



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/33
UNDT/GVA/2009/40
Jugement n° : UNDT/2010/108
Date : 22 juin 2010
Original : anglais

Devant : Juge Thomas Laker

Greffe : Genève

Greffier : Victor Rodriguez

LARKIN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Représenté par lui-même

Conseil pour le défendeur :
Shelly Pitterman, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

Introduction

1. Par une requête déposée le 8 septembre 2009 et enregistrée sous le n°UNDT/GVA/2009/40, le requérant a contesté la décision finale prise par le Secrétaire général concernant un appel soumis à la Commission paritaire de recours au sujet de la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée au-delà du 30 novembre 2007. La décision du Secrétaire général, notifiée par une lettre du 6 mai 2009, reprenait les conclusions de la Commission selon lesquelles la raison avancée pour ne pas proroger le contrat de durée déterminée du demandeur n'avait pas été dûment établie et, pour cette raison, le demandeur avait droit à réparation, et elle accordait au demandeur une indemnité égale à trois mois de salaire de base net.

2. Le 12 mai 2009, le demandeur interjeta appel devant la Commission paritaire de recours à Genève en contestant les décisions prises par la Commission des nominations, des promotions et des affectations de lui cacher les communications concernant son emploi présentées par la Représentante du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés à son Bureau de Londres, de même que le fait que ces communications avaient été faites.

3. L'affaire étant toujours pendante au moment où la Commission paritaire de recours a été dissoute, elle a été transférée au Tribunal le 1^{er} juillet 2010 en application du paragraphe 2.3 du bulletin ST/SGB/2009/11. La cote qui lui a été attribuée est UNDT/GVA/2009/33.

Les faits

4. Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en septembre 2006, en qualité d'assistant financier au Bureau de Londres du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés aux termes d'un contrat de durée déterminé, avec la classe G-6, qui a été prorogé deux fois, en décembre 2006 et en mars 2007.

5. En mars 2007, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a fait un audit au Bureau de Londres.

6. En avril 2007, le requérant a été engagé pour une période de stage en qualité d'assistant administratif et financier, accordée par la Commission des nominations, des promotions et des affectations. Son contrat a expiré le 30 septembre 2007. La Représentante du Haut-Commissaire au Bureau de Londres (la Représentante), qui était le supérieur du demandeur, n'a pas recommandé sa prorogation.

7. Sur la base de l'audit de mars 2007, le BSCI a publié le 29 juin 2007 un rapport d'audit concernant les opérations du Haut-Commissariat au Royaume-Uni dans lequel il affirmait que le système de contrôle interne des activités avait été évalué comme inférieur à la moyenne et que des mesures correctrices rapides étaient attendues de l'Administration en vue d'améliorer sensiblement l'application des principaux contrôles. Il recommandait, entre autres, de déterminer la raison pour laquelle le personnel changeait fréquemment et demandait que la Représentante établisse un système d'initiation et de gestion des connaissances. Dans les domaines de l'administration et des finances, le BSCI notait que les contrôles internes étaient faibles (la séparation des fonctions n'était pas toujours respectée, des règles d'approbation et d'autorisation n'existaient pas partout et les règles de gestion financière et de gestion de l'encaisse n'étaient pas pleinement définies) et qu'il fallait mettre en place une formation/un accompagnement en cours d'emploi pour le personnel là où cela était nécessaire.

8. De la fin juin 2007 au 7 septembre 2007, la Représentante s'est souvent absentée pour des raisons de santé et des raisons de famille (bien que ces absences n'apparaissent pas sur sa fiche de présence). Elle est bien venue au bureau à plusieurs reprises mais, selon le requérant, il ne pouvait pas savoir d'avance à quelle date. La Représentante maintient que, malgré son absence prolongée, le Représentant adjoint l'a tenue informée des activités et des faits nouveaux au Bureau.

9. Le requérant prétend avoir eu en août 2007 un entretien avec la Représentante et le Représentant adjoint du Haut-Commissariat au Bureau de Londres concernant ce que celui-ci allait faire concernant l'application des recommandations du BSCI. Selon lui, la Représentante et le Représentant adjoint critiquèrent le travail du vérificateur en soulignant qu'il avait outrepassé son mandat alors que lui-même défendait les méthodes du vérificateur comme correspondant aux normes d'audit et saluait le rapport résultant.

10. Le 7 septembre 2007 (jour de retour au Bureau de la Représentante après son congé annuel), une réunion eu lieu entre le requérant et la Représentante au sujet du régime de gestion des carrières/rapport d'évaluation des résultats le concernant.

11. Une note de cette réunion versée au dossier indique que le requérant n'avait pas rempli la partie correspondant à son auto-évaluation avant la réunion, contrairement aux attentes de la Représentante. Elle signalait aussi qu'il avait été déjà indiqué au requérant qu'il devait impérativement remplir cette partie car la confirmation de sa nomination à son poste par la Commission des nominations, des promotions et des affectations dépendait de résultats satisfaisants pendant une période de stage de six mois. La note contenait des détails sur plusieurs insuffisances manifestées par le requérant concernant sa présence (retards mis par lui à prendre son travail), ses compétences administratives (manque de définition des priorités, conduisant à des retards et au non respect des délais), ses connaissances techniques (malgré un accompagnement dans son travail et une formation, le requérant ne parvenait toujours pas à gérer les questions de relations publiques de manière autonome), le fait qu'il ne tenait pas à devenir opérationnel, et son manque d'attention pour les instructions et les conseils de ses chefs et d'autres collègues plus expérimentés).

