



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NBI/2009/034  
Jugement n° : UNDT/2010/105  
Date : 7 juin 2010  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Vinod Boolell

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** Jean-Pelé Fomété

KOUMOIN

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Se représentant lui-même  
Paulette Djoman, Coconseil

**Conseil pour le défendeur :**

Peri Johnson, Directeur, Bureau d'appui juridique/Bureau de la gestion  
Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)  
Lauren Alaie, PNUD, Coconseil

## **Introduction**

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Son engagement n'a pas été renouvelé après le 31 décembre 2006 pour défaut d'exécution de tâches. Le requérant a formé un recours contre cette décision auprès de la Commission paritaire de recours (CPR) qui a décidé de ne pas formuler de recommandation. Le 14 août 2008, le défendeur a approuvé la décision de la CPR. Le requérant conteste à présent la décision du défendeur devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **Rappel des faits**

2. Le 13 janvier 2003, le requérant a rejoint l'Organisation dans le cadre d'un engagement d'un an au titre d'un projet relevant de la série 200 en qualité de coordonnateur régional à la classe L-5 au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) à Dakar (Sénégal). Son engagement a été renouvelé pour une année supplémentaire en 2004. Le 15 février 2005, l'engagement du requérant a été prolongé pendant cinq mois lorsque son poste a été transféré au Bureau des politiques de développement du PNUD/Fonds pour l'environnement mondial (FEM) avec le titre fonctionnel de coordonnateur régional du FEM et Conseiller technique régional sur l'énergie et les changements climatiques en Afrique de l'Ouest et du Centre. En juillet 2005, son engagement a été prolongé pendant un an puis toutes les deux semaines entre le 1<sup>er</sup> août 2006 et le 31 décembre 2006.

3. Le 9 mars 2006, le requérant et son supérieur immédiat ont signé l'Évaluation des résultats et des compétences du requérant pour l'année 2005, laquelle évaluation a attribué à celui-ci la note « a répondu partiellement aux attentes ». Un Groupe d'examen des carrières s'est réuni le 14 mars 2006 pour examiner l'Évaluation des résultats et des compétences du requérant mais aucune décision n'a été prise à ce jour.

4. Le 16 mars 2006, le requérant a rencontré le Directeur exécutif et le Coordonnateur exécutif adjoint du FEM pour débattre des questions relatives à son comportement professionnel comme indiqué dans son Évaluation des résultats et des compétences de 2005, ainsi que de ses préoccupations soulevées par ses relations avec son supérieur direct.

5. Le 23 mars 2006, le Directeur adjoint et chef du Service consultatif en matière commerciale du Bureau des ressources humaines du Bureau de la gestion (BAS/OHR/BOM) a informé le requérant que son affectation au Bureau des politiques de développement arriverait à son terme à l'expiration de son contrat le 30 juin 2006.

6. Le 30 mars 2006, le requérant a déposé une plainte auprès du Coordonnateur pour les questions de harcèlement sur le lieu de travail de l'OHR/BOM du PNUD en faisant état de harcèlement de la part de son supérieur. Le requérant a affirmé avoir

refusé de prendre des mesures contraires à l'éthique pour le compte de ses supérieurs et qu'il est ainsi devenu l'objet de représailles à l'origine d'une piètre évaluation de son comportement professionnel et, en fin de compte, du non-renouvellement de son engagement avec le PNUD.

7. Le même jour, le requérant a soumis une « demande d'examen éthique/administratif du cas soumis par le coordonateur régional PNUD-FEM sur les changements climatiques en Afrique de l'Ouest et du Centre, ainsi que d'une réponse officielle du GEE ».

8. Le 2 avril 2006, le requérant a envoyé une lettre au directeur du Groupe de l'énergie et de l'environnement du Bureau des politiques de développement, à New York, demandant la suspension de la décision de ne pas prolonger son engagement en affirmant que la décision était un acte de représailles.

