le Tribunal constate par

conséquent que les faits et circonstances ont fait naître une expectative de renouvellement.

IV. La question suivante qui se pose en l'espèce est celle de savoir si le requérant a été pleinement indemnisé lorsque le Secrétaire général lui a octroyé neuf mois de traitement de base net en raison de la décision de l'Administration de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée. Le requérant prétend qu'eu égard au préjudice qu'il a subi du fait que l'Administration n'a pas renouvelé son engagement, il devrait percevoir le montant intégral de l'indemnité recommandée par la Commission paritaire de recours, c'est-à-dire deux ans de traitement de base net. D'après le requérant, la Commission a fait sa recommandation compte tenu du fait qu'à la date de sa cessation de service, il était à deux ans et neuf mois de son départ à la retraite : en lui octroyant neuf mois de traitement « compte tenu ... du fait que, lorsque [son] engagement est venu à expiration, [il était] à neuf mois de [son] départ à la retraite », le défendeur n'a pas pris en considération la date réelle du départ du requérant à la retraite, de sorte que l'indemnité octroyée ne correspondait pas au préjudice causé.

Le défendeur prétend que l'octroi de neuf mois de traitement de base net a complètement dédommagé le requérant. Lorsque le défendeur a appris que le requérant était à deux ans et neuf mois de son départ à la retraite, il lui a fait savoir que « ces raisons ne justifiaient pas que la décision du Secrétaire général soit modifiée » et que ses « droits n'étaient pas enfreints du fait que le montant de l'indemnité qui lui était octroyée était inférieur au montant d'une indemnité fondée sur le nombre réel d'années de service qu'il aurait accomplies avant d'atteindre l'âge de 62 ans ». De l'avis du défendeur, le requérant n'était pas titulaire d'un engagement permanent et par conséquent n'avait pas droit à rester en service jusqu'à l'âge du départ obligatoire à la retraite.

Le Tribunal note à ce propos que le Secrétaire général lui-même a pertinemment expliqué à l'Assemblée générale les principes juridiques en jeu s'agissant de déterminer si un fonctionnaire est fondé à compter sur le maintien de son emploi, principes qu'il a ainsi exposés dans un rapport sur la gestion des ressources humaines [A/C.5/51/34 du 22 novembre 1996] :

« Tout en réaffirmant qu'un engagement de ce type, par définition, n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation, le Tribunal examine tous les aspects de la question afin de déterminer si, dans tel ou tel cas, un fonctionnaire a pu être amené à compter que son contrat serait renouvelé, par exemple du fait d'un engagement pris envers lui, oralement ou par écrit, même à titre non officiel, par le directeur de programme. En outre, le Tribunal reconnaît aux fonctionnaires qui ont travaillé pendant une longue période (habituellement cinq ans ou plus) dans le cadre d'engagements de durée déterminée le droit de voir leur cas pris équitablement en considération aux fins d'un emploi ultérieur. Bien que l'intéressé ne puisse pas s'en prévaloir pour pouvoir prétendre juridiquement au maintien de son emploi, ce qui serait contraire à la définition même d'une nomination pour une durée déterminée, si le Tribunal constate que son cas n'a pas été pris équitablement en considération, l'Organisation est tenue de lui verser une indemnité, d'un montant parfois substantiel. »

Tout en souscrivant aux constatations de la Commission paritaire de recours selon lesquelles des circonstances spéciales avaient fait naître pour le requérant une

expectative légitime de renouvellement d'engagement, le défendeur n'a accepté que de lui verser neuf mois de traitement. À l'époque des constatations de la Commission paritaire de recours, le requérant était à deux ans et neuf mois de son départ à la retraite et ne pouvait réalistement compter être réintégré dans le système.

V. Le requérant prétend qu'il a été traité de manière arbitraire et discriminatoire. Il fait valoir que l'Administration de la CEA n'a fourni aucune justification valable ou de bonne foi à l'appui de sa décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant et que la Commission paritaire de recours a constaté que :

« L'Administration de la CEA ... ne s'est pas efforcée de bonne foi d'aider à réaffecter le requérant dans le cadre de la CEA, alors qu'il comptait plus de sept années de service ininterrompu. La Commission a noté qu'à la suite de la restructuration, "la CEA avait encore un grand nombre de postes à pourvoir" ... dont l'un aurait pu être offert au requérant. »

Le défendeur fait valoir que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant n'était entachée d'aucun parti pris ou motif illicite.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, « c'est au requérant qu'il incombe de prouver l'existence d'un parti pris ou de motifs illicites ». [Voir jugements No 93, *Cooperman* (1965), par. XII; No 470, *Kumar* (1989), par. IV; et No 875, *Thacker* (1998)]. Le Tribunal estime qu'en l'espèce, le requérant a effectivement apporté cette preuve et qu'en raison des circonstances spéciales de son cas, il pouvait raisonnablement compter sur le maintien de son emploi. L'Administration a violé les droits du requérant en ne prolongeant pas son engagement de durée déterminée et elle a ultérieurement aggravé ce dommage en ne versant pas au requérant l'intégralité de l'indemnité de deux ans de traitement recommandée par la Commission paritaire de recours. Enfin, le défendeur n'a fourni aucune justification valable ou de bonne foi pour expliquer sa décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal constate que le requérant a été traité de manière arbitraire et discriminatoire, ce qui justifie un surcroît d'indemnité.

VI. En conclusion, le Tribunal constate que les circonstances spéciales de l'emploi du requérant ont effectivement donné naissance à une expectative juridique de renouvellement de contrat. Le défendeur n'a pas justifié sa décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant et ne s'est pas efforcé de bonne foi d'affecter le requérant à d'autres fonctions à la CEA. Enfin, le non-renouvellement était arbitraire, discriminatoire et préjudiciable.

VII. Par ces motifs, le Tribunal ordonne au défendeur de verser au requérant une indemnité supplémentaire d'un montant égal à 15 mois de traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service.

VIII. Toutes autres conclusions sont rejetées.

(Signatures)

Mayer GABAY
Président

Omer Yousif BIREEDO
Membre

Brigitte STERN
Membre

New York, le 20 novembre 2002

Maritza STRUYVENBERG
Secrétaire