12. Le 11 septembre 2007, le requérant envoya à la Représentante ses observations concernant une réaction au rapport d'audit du BSCI.

13. Selon le requérant, le 20 septembre 2007, la Représentante lui envoya par courriel une note destinée au dossier concernant la réunion du 7 septembre 2007.

14. Le 24 septembre 2007 eu lieu entre le requérant et l'Administration du Bureau de Londres une réunion à laquelle le requérant exposa ses vues sur diverses questions liées à son attitude au travail et ses résultats ainsi qu'à la préparation de son rapport d'évaluation des résultats. Une note concernant cette réunion fut rédigée et signée le même jour par la Représentante.

15. Par un mémorandum daté du 5 octobre 2007 et envoyé le même jour, la Représentante informa le requérant qu'elle avait approuvé un nouveau contrat de durée déterminée allant du 1^{er} octobre au 30 novembre 2007, incluant un préavis de départ d'un mois. Elle précisa que ce contrat ne serait pas prorogé et que la décision de ne pas recommander à la Commission des nominations, des promotions et des affectations la prorogation de son engagement pour une période de stage était due à ce que ses résultats n'étaient pas ce qu'ils auraient dû être, ce qui avait été communiqué au requérant à diverses occasions, avant et pendant la série de réunions récentes consacrées à l'examen de son rapport d'évaluation. La Représentante souligna qu'elle était déçue, à ce propos, que le requérant ne lui ait toujours pas envoyé son auto-évaluation ni aucune réponse écrite à ce dont il avait été informé à la réunion du 7 septembre 2007 et après. Elle se déclara d'avis que son attitude au cours des derniers mois avait parfois frisé l'insubordination. Elle invitait le demandeur à mettre à profit les deux mois de son dernier contrat pour finaliser toute réponse qu'il pourrait avoir au sujet de son rapport d'évaluation.

16. Le 26 octobre 2007, la Représentante envoya à la Commission des nominations, des promotions et des affectations un mémorandum daté du 12 octobre 2007. Elle rappelait que le requérant avait obtenu un contrat de durée déterminée correspondant à six mois de stage et se terminant le 28 septembre 2007 et déclarait que ses résultats pendant son stage n'avaient pas été jugés entièrement satisfaisant et, donc, qu'elle n'était pas en mesure de recommander une prorogation de son contrat par la Commission. Elle mentionnait une série de pièces jointes concernant des

questions soulevées avec le requérant au sujet de ses résultats. Elle soulignait que le requérant avait été informé de cette décision pendant un entretien avec elle concernant l'évaluation de ses résultats, puis de la décision de lui accorder un contrat de durée déterminée de deux mois, après quoi il quitterait son emploi.

17. Par un courriel du 13 novembre 2007, le requérant répondit à la note versée au dossier concernant la réunion du 7 septembre 2007. Il expliquait qu'il avait défini les objectifs du Régime de gestion des carrières/Rapport d'évaluation des résultats en juillet 2007 et avait essayé de faire avancer le processus d'évaluation et que c'était en raison des longues absences de sa supérieure que la question n'avait pas pu être réglée à temps. Il n'avait jamais été convenu qu'il devait achever son auto-évaluation pour la réunion car les objectifs finalisés n'avaient pas encore été confirmés. Finaliser son auto-évaluation n'avait de sens qu'à la fin de la période considérée (au début octobre), et c'était une tâche importante pour lui qu'il n'était pas prêt à accomplir dans la précipitation. Il contestait avoir été régulièrement en retard et demandait que la Représentante indique à quelles dates et à quelles heures cela s'était produit; au contraire, depuis son arrivée au Haut-Commissariat en septembre 2006, il n'avait pas pris de congé de maladie ni de congé annuel mais, habituellement, était arrivé tôt et avait travaillé tard jusque dans la soirée et parfois les samedis ou dimanches, en moyenne de 45 à 50 heures par semaine. Il contestait énergiquement son manque prétendu de compétences techniques, soulignant les études qu'il avait faites ainsi que ses résultats et ses engagements. Au sujet de ses compétences administratives, il nota que lorsqu'il avait commencé à travailler au Bureau de Londres, la situation était grave : le moral était mauvais et le personnel changeait souvent (à la Section des finances, de nombreuses personnes avaient démissionné parce qu'il y avait trop de travail), ce qui laissait encore plus de travail à ceux qui restaient. La Représentante n'avait pas appuyé ses efforts pour obtenir l'appui volontaire de stagiaires ni, non plus, la recommandation du rapport d'audit tendant à ce que lui-même et ses collègues reçoivent une formation supplémentaire.

18. Par un courriel du 14 novembre 2007, le requérant se mit en rapport avec le médiateur du Haut-Commissariat. Un agent du médiateur répondit par un courriel du 22 novembre indiquant que le Directeur du Bureau en Europe n'était pas disposé à réexaminer la décision de ne pas proroger son contrat et, donc, qu'elle ne pouvait guère l'aider. Elle conseillait au demandeur de se mettre en rapport avec la Commission paritaire de recours par les voies officielles.

19. Le 28 novembre 2007, le requérant demanda au Secrétaire général un réexamen de la décision de ne pas proroger son contrat.