9. Le 21 avril 2006, le Conseiller en ressources humaines du Bureau des politiques de développement a informé le requérant que l'examen des documents fournis à l'appui de sa demande de suspension datée du 2 avril 2006 a fait apparaître les trois questions suivantes : a) l'évaluation et la notation de ses performances; b) sa plainte de harcèlement et d'abus d'autorité; c) le non-renouvellement de son engagement. Le requérant a été informé de la suspension de toute action et de la procédure de révision de la décision administrative.

10. Le 22 avril 2006, le requérant a introduit une demande de révision de la décision administrative de ne pas renouveler son engagement.

11. Le 23 avril 2006, le requérant a sollicité un rencontre avec l'Administrateur du PNUD pour tenter d'obtenir le règlement de sa plainte pour harcèlement et discrimination présumés.

12. Le 4 mai 2006, le requérant a été informé par le Directeur d'OHR/BOM que sa plainte contre son supérieur ne relevait pas de la politique du PNUD d'alors relative à la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité au travail dans la mesure où le requérant a soulevé des questions intéressant le travail non considérées comme des accusations de harcèlement. Le requérant a également été informé que le Bureau des ressources humaines était disposé à réexaminer son cas s'il livrait des informations écrites au Bureau sur un fait de harcèlement/abus d'autorité ne se rapportant pas à des questions sur son comportement professionnel.

13. Le 19 mai 2006, le requérant a soumis d'autres documents à l'appui de sa plainte pour harcèlement et représailles au Coordonateur pour les questions de harcèlement sur le lieu de travail de l'OHR/BOM ainsi qu'au Groupe d'examen des carrières.

14. Le 31 mai 2006, le Groupe d'examen des carrières s'est réuni une seconde fois pour examiner le supplément d'informations communiquées par le requérant à l'appui de son affirmation que ses performances n'ont pas fait l'objet de l'examen voulu.

15. Les 6 et 8 juin 2006, le requérant a communiqué de plus amples informations au Groupe d'examen des carrières.

16. Le 9 juin 2006, le Groupe d'examen des carrières s'est réuni pour la troisième fois pour examiner ces autres d'informations relatives au requérant et a confirmé la note « a répondu partiellement aux attentes ».

17. Le 19 juin 2006, le requérant a déposé une contestation de son Évaluation des résultats et des compétences de 2005. Le 22 juin 2006, le Bureau des ressources humaines l'a informé que son engagement serait renouvelé jusqu'au 31 juillet 2006 aux fins de procédure d'objection.

18. Le 21 juin 2006, le requérant a fait état d'allégations de faute contre son supérieur au Bureau de l'audit et des études de performance (OAPR)<sup>1</sup>.

19. Le 22 juin 2006, le Bureau des ressources humaines du PNUD a mis le requérant en congé spécial à plein traitement.

20. Le 26 juin 2006, un accord a été conclu entre le requérant et le défendeur aux termes duquel la révision de la décision administrative serait entreprise une fois achevée la procédure d'objection à l'Évaluation des résultats et des compétences pour l'année 2005. Le même jour, le requérant a soumis un supplément d'informations au Groupe d'examen des carrières.

21. Le 27 juin 2006, le Groupe d'examen des carrières s'est réuni pour la quatrième fois afin que le requérant puisse présenter son cas personnellement aux membres du Groupe d'examen des carrières. À la demande du Groupe d'examen des carrières, le requérant a communiqué un complément d'informations les 7 et 14 juillet 2006. Il a été autorisé à citer un témoin. Durant cette réunion, le requérant a porté des allégations de harcèlement contre son superviseur. Le Groupe d'examen des carrières a demandé au requérant de fournir de plus amples informations.

22. Les 7 et 14 juillet 2006, le requérant a communiqué un complément d'informations au Groupe d'examen des carrières en réponse à cette dernière demande.

23. Le 21 juillet 2006, l'OAPR a informé le requérant n'avoir constaté aucun élément de preuve à l'appui de ses allégations portées contre son supérieur.

24. Le 28 juillet 2006, s'étant réuni pour la cinquième fois et après examen du cas du requérant, le Groupe d'examen des carrières a confirmé la note « a répondu partiellement aux attentes ». À partir du 1<sup>er</sup> août 2006, l'engagement du requérant a été prolongé toutes les deux semaines afin de mener à bien la procédure d'objection à l'Évaluation des résultats et des compétences. Le requérant était en congé spécial à plein traitement durant cette période.

---

<sup>1</sup> Rebaptisé aujourd'hui Bureau de l'audit et des investigations (OAI).

25. Le 12 août 2006, le requérant a signé les observations finales du Groupe d'examen des carrières qui lui ont été communiquées le 31 juillet 2006.
26. Le 3 septembre 2006, le requérant a demandé au OHR/BOM de rouvrir son cas de harcèlement dans la mesure où il considérait que les observations formulées par le Groupe d'examen des carrières appuyaient sa plainte.
27. Le 14 septembre 2006, le Directeur d'OHR/BOM a informé le requérant que sa demande de réouverture de son cas de harcèlement a été rejetée.
28. Le 25 septembre 2006, le Groupe chargé d'enquêter sur les objections a entamé le réexamen de l'Évaluation des résultats et des compétences du requérant pour l'année 2005.
29. Le 7 décembre 2006, le Groupe chargé d'enquêter sur les objections a rendu public son rapport confirmant la note « a répondu partiellement aux attentes » pour 2005.
30. Par la lettre d'OHR/BOM datée du 18 décembre 2006, le Groupe chargé d'enquêter sur les objections a informé le requérant qu'il avait été décidé de confirmer la note et que sa cessation de service du PNUD a été confirmée à compter du 31 décembre 2006.
31. Le 9 janvier 2007, le défendeur a donné suite à la demande, datée du 22 avril 2006, du requérant de faire procéder à la révision de la décision administrative et a conclu à l'impossibilité pour lui de constater un fondement factuel ou juridique à l'annulation de la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant.
32. Le 6 février 2007, le requérant a déposé un acte introductif devant la CPR à New York qui contestait le non-renouvellement de son engagement au-delà du 31 décembre 2006. Le 28 mars 2007, le défendeur a déposé sa réplique à la lettre de recours du requérant.
33. Le 4 septembre 2007, le requérant a demandé au Bureau de la déontologie d'examiner son cas de représailles à l'encontre d'un dénonciateur d'abus.
34. Le 15 janvier 2008, le Bureau de la déontologie de l'ONU a informé le requérant n'avoir pas, conformément à la circulaire ST/SGB/2005/21, compétence dans les affaires impliquant des fonctionnaires du PNUD et l'a informé des mécanismes de recours internes existants.
35. Le 13 décembre 2007, le requérant a soumis son cas au Bureau de la déontologie de l'ONU conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11. Le Bureau de la déontologie de l'ONU a informé le requérant qu'il pouvait seulement entreprendre un examen en appel après l'examen du Bureau de la déontologie du PNUD.

36. Le 17 avril 2008, un Jury de la CPR s'est réuni pour examiner le cas du requérant.

37. Le 19 avril 2008, le Bureau de la déontologie du PNUD a examiné le cas du requérant et a estimé que le requérant a bénéficié d'une procédure régulière et « n'a constaté aucun élément de preuve à l'appui des accusations du [requérant] selon lesquelles il a fait l'objet d'actes de représailles de la part de sa direction ».

38. Le 5 mai 2008, le Président du Bureau de la déontologie de l'ONU a décidé de ne pas poursuivre l'examen du cas.

39. Le 18 juin 2008, la CPR a rendu public son rapport et a décidé à l'unanimité de ne formuler aucune recommandation. Le rapport a été communiqué au requérant le 25 juin 2008.

40. Le 14 août 2008, le requérant a été informé de la décision du Secrétaire général d'approuver la décision de la CPR.

41. Le 16 juin 2009, le requérant a sollicité au TANU une dérogation aux délais dans le cadre de son affaire.

42. Le 17 juin 2009, le Secrétaire exécutif du TANU a informé le requérant que le Président du TANU avait décidé de suspendre les délais dans son cas jusqu'à nouvel ordre.

43. Le 31 août 2009, le requérant a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif à New York. Le cas a été renvoyé devant le Tribunal du contentieux administratif à Nairobi.