20. Après avoir envoyé une demande d'appel incomplète, le requérant fit appel de la décision administrative de ne pas renouveler son contrat de durée non déterminée au-delà du 30 novembre 2007 à la Commission paritaire de recours à Genève le 13 mars 2008 (affaire n°598 de la Commission paritaire de recours).

21. Le 8 septembre 2008, dans des échanges concernant la procédure d'un appel différent introduite par le demandeur devant la Commission paritaire de recours de Genève, le requérant envoya au Secrétaire de celle-ci un mémorandum réagissant à la demande de complément d'information faite par la Commission. Ce mémorandum mentionnait une lettre du 12 octobre 2007 au Secrétariat de la Commission concernant la non-prorogation du contrat. Le requérant informa ultérieurement la Commission qu'il n'avait jamais vu cette lettre.

22. Dans son rapport du 26 janvier 2009 sur l'affaire n°598 dont elle était saisie, la Commission paritaire de recours conclut que la raison invoquée pour ne pas proroger le contrat de durée déterminée du requérant n'avait pas été dûment établie et que, pour cette raison, le requérant avait droit à réparation. Elle rappelait que le requérant demandait à ce titre à être réintégré dans ses fonctions pendant une année et recommandait, si cette solution n'était pas jugée viable, l'octroi d'une indemnisation égale à trois mois de salaire de base net selon le barème en vigueur à la date de la décision.

23. Sur cette recommandation, le Vice-Secrétaire général décida, dans une lettre du 6 mai 2009, d'accepter les conclusions de la Commission paritaire de recours et d'accorder au requérant une indemnisation égale à trois mois de salaire de base net au barème en vigueur à la date de son départ de l'Organisation.

24. Au sujet de l'affaire n° UNDT/GVA/2009/40, le 6 août 2009, le conseil du requérant à l'époque présenta une demande de levée du délai dans lequel il était possible de contester la décision en application de l'article 35 du règlement intérieur. Il demandait une prorogation de 30 jours, jusqu'au 8 septembre 2009, pour la raison que le Bureau de l'aide juridique au personnel n'avait pas pu attribuer un conseil au demandeur suffisamment tôt pour lui permettre de préparer sa demande. Le délai fut prorogé jusqu'au 8 septembre 2009.

25. Le conseil du requérant déposa la demande le 8 septembre 2009. Le 16 octobre 2009, le défendeur remis sa réplique qui fut communiquée pour information au requérant.

26. Le 11 décembre 2009, le Bureau de l'aide juridique au personnel informa le Tribunal par courriel qu'il n'était plus en mesure de représenter le requérant dans ses affaires devant lui.

27. Le 3 mars 2010, le requérant, de sa propre initiative, présenta au sujet de la réplique du défendeur des observations supplémentaires qui furent transmises le 4 mars 2010 au défendeur. Celui-ci présenta ses observations à ce sujet le 18 mars 2010 sur demande du Tribunal.

28. Le 9 février 2009, le requérant avait demandé un réexamen administratif de la décision prise par la Commission des nominations, des promotions et des affectations du Haut-Commissariat de lui dissimuler les communications relatives à son emploi faites par la Représentante au Royaume-Uni, de même que l'existence même de ces communications.

29. Le Groupe du droit administratif notifia les résultats du réexamen administratif au requérant par une lettre datée du 7 avril 2009 (timbre de la poste du 13 avril 2009). La demande était considérée non recevable car elle ne visait pas une décision administrative puisque les documents en cause revêtaient la forme de communications internes reposant sur une base strictement confidentielle.

30. Le 12 mai 2009, le requérant fit appel de cette décision devant la Commission paritaire de recours de Genève. Cet appel fut transféré au Tribunal du contentieux le 1er juillet 2009 en application de l'instruction ST/SGB/2009/11 intitulée « Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice » et l'affaire fut enregistrée sous le numéro UNDT/GVA/2009/33.

31. Le 31 août 2009, le défendeur présenta sa réplique qui incluait la lettre du 12 octobre 2007 en annexe 3, marquée confidentielle. Dans la relation des faits, cette réplique confirmait que la lettre datée du 12 octobre 2009 avait été envoyée à la Commission des nominations, des promotions et des affectations le 26 octobre 2007.

32. Par une lettre du 7 octobre 2009, le Tribunal demanda au défendeur d'expliquer pourquoi l'annexe 3 de sa réplique était confidentielle. Le défendeur répondit dans un mémorandum du 15 septembre 2009 que la raison était énoncée au paragraphe 31 du Règlement intérieur de la Commission des nominations, des promotions et des affectations. « Toutefois, comme rien dans les informations contenues dans le mémorandum n'[était] nouveau pour le requérant ou d'autres fonctionnaires intéressés, le[défendeur] consent[ait] à ce que l'Annexe soit communiquée au requérant ».

33. À la demande du requérant, par une lettre du 2 octobre 2009, le Tribunal donna pour instruction au défendeur de fournir les notes à verser au dossier et les lettres qui étaient jointes au mémorandum du 12 octobre 2007 à la Commission des nominations, des promotions et des affectations, comme indiqué dans la dernière phrase du deuxième paragraphe de l'annexe 3 susmentionnée. Le défendeur fit ce que le Tribunal lui demandait le 9 octobre 2009; plus précisément, il transmit une note à

verser au dossier du 7 septembre 2007, une note du 2 octobre 2007, le mémorandum du 5 octobre 2007 et le mémorandum du 12 octobre 2007.