44. Le 7 septembre 2009, le requérant a déposé une demande à l'appui de sa requête au Tribunal du contentieux administratif concernant « la recevabilité de sa requête et la compétence du Tribunal du contentieux administratif », une « demande pour que soit ordonné au Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU de livrer les conclusions de son examen et son avis juridique sur son cas de représailles consécutives à une dénonciation d'abus », et « une demande visant à ordonner une mesure palliative provisoire sur la base d'un examen préliminaire ou final du cas par le Tribunal du contentieux administratif ».

45. Le 28 septembre 2009, le requérant a déposé une requête en vue d'une mesure palliative provisoire concernant « des actes présumés exceptionnellement graves de la part du PNUD-FEM de représailles consécutives à une dénonciation d'abus et de non-renouvellement discriminatoire de contrat de la série 200 ».

46. Le 29 septembre 2009, le requérant a déposé une seconde requête auprès du Tribunal du contentieux administratif intitulée « Actes présumés exceptionnellement graves de la part du PNUD-FEM de représailles consécutives à une dénonciation d'abus et de non-renouvellement discriminatoire de contrat de la série 200 ».

47. Le 12 octobre 2009, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête datée du 28 septembre 2009 du requérant visant à ordonner au Bureau de la déontologie d'examiner son cas.

48. Le 15 octobre 2009, le Tribunal du contentieux administratif a accordé une prorogation de délai jusqu'au 24 novembre 2009 au défendeur afin que celui-ci dépose une réponse.

49. Le 20 novembre 2009, le défendeur a déposé une requête auprès du Tribunal expliquant qu'il n'avait reçu aucun exemplaire de la requête datée du 29 septembre 2009.

50. Le Tribunal a organisé une audience préliminaire le 9 décembre 2009 afin de recenser les questions soulevées dans ce cas. Le 14 décembre 2009, le Tribunal a constaté que le défendeur était en principe exclu de l'instance dans la mesure où il n'avait pas déposé sa réponse dans les délais prescrits.

51. Comme le prévoit l'article 10 du Règlement de procédure, le défendeur a déposé le 16 décembre 2009 une requête demandant à ce qu'il soit autorisé à participer à l'instance au motif qu'il n'avait pas reçu la requête en bonne et due forme.

52. Le 17 décembre 2009, le Tribunal du contentieux administratif a autorisé le défendeur à participer à l'instance et lui a communiqué un exemplaire de la requête en question. Le délai pour déposer sa réponse a été fixé par le Tribunal au 25 janvier 2010. Le 25 janvier 2010, le défendeur a déposé sa réponse.

53. Le 26 janvier 2010, le Tribunal a, via son Greffe, envoyé aux parties un cadre de directives en vue de la préparation de l'examen du cas.

54. Le 28 janvier 2010, le requérant a demandé le lancement d'une procédure simplifiée en l'espèce et a réitéré sa requête à plusieurs occasions.

55. Le 8 février 2010, les parties ont répondu aux directives qui leur avaient été adressées et ont informé le Tribunal qu'elles n'avaient pas demandé une audience dans la mesure où elles avaient suffisamment étayé leurs conclusions.

### **Arguments présentés par le requérant**

56. La décision de ne pas renouveler son engagement a résulté d'un parti pris, d'un préjugé, d'une discrimination et de motifs irréguliers. L'appréciation de son comportement professionnel et la décision de ne pas renouveler son engagement s'inscrivent dans un contexte de représailles consécutives à ses tentatives de dénonciation de manquements de la part de ses supérieurs. En outre, le requérant a été privé de ses droits aux garanties d'une procédure régulière lors de l'appréciation de son comportement professionnel.

57. Le requérant demande au Tribunal du contentieux administratif « d'ordonner au Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et au Président du Comité de déontologie des Nations Unies de livrer les conclusions de l'examen juridique du cas sur la base du mémoire préalable daté du 13 décembre 2007 ». Toutefois, le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU lui a refusé une protection à laquelle il avait droit en tant que dénonciateur d'abus.

58. Le requérant demande également que le Tribunal du contentieux administratif cite l'ancien Secrétaire exécutif de la CPR, le Président du Groupe chargé d'enquêter sur les objections à l'Évaluation des résultats et des compétences, l'Administrateur assistant et le Directeur du Bureau de la gestion du PNUD, l'ancien Chef de Cabinet et l'Administrateur, l'ancien Directeur du Bureau de l'époque des conseils juridiques et de l'appui aux achats, ainsi que l'ancien Directeur du Groupe de l'énergie et de l'environnement à témoigner et certifier qu'ils ont examiné les documents qui leur ont été soumis.

59. En outre, le requérant demande au Tribunal du contentieux administratif d'ordonner i) sa réintégration avec un avancement direct à la classe D-2 en qualité de nouveau Coordonnateur exécutif PNUD-FEM et Directeur de la finance pour l'environnement; ii) le paiement rétroactif du salaire à la classe D-1 de juillet 2006 à juin 2007 ainsi qu'à la classe D-2 de juin 2007 à la date de prise d'emploi; iii) l'effacement dans son dossier personnel de toute appréciation négative de son comportement professionnel; iv) l'insertion du jugement dans son dossier; v) le remboursement de tous les avantages dus au requérant, y compris des frais d'étude des enfants pour l'année 2006; vi) la formulation d'excuses au requérant de la part du Secrétaire général; et vii) l'attribution au requérant d'une compensation financière équivalente à quatre années de traitement considéré aux fins de la pension.

### **Arguments présentés par le défendeur**

60. Le non-renouvellement de l'engagement du requérant en vertu de la série 200 a constitué un exercice légitime et approprié du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation.

61. Le requérant n'était pas fondé à compter sur le renouvellement de son engagement au titre d'un projet. Le requérant était titulaire d'un contrat à caractère temporaire qui, conformément à la disposition 204.3 c) du Règlement du personnel, n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation.

62. Une jurisprudence établie de longue date par le TANU existe à cet égard. Comme l'a indiqué la CPR, la jurisprudence du TANU a constamment confirmé que l'emploi à l'Organisation cesse à la date d'expiration des engagements de durée déterminée, comme l'énonce le jugement n° 1191 de 2004. Dans les jugements *Handelsman* (UNAT/1998/885) et *Seaforth* (UNAT/2004/1163), le Tribunal a reconnu la distinction entre les postes régis par la série 200 du Règlement du personnel et ceux régis par la série 100 du Règlement du personnel en ce que « le

système de la série 200 ne pourrait fonctionner comme prévu si les fonctionnaires nommés dans le cadre de cette série avaient les mêmes garanties d'emploi et de carrière que les fonctionnaires nommés dans le cadre de la série 100 ».

63. Conformément à la disposition 209.2 c) du Règlement du personnel, le défendeur peut mettre fin aux services d'un fonctionnaire nommé dans le cadre de la série 200 « sans préavis et quelles que soient la valeur des services du fonctionnaire ou les qualités personnelles de celui-ci ». Bien qu'il n'y fût pas juridiquement tenu, le défendeur a averti trois mois à l'avance le requérant le 26 mars 2006 que son engagement ne serait pas renouvelé après son expiration.

64. Le comportement professionnel du requérant a fait l'objet d'un examen rigoureux, approprié et équitable. Le défendeur signale que le Groupe chargé d'enquêter sur les objections a, lors de cet examen, soigneusement examiné le volumineux dossier soumis par le requérant et a conduit des entretiens avec dix personnes, notamment le requérant, son supérieur, les membres du Groupe d'examen des carrières et des personnes extérieures à la procédure du Groupe pour obtenir une confirmation indépendante du comportement professionnel du requérant. Le défendeur insiste également sur le fait que les conclusions du Groupe chargé d'enquêter sur les objections étaient conformes aux conclusions du Groupe d'examen des carrières. Le défendeur fait également observer que, lors de l'examen de la procédure, la CPR n'a constaté aucun élément de preuve à l'appui des accusations du requérant et qu'il n'incombe pas à la CPR d'évaluer le comportement professionnel du requérant.

65. Le défendeur a agi en toute bonne foi dans le respect des formes régulières. Le requérant n'a pu démontrer le contraire.