34. Le requérant présenta ses observations au sujet de la réplique du défendeur le 19 octobre 2009.

35. Une audience orale concernant les deux affaires susmentionnées, ainsi que deux autres requêtes du requérant, eut lieu le 13 mai 2010.

Thèses des parties

36. Au sujet de l'affaire n°UNDT/GVA/2009/40, le requérant affirme principalement ce qui suit :

- a) Bien que le Secrétaire général ait déclaré dans la lettre annonçant sa décision qu'il acceptait les constatations et conclusions de la Commission paritaire de recours, il y un écart entre le montant de l'indemnisation payée au requérant et celui qu'a recommandé la Commission. Elle avait recommandé le paiement d'une indemnisation égale à trois mois du salaire de base net selon le barème en vigueur à la date d'adoption de la décision alors que le Secrétaire général avait décidé d'accorder une indemnisation égale à trois mois du salaire de base net selon le barème en vigueur à la date du départ du requérant de l'Organisation. Selon ce que comprend le requérant, la date d'adoption de la décision est la date de la lettre lui notifiant la décision du Secrétaire général (le 6 mai 2009) alors que la date de son départ a été le 30 novembre 2007. Le « salaire de base net » devrait être calculé sur la base des traitements et indemnités annuels valables pour la catégorie des Services généraux. Donc, selon ses calculs, le requérant aurait dû recevoir 8 178 \$ et non les 7 893,75 que lui a payés le Haut-Commissariat;
- b) L'indemnisation recommandée par la Commission paritaire de recours n'est pas adéquate ni à la mesure du dommage causé par l'irrégularité

procédurale à laquelle elle a conclu et au sujet de laquelle elle a recommandé que le requérant retrouve son poste ou, à la place, reçoive une indemnisation. Dans son jugement n°1237, *Hussain* (2005), l'ancien Tribunal administratif de l'ONU a considéré que le montant de l'indemnisation était déterminé cas par cas, compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce. Dans son jugement précédent n°1420 (sic) (2008), présentant des irrégularités procédurales similaires au cours d'un processus d'évaluation des résultats, le Tribunal administratif avait accordé au requérant six mois de salaire de base net;

- c) Le requérant déclara dans ses observations supplémentaires du 3 mars 2010 que toutes les déclarations faites en son nom par son conseil devant la Commission paritaire mixte dans l'affaire n°598 « restaient valables » et qu'il les présentait « respectueusement à l'examen du Tribunal du contentieux ». Ces thèses exposaient l'argument selon lequel le non renouvellement du contrat de durée déterminée « reposait sur des facteurs extérieurs et équivalait à un abus de son pouvoir discrétionnaire de la part de la Représentante ».

37. En raison des considérations ci-dessus, le requérant demande :

- a. A être rétabli dans ses fonctions et recevoir rétroactivement en paiement tous les traitements et avantages à la date de son départ du Haut-Commissariat (le 30 novembre 2007);
- b. Une indemnisation adéquate et suffisante qui, compte tenu des dommages causés par la gravité de l'irrégularité procédurale constatée, serait supérieure à celle recommandée par la Commission paritaire de recours et correspondrait à un salaire de base net au barème en vigueur à la date du jugement, augmenté d'un intérêt de 8 % par an au-delà de 90 jours à compter de la date de publication du jugement, jusqu'à ce que le paiement soit effectué.

38. Au sujet de l'affaire n° UNDT/GVA/2009/40, les principales thèses du défendeur sont les suivantes :

- a. La Commission paritaire de recours est un organe consultatif qui publie des recommandations que le Secrétaire général n'est pas tenu de suivre, comme l'ancien Tribunal administratif de l'ONU la reconnu dans le jugement n°1237, *Hussain* (2005);
- b. Au moment de son départ, le barème des salaires appliqué au requérant était celui qui, à compter du 1^{er} octobre 2007, s'appliquait au personnel de la catégorie des Services généraux à Londres. Donc, le montant de l'indemnisation qu'il a reçue est correct;
- c. Les deux affaires citées par le requérant lorsqu'il a réclamé une indemnisation supérieure ne vont pas dans le sens de sa demande car toutes deux diffèrent considérablement du cas d'espèce. Dans celui-ci, la Commission paritaire de recours a estimé que l'absence d'évaluation des résultats du requérant était à imputer à la fois à celui-ci et à l'Administration. En l'absence de rapport d'évaluation des résultats, la Commission a estimé que les éléments de preuve ne suffisaient pas à prouver des résultats non satisfaisants et, donc, que la validité des allégations ne pouvait pas être établie.
- d. La Commission paritaire de recours a tenu compte de toutes les circonstances de l'affaire pour déterminer le montant de l'indemnisation à accorder au requérant, conformément à la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif de l'ONU invoquée par celui-ci. De plus, selon le jugement n°1430 de l'ancien Tribunal administratif, généralement parlant, la durée du service est indubitablement un facteur à considérer au sujet de l'indemnisation. Dans le cas d'espèce, le demandeur a travaillé pour le Haut-Commissariat pendant six mois seulement.

- e. Ce n'est pas parce que le caractère non satisfaisant de ses résultats n'a pas été suffisamment établi que ces résultats ont été satisfaisants. Il n'est pas possible de dire qu'une évaluation correcte aurait conduit à une prorogation de son contrat, comme il est dit dans le jugement n°1237 de l'ancien Tribunal administratif;
- f. Le défendeur estime que l'indemnisation recommandée et accordée est à la hauteur de l'irrégularité procédurale.