66. Concernant les accusations de harcèlement portées par le requérant contre son supérieur hiérarchique, sa plainte a fait l'objet d'une enquête et d'un examen mais aucun élément de preuve n'a été constaté à l'appui desdites accusations.

67. Le défendeur demande ainsi au Tribunal du contentieux administratif de rejeter la requête dans sa totalité.

### **Considérations**

68. Le requérant affirme avoir subi « des actes exceptionnellement graves de la part du PNUD-FEM de représailles consécutives à une dénonciation d'abus et de non-renouvellement discriminatoire de son engagement ». Les questions majeures soulevées en l'espèce consistent à savoir premièrement si la cessation de service du requérant pour défaut d'exécution de ses tâches peut être soutenue et deuxièmement si le Bureau de la déontologie était fondé à rejeter l'accusation de harcèlement portée par le requérant. Pour une bonne compréhension de ces questions, le Tribunal énoncera les dispositions correspondantes applicables au requérant en qualité de fonctionnaire employé par le PNUD lors de l'appréciation de son comportement

professionnel. Cette appréciation à l'époque était régie par les directives 2004-2005 du PNUD sur l'Évaluation des résultats et des compétences<sup>2</sup>. La procédure d'objection a été régie par les procédures de règlement des différends et d'objection du PNUD dans le cadre du système d'Évaluation des résultats et des compétences.

### **Appréciation du comportement professionnel**

69. En vertu des dispositions applicables<sup>3</sup>, à l'issue de chaque année couverte par le rapport, le requérant comme tout autre fonctionnaire a dû faire l'objet d'une appréciation de son comportement professionnel. En 2005 le requérant a reçu la note « a répondu partiellement aux attentes ».

70. Conformément aux directives du PNUD relatives au système d'Évaluation des résultats et des compétences pour l'année 2004-2005, l'appréciation annuelle du comportement professionnel des fonctionnaires a lieu de février à mars, à la clôture de l'exercice. Le fonctionnaire remplit l'autoévaluation des résultats du formulaire d'Évaluation des résultats et des compétences ainsi que la rubrique Plan de formation. Après que le/la fonctionnaire a rempli et soumis son autoévaluation, le supérieur direct attribue une note au comportement professionnel du fonctionnaire dans l'obtention de chacun de ses principaux objectifs. Concernant la rubrique Compétence, le/la supérieur(e) direct(e) doit ajouter ses propres observations directes ou des documents écrits sur le comportement professionnel du fonctionnaire accompagnés d'informations émanant de nombreux autres collaborateurs directs du fonctionnaire. Le supérieur direct formule alors une recommandation au Groupe d'examen des carrières. En l'espèce, le 9 mars 2006, le supérieur direct a recommandé la note « a répondu partiellement aux attentes » pour l'année 2005.

71. Le Groupe d'examen des carrières a pour mission de formuler une recommandation finale et d'attribuer une note du comportement professionnel d'ensemble du fonctionnaire. Le Groupe garantit également la conduite en temps voulu de l'évaluation. Un fonctionnaire insatisfait de la note générale finale a le droit de contester l'appréciation devant un Groupe chargé d'enquêter sur les objections. Lorsqu'il est saisi d'une affaire, le Groupe chargé d'enquêter sur les objections à l'Évaluation des résultats et des compétences conduit une enquête.

72. Le Tribunal estime que les éléments de preuve mis en avant attestent du fait que la Direction a appliqué correctement la procédure relative à l'appréciation du comportement professionnel du requérant pour l'année 2005 et lui a communiqué la note finale qui lui a été attribuée. Celui-ci s'est prévalu de tous les recours existants. À la lumière de ce qui précède, les accusations du requérant selon lesquelles il a été privé de ses droits aux garanties d'une procédure régulière lors de l'appréciation annuelle de son comportement professionnel est absolument sans fondement. Dans la

---

<sup>2</sup> Les Directives ont été révisées et sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

<sup>3</sup> Directives du PNUD relatives au système d'Évaluation des résultats et des compétences pour l'année 2004-2005.

réalité, la Direction a outrepassé ses prérogatives en offrant au requérant toute latitude pour commenter et contester la note « a répondu partiellement aux attentes ».