39. Compte tenu de ce qui précède, le défendeur prie le Tribunal de rejeter la demande comme étant sans fondement.

40. Au sujet de l'affaire n°UNDT/GVA/2009/33, le requérant présente les principales thèses ci-après :

- a. Au sujet de la recevabilité, les résultats de l'examen administratif du 7 avril 2009 ont été reçus par le requérant le 17 avril 2009;
- b. Le requérant conteste non pas la lettre du 12 octobre 2007 en elle-même mais plutôt la manière dont la Commission des nominations, des promotions et des affectations a réagi en la recevant. Sauf preuve du contraire, cette réaction doit avoir failli à deux égards : 1) lorsque la Commission a décidé de ne pas informer le requérant qu'elle avait reçu un mémorandum, 2) lorsqu'elle décida de dissimuler la teneur véritable du mémorandum. Logiquement, tout administrateur qui a communication d'allégations d'un membre du personnel en concernant un autre a normalement envie de savoir ce que pense ce dernier. Ne rien faire en pareil cas revient à prendre une décision administrative unilatérale et non écrite dans un cas individuel;
- c. Sur le fond, la lettre du 12 octobre 2007 à la Commission des nominations, des promotions et des affectations n'avait toujours pas été communiquée au requérant au moment où il fit appel. Le fait que la

Représentante ait été jusqu'à se mettre en rapport avec cette commission a été tenu secret jusqu'au mémorandum du défendeur du 10 décembre 2008. Si le requérant avait su que la Représentante avait fait savoir qu'à son avis ses résultats n'étaient pas satisfaisants, il se serait défendu énergiquement. Il se serait attendu à ce que cette commission, en recevant la lettre du 12 octobre, l'en informe et lui demande de donner sa version des faits allégués;

- d. Le requérant ne pense pas que la Représentante ait partagé avec qui que ce soit ses allégations concernant ces résultats. En raison d'un certain nombre de facteurs, la menace contenue dans le mémorandum du 5 octobre 2007 annonçant que le contrat du requérant ne serait pas prorogé manque de crédibilité. L'Administration l'a encouragé à penser qu'il devait continuer à travailler sans relâche pour assurer le fonctionnement du service et donc à continuer à espérer une prorogation de son contrat. Si le requérant avait su que la Représentante avait approché la Commission des nominations, des promotions et des affectations, il aurait considéré le mémorandum du 5 octobre 2007 avec beaucoup plus de sérieux. L'Administration a cherché à l'induire en erreur et à lui laisser espérer qu'une prorogation était tout à fait possible. À ce sujet, il fallait que reste secret le fait que la Commission avait été informée de l'intention de ne pas accorder cette prorogation;
- e. La teneur du mémorandum du 12 octobre 2007 est diffamatoire pour autant qu'ont été formulées, au sujet des résultats du requérant, des allégations qui sont apparues fausses au cours de l'examen de l'appel n°598 par la Commission paritaire de recours. La décision prise par la Commission des nominations, des promotions et des affectations a lésé le requérant car celui-ci aurait défendu sa réputation professionnelle devant elle s'il avait connu la teneur de ce mémorandum;

- f. La Commission des nominations, des promotions et des affectations n'a pas demandé comme elle l'aurait dû des informations additionnelles sur les résultats prétendument non satisfaisants ni une confirmation que le système d'avertissement progressif avait été respecté. En diffusant ces allégations, dont il a été démontré qu'elles n'étaient pas vraies, le Secrétaire de la Commission a nui à la réputation du requérant. Il y avait de l'imprudence et de la négligence à accepter le mémorandum de la Représentante du Bureau de Londres sans poser des questions;
- g. Le défendeur cite de travers le paragraphe 31 du règlement intérieur de la Commission des nominations, des promotions et des affectations sur lequel il fait reposer la confidentialité de la pièce mise à la disposition de celle-ci. En fait, ce paragraphe prévoit que la Commission agit sauf disposition des règles et règlements ou instruction contraire du président ou du son vice-président, avec l'accord de ses membres. Donc, la Commission est libre d'agir et doit faire preuve de discernement chaque fois qu'elle est devant une situation dans laquelle le droit d'un fonctionnaire à un traitement équitable et à la garantie des formes régulières peut être menacé. De plus, la manière dont la Commission doit normalement exercer son pouvoir peut se mesurer d'après les dispositions du paragraphe 79 de son Règlement intérieur;
- h. Que la Commission ne soit pas acquittée correctement de ses fonctions de contrôle équivaut à une collusion avec l'Administration du Bureau de Londres. la Commission n'a pas traité le requérant de manière juste et transparente ni non plus en faisant preuve de la bonne foi à laquelle elle est tenue;
- i. Après avoir reçu la réplique du défendeur et les documents communiqués sur instruction du Tribunal, le requérant a noté que la note à verser au dossier datée du 7 septembre 2007 lui avait été envoyée le 20 septembre et que le mémorandum daté du 5 octobre 2007 lui avait été envoyé le même

jour. Il a déclaré en outre qu'il n'avait jamais vu la note datée du 2 octobre 2007 ni le mémorandum daté du 12 octobre 2007;

- j. Cependant, le fait le plus significatif est que la note destinée au dossier concernant la réunion du 24 septembre 2007 n'était pas jointe au mémorandum du 12 octobre 2007 destiné à la Commission des nominations, des promotions et des affectations. Ne pas communiquer ce document dans lequel il est clair que le demandeur contestait les allégations de la Représentante du Bureau de Londres prouve de manière concluante qu'elle présentait sa position à la Commission en étant de mauvaise foi pour tromper celle-ci;
- k. Alors que la présente affaire concerne la conduite et les décisions de la Commission des nominations, des promotions et des affectations, celle-ci n'a pas expliqué comment elle avait traité le mémorandum du 12 octobre 2007. Aucune information n'a été donnée sur la manière dont elle s'est acquittée de son devoir de veiller à la justesse des décisions touchant le personnel.