### **Accusations de discrimination et de harcèlement**

73. Le requérant affirme avoir été victime de harcèlement et de discrimination de la part de son premier supérieur hiérarchique. Les éléments de preuve qu'il a présentés portent sur une abondante correspondance où le requérant et ses collègues expriment des avis divergents sur des questions intéressant le travail.

74. Le Tribunal signale que les Directives du PNUD relatives à l'Évaluation des résultats et des compétences (RCA) pour l'année 2004-2005 ne font aucune mention relative à des faits de discrimination et de harcèlement. Les dispositions applicables sont énoncées dans la politique du Secrétariat de l'ONU, à savoir la Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21<sup>4</sup> « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ». Il est signalé toutefois que les Directives sur les résultats et les compétences pour l'année 2005-2006 se réfèrent à la circulaire ST/SGB/2005/21. Au vu des dispositions applicables et des éléments de preuve présentés par le requérant, le Tribunal estime n'avoir pas été en mesure de constater des preuves de discrimination et de harcèlement.

### **Accusations de représailles**

75. Le Tribunal juge pertinente la circulaire ST/SGB/2005/21<sup>5</sup> « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » qui entend par représailles « toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, prise ou recommandée à l'encontre d'une personne qui a effectué une démarche protégée par la présente directive, ou la menace d'une telle mesure ». La circulaire poursuit ainsi « les représailles, une fois établies, constituent elles-mêmes un manquement »<sup>6</sup>.

76. Conformément à la circulaire ST/SGB/2005/21, tout individu estimant faire l'objet de représailles consécutives à sa dénonciation d'un manquement doit communiquer toute information et document disponible au Bureau de la déontologie. Si le Bureau de la déontologie estime qu'il y a lieu de présumer qu'il y a eu représailles ou menace de représailles, le Bureau de la déontologie saisit par écrit le Bureau des services de contrôle interne aux fins d'enquête<sup>7</sup>. S'il estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles, mais constate qu'il existe un problème de personnes dans un service donné, le Bureau de la

---

<sup>4</sup> Datée du 19 décembre 2005.

<sup>5</sup> Datée du 19 décembre 2005.

<sup>6</sup> Voir par. 1.4 de la circulaire ST/SGB/2005/21.

<sup>7</sup> Voir par. 5.5 de la circulaire ST/SGB/2005/21.

déontologie informe le requérant de l'existence du Bureau de l'Ombudsman et d'autres mécanismes de règlement des différends à l'Organisation<sup>8</sup>.

77. Le requérant affirme n'avoir pu bénéficier d'une protection de la part du Bureau de la déontologie du PNUD et du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU à laquelle il a droit. À cet égard, le Tribunal signale que le Bureau de la déontologie du PNUD a examiné la plainte du requérant sans y voir toutefois un cas de représailles. Le Bureau de la déontologie a ainsi informé le requérant qu'il n'était pas compétent pour examiner les allégations concernant des questions de comportement professionnel conformément à la politique du PNUD sur la Prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité au travail. Le requérant a ensuite saisi le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, lequel a examiné sa plainte sans toutefois constater de preuves de représailles commises contre lui. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal n'a pas constaté de violation, de la part des deux Bureaux de la déontologie, des droits du requérant à la protection des personnes qui signalent des manquements.

78. De fait, il ressort des preuves par écrit que le Bureau de la déontologie du PNUD et le Bureau de la déontologie de l'ONU ont échangé de nombreuses communications avec le requérant et ont examiné son affaire. Conformément à la circulaire ST/SGB/2005/22 du 30 décembre 2005, le Bureau de la déontologie de l'ONU est un bureau indépendant qui vise à « aider le Secrétaire général à veiller à ce que tous les fonctionnaires de l'Organisation se conforment à leur mission et s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités de compétence et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies (...) ». Entre autres, le Bureau de la déontologie est chargé de protéger les fonctionnaires contre les représailles consécutives au signalement d'un manquement et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Néanmoins, le Bureau de la déontologie « ne vient remplacer aucun des mécanismes dont le personnel dispose déjà pour dénoncer des manquements ou pour faire vider ses griefs (...) ». Le Tribunal a pu établir que le requérant a été correctement informé des mécanismes existants de règlements des conflits.