41. Sur la base de ce qui précède, le requérant demande que :

- a. La Commission des nominations, des promotions et des affectations divulgue entièrement tous les documents qui concernent le requérant et qu'elle détient ou connaît, en les rédigeant au besoin de façon à protéger la confidentialité de renseignements intéressant d'autres membres du personnel. Ses membres doivent être appelés à rendre compte de la manière dont ils ont rempli leurs fonctions dans la présente affaire;
- b. Des ordres soient donnés pour que le Règlement intérieur de la Commission des nominations, des promotions et des affectations du Haut-Commissariat soit révisé au besoin pour exclure qu'une situation similaire se reproduise;

- c. Une indemnité financière, d'un montant à déterminer, soit accordée en raison du non respect du droit du requérant à être traité de manière juste et transparente, et aussi parce que la dissimulation a contribué à l'empêcher de disposer d'un préavis véritable;
- d. En outre, il soit ordonné au Secrétaire de la Commission de coopérer en diffusant une lettre que le requérant a rédigée et jointe à ses propres observations du 19 octobre 2009 pour exercer son « droit de réponse ».

42. Au sujet de l'affaire UNDT/GVA/2009/33, le défendeur a répondu principalement ce qui suit :

- a. L'appel n'est pas recevable *ratione materiae* car il n'est pas dirigé contre une décision administrative au sens de la règle 11.4 (a) du Règlement du personnel, au sens de la définition donnée par l'ancien Tribunal administratif de l'ONU dans le jugement n°1157, *Andronov* (2003);
- b. Aucune décision administrative n'a été prise pour dissimuler au requérant l'information contenue dans le mémorandum de la Représentante à la Commission des nominations, des promotions et des affectations;
- c. Il est pleinement conforme aux dispositions du paragraphe 31 du Règlement intérieur de la Commission que le mémorandum n'ait pas été communiqué : selon ce paragraphe, toutes les informations soumises aux comités et leurs recommandations doivent être traitées de manière strictement confidentielle, ne pas être partagées avec des tiers ni être examinées avec des personnes extérieures;
- d. Le mémorandum constituait une communication interne visant à informer la Commission de la décision administrative, déjà prise, de ne pas proroger le contrat du requérant. Cette décision est chose jugée, comme il a été décidé ultérieurement au sujet de l'affaire n°598 de la Commission paritaire de recours;

- e. La communication en question entre la Représentante et la Commission des nominations, des promotions et des affectations était conforme aux dispositions du paragraphe 43 du Règlement intérieur de la Commission selon lequel, au sujet de personnel nouvellement recruté par l'intermédiaire de cette commission et ayant un contrat de durée déterminée de six mois, le directeur doit confirmer (directement à l'organe compétent chargé du personnel/de l'administration) que les résultats du fonctionnaire sont satisfaisants et qu'il demandera une prorogation du contrat de durée déterminée;
- f. En outre, aucune des informations contenues dans le mémorandum n'était nouvelle pour le requérant puisque la décision de non prorogation lui avait déjà été notifiée dans un mémorandum du 5 octobre 2007. Le mémorandum n'a eu aucun effet sur les droits ou conditions d'emploi du requérant;
- g. Sur le fond, le défendeur formule deux observations préliminaires :
- Le requérant prétend que la teneur du mémorandum est « diffamatoire » pour autant qu'il considère que les allégations selon lesquelles ses résultats ont été réfutées et que la Commission paritaire mixte a conclu de même dans l'affaire n°598. Toutefois, le rapport à ce sujet de la Commission paritaire de recours n'indique pas que les résultats du requérant ont été satisfaisants;
 - Alors que le requérant affirme que l'Administration l'a incité à croire que son contrat serait prorogé, la question était déjà traitée dans son appel concernant son départ. Le rapport de la Commission paritaire de recours dans l'affaire n°598 précise à ce sujet qu'après avoir examiné les faits de la cause, la chambre/n'avait trouvé aucune circonstance justifiant que le requérant estime que les perspectives de renouvellement de son contrat de durée déterminée étaient bonnes.

- h. Le paragraphe 31 du Règlement intérieur de la Commission des nominations, des promotions et des affectations dispose :

« Que toutes les informations présentées aux comités et leurs recommandations doivent être traitées comme strictement confidentielles, et ne pas être partagées et examinées avec des personnes extérieures aux comités en application des règles et règlements applicables et des autres instructions du président ou du vice-président, avec l'accord des autres membres des comités. »

- i. L'information contenue dans le mémorandum du 12 octobre 2007 a été traitée confidentiellement, de manière totalement conforme à la disposition ci-dessus. De plus, la Commission des nominations, des promotions et des affectations n'a pas recouru aux exceptions prévues au paragraphe 31 de son Règlement intérieur dans ce cas. Rien, dans les règles et règlements de la Commission ne prévoit que soit divulguées des informations communiquées par l'Administration en application des dispositions du paragraphe 43 de son Règlement intérieur de la Commission. Le mémorandum indique clairement que le demandeur avait été informé de la décision de l'Organisation de se séparer de lui en raison de ses résultats non satisfaisants par un mémorandum du 5 octobre 2007;
- j. À ce sujet, les règles et procédures de la Commission n'accordent pas aux membres du personnel ayant un contrat de durée déterminée le droit de présenter leurs observations à la Commission lorsque leur contrat n'est pas renouvelé après leur stage. Le paragraphe 79 du Règlement de procédure concerne les contrats de durée indéterminée;
- k. Selon le paragraphe 43 du Règlement de procédure de la Commission concernant les contrats de durée déterminé :

« ...avant la fin des six mois de stage, le directeur doit confirmer directement aux organes des services du personnel et aux organes administratifs compétents que les résultats du fonctionnaire sont satisfaisants et qu'il demandera une prorogation du contrat de durée

déterminée... En l'absence d'une confirmation du directeur, le contrat de durée déterminée prendra fin automatiquement. »

1. En conséquence, la Commission des nominations, des promotions et des affectations n'examinera la prorogation des contrats de durée déterminée que si l'Administration fait une demande dans ce sens, ce qui ne s'est pas produit dans le cas d'espèce.

43. À la lumière de ce qui précède, le défendeur prie le Tribunal de juger la demande irrecevable et/ou de la rejeter comme infondée.

Considérants

44. Le Tribunal a décidé que les affaires n°UNDT/GVA/2009/40 et UNDT/GVA/2009/33 seraient examinées conjointement car elles découlent de la même situation de fait et contestaient des actes étroitement liés.

45. De fait, dans l'affaire n°UNDT/GVA/2009/40, le requérant conteste le non renouvellement de son contrat de durée déterminée qui lui a été notifié dans un mémorandum du 5 octobre 2007 tandis que, dans l'affaire n°UNDT/GVA/2009/33, il met en question le fait que, sa supérieure ayant communiqué la décision de non renouvellement à la Commission des nominations, des promotions et des affectations par une lettre du 12 octobre 2007, celui-ci, ayant reçu cette lettre, ne l'a pas informé de son existence ni de sa teneur.

46. En ce qui concerne l'affaire n°UNDT/GVA/2009/33 indiquée ci-dessus, elle doit être jugée irrecevable car elle ne relève pas du Tribunal *ratione materiae*. Au sens de l'alinéa a) du paragraphe 2.1 du Statut du Tribunal du contentieux administratif de l'ONU, la compétence de celui-ci se limite strictement à examiner la légalité de « décisions administratives ». Cette notion a reçu, dans le jugement n°1157, *Andronov* (2003) de l'ancien Tribunal administratif, une définition qui fait autorité :

« une décision administrative est une décision unilatérale prise par l'Administration dans un cas individuel particulier qui produit des conséquences juridiques directes dans l'ordre juridique. »

47. Cette définition, qui a été ensuite adoptée par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (voir UNDT/2009/077, *Hocking, Jarvis, McIntyre*, UNDT/2009/086, *Planas*, UNDT/2010/085, *Ishak*) et par le Tribunal d'appel des Nations Unies (voir jugements 2010-UNAT-013, *Schook c. le Secrétaire général*, 2010-UNAT-030, *Tabari c. UNRWA*), montre clairement que seule une décision créant des effets juridiques directs doit être considérée comme une « décision administrative » pour pouvoir être contestée officiellement devant le Tribunal.

48. Dans ces conditions, le Tribunal note que le paragraphe 43 du Règlement intérieur de la Commission des nominations, des promotions et des affectations du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés dispose que, en ce qui concerne le personnel nouvellement recruté par elle, avant la fin du stage de six mois le supérieur doit confirmer que l'intéressé a eu des résultats satisfaisants et demander une prorogation de son contrat de durée déterminée, et il ajoute qu'en l'absence d'une telle confirmation, le contrat de durée déterminée expirera automatiquement.

49. Il résulte du libellé de cette disposition que c'est au supérieur qu'appartient de décider de laisser le contrat de durée déterminée expirer à la fin du stage, sans intervention de la Commission des nominations, des promotions et des affectations. La Commission n'examine les cas que si le supérieur a demandé une prorogation et une fois qu'il l'a fait.

50. En fait, la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise avant que la Commission des nominations, des promotions et des affectations reçoive la lettre du 12 octobre 2007 et, au moment où elle fut informée de la décision, le requérant en avait déjà été averti par un mémorandum du 5 octobre 2007.

51. Dans ces conditions, le fait que la Commission des nominations, des promotions et des affectations n'ait pas communiqué la lettre du 12 octobre 2007 au

requérant ne pouvait pas, par et en lui-même, avoir eu d'effet sur la situation du requérant en droit. Cette lettre se présente simplement comme une communication interne. Tout au plus, son envoi peut être considéré comme une étape d'une procédure en comprenant plusieurs. À ce sujet, le Tribunal du contentieux administratif a reconnu précédemment que de telles étapes ne constituent pas des « décisions administratives » au sens de l'alinéa 1 a) de l'article 2 de son Statut (voir UNDT/2020/085, *Ishak*).