79. En outre, le Tribunal n'a pu établir que le requérant a véritablement signalé des actes de représailles auprès des autorités compétentes durant sa période d'emploi avec le PNUD avant qu'il n'ait été informé du non-renouvellement de son contrat. Bien que les arguments du requérant sont abondants et en grande partie répétitifs, le Tribunal n'a pu relever d'éléments de preuve étayant les allégations du requérant selon lesquelles il a dénoncé ses supérieurs hiérarchiques pour conduites contraires à l'éthique ou pour tentatives de pressions de leur part visant à lui faire commettre des actes contraires à l'éthique.

---

<sup>8</sup> Voir par. 5.8 de la circulaire ST/SGB/2005/21.

### **Allégations d'espérance légitime de renouvellement de contrat**

80. Le requérant affirme être juridiquement fondé à compter sur un emploi continu et devoir être promu à la classe D-2. Le Tribunal fait observer que le requérant a été engagé sous contrat au titre de la série 200. Selon la disposition 204.3 de l'ancien Règlement du personnel, les contrats régis par l'engagement en vertu de la série 200, constituent des engagements temporaires pour des agents engagés au titre de projets. Lesdits engagements viennent à expiration sans préavis à la date spécifiée dans la lettre de nomination. En d'autres termes, cet engagement n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation.

81. Le Tribunal prend en outre note de l'argument du requérant selon lequel il a droit à un contrat permanent pour avoir accompli cinq ans de services continus. Sur la base des états de service du requérant, le Tribunal rappelle la disposition 204.3 c) de l'ancien Règlement du personnel libellée comme suit : « Les agents engagés pour une durée moyenne qui ont accompli cinq années de service continu et dont l'engagement est prolongé pour un an au moins sont réputés engagés pour une longue durée à compter de la date à laquelle ils ont accompli cinq années de service continu ». En l'espèce, le requérant a rejoint l'Organisation le 13 janvier 2003 et son engagement n'a pas été renouvelé au-delà du 31 décembre 2006. Aussi sa période d'emploi est-elle nettement inférieure à cinq ans. Ainsi, le requérant n'a pas satisfait aux critères mentionnés ci-dessus pour être réputé engagé pour une longue durée au sein de l'Organisation.

### **Conclusion**

82. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que le requérant a bénéficié d'un examen équitable de son comportement professionnel pour l'année 2005 et que son droit à une protection de la part du Bureau de la déontologie de l'ONU n'a pas été bafoué. Le Tribunal tient pour infondées les accusations portées par le requérant de discrimination, de harcèlement et de représailles.

83. Le Tribunal est certes sensible aux allégations de discrimination et de représailles, mais il estime que la conduite du requérant a parfois été inappropriée. Le requérant a exercé des pressions indues sur le Greffe.

84. Enfin, le Tribunal prend note que le requérant a demandé le 28 janvier 2010 que l'affaire soit jugée selon une procédure simplifiée conformément à l'article 9 du Règlement de procédure du Tribunal. Le requérant a en outre contacté à plusieurs occasions le Tribunal via son Greffe afin de suivre la réponse donnée à sa demande. Cette demande du requérant était totalement erronée. L'article 9 du Règlement de procédure signale clairement qu'une partie peut demander au Tribunal que l'affaire soit jugée selon une procédure simplifiée lorsque les faits de la cause *ne sont pas* contestés. Toute partie a droit à un jugement quant au droit. Toutefois, le requérant n'avait aucunement démontré que les faits de la cause ne sont pas contestés et ainsi

qu'il pouvait prétendre à une procédure simplifiée. Le Tribunal n'a donc pas examiné la demande.

85. Pour les raisons exposées ci-dessus, la requête est **rejetée dans sa totalité**.



Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 7 juin 2010

Enregistré au greffe le 7 juin 2010



Jean-Pelé Fomété, Greffier, TCANU, Nairobi