52. Au sujet de l'affaire n°UNDT/GVA/2009/40, il existe un décalage fondamental entre les parties au sujet des motifs qui sont à la base de la décision de ne pas proroger le contrat. Alors que la raison officiellement avancée est que les résultats de l'intéressé n'étaient pas satisfaisants, celui-ci prétend que la décision reposait sur des facteurs externes : plus précisément, elle était due à ce que le requérant avait appuyé l'audit que le BSCI avait fait au Bureau de Londres et le rapport résultant, qui critiquait abondamment l'administration du Bureau.

53. Il est opportun de rappeler, dès le début, que le requérant avait un contrat de durée déterminée. Ce type de contrat ne doit donner lieu à aucun espoir de renouvellement ou de conversion et, conformément à l'alinéa de l'ancienne règle 104.12 b) et à l'ancienne règle 109.7 du Règlement du personnel, il expire automatiquement et sans préavis à la date d'expiration indiquée dans la lettre de nomination.

54. Ce qui précède n'implique pas, néanmoins, que l'Organisation dispose d'un pouvoir sans limite. Les décisions de l'autorité administrative ne doivent pas être arbitraires ni motivés par des facteurs incompatibles avec une bonne administration, comme l'a constamment affirmé la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies et comme l'a confirmé récemment le Tribunal d'appel des Nations Unies (voir jugement 2010-UNAT-020, *Asaad c. UNRWA*).

55. Néanmoins, c'est au membre du personnel qui conteste la décision qu'il appartient de prouver que les motifs ne sont pas corrects (voir jugement 2010-UNAT-

020, *Asaad c. UNRWA*, UNDT/2009/083, *Bye*; UNDT/2010/009, *Allen*; jugements n°834, *Kumar* (1997), 1134, *Gomes* (2002), 1203, *Hjelmqvist* (2005) de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Donc, dans le cas d'espèce, il incombe au requérant de montrer que le non renouvellement contesté était le résultat de ses désaccords avec sa supérieure concernant le rapport d'audit du BSCI.

56. Après avoir examiné soigneusement les longues démonstrations du requérant, le Tribunal n'est pas convaincu que celui-ci ait apporté ces preuves. Le requérant fait reposer ses allégations sur l'hypothèse que la suite des faits prouve leur bien-fondé concernant une motivation illégitime. Néanmoins, la relation des faits invoquée par le requérant inclut un certain nombre d'aspects qui ne sont pas vérifiables en eux-mêmes, comme les détails de la rencontre du requérant avec la Représentante et le Représentant adjoint en août 2007. Même si l'on suppose que son compte rendu des faits était totalement exact et objectif, il n'en demeure pas moins que le requérant l'utilise comme seule base de déductions de portée éloignée, plus précisément de sa thèse selon laquelle son opinion positive du rapport critique du BSCI lui a attiré la partialité et l'hostilité de sa supérieure et, de plus, cette opinion est la cause du non renouvellement de son contrat. En fait, aucun élément concret n'étaye pareilles conclusions.

57. Globalement, les éléments avancés ne parviennent pas à établir que la décision contestée était due à des facteurs externes. Tout en comprenant qu'il est difficile de réunir des preuves matérielles dans des affaires de ce genre, le Tribunal n'est pas en mesure d'accepter des allégations aussi graves sur des bases aussi faibles.

58. En revanche, le Tribunal trouve tout aussi peu fondée la justification de la décision contestée de ne pas renouveler le contrat qui a été avancée par la Représentante du Bureau de Londres, plus précisément l'affirmation que les résultats du requérant n'étaient pas satisfaisants.

59. À ce sujet, l'Organisation n'a pas fourni la moindre correspondance, note ou autre prouvant les mauvais résultats du requérant. La première pièce figurant dans le

dossier qui témoigne du mécontentement de la Représentante au sujet de la qualité de son travail est la note concernant la réunion du 7 septembre 2007. Curieusement cette note, de même que les pièces ultérieures jointes en tant que preuves des mauvais résultats prétendus, ne contient rien de plus que des déclarations générales sur des insuffisances professionnelles, sans citer d'exemple ni de détail concret. Il apparaît que la supérieure n'a pas été en mesure, alors qu'il lui était demandé expressément de le faire, de présenter une seule note ou un seul courriel signalant des erreurs ou des retards du requérant dans l'exercice de ses fonctions ou transmettant une plainte d'une personne pour laquelle il avait travaillé ou d'un collègue, ou tout au moins de citer des incidents particuliers de cet ordre.

60. Il apparaît aussi que ces documents prouvant prétendument la mauvaise qualité du travail du requérant non seulement sont vagues et ne permettent pas de conclusion mais encore ont été entièrement rédigés par la Représentante du Bureau de Londres à l'exclusion de toute autre personne. Ils donnent fortement l'impression de refléter, tout au plus, l'opinion subjective de la Représentante, sans être appuyés par le moindre compte rendu objectif. Pareilles déclarations semblent d'autant moins fiables que la Représentante a été absente du Bureau pendant la plus grande partie des trois derniers mois du contrat du requérant, ce qui correspond à la moitié environ de la période de stage de celui-ci.

61. Comme l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies l'a répété, bien que l'Administration ne soit pas tenue de se justifier quand elle ne proroge pas un contrat de durée déterminée, lorsqu'elle choisit de motiver sa décision les raisons avancées doivent s'appuyer sur des faits (Jugements n°1191, *Aertgeerts* (2004), n°1177, *Van Eeden* (2004), n°1003, *Shasha'a* (2001)). Dans le même esprit, le Tribunal d'appel des Nations Unies a récemment considéré comme prouvé que les motifs d'une décision contestée étaient erronés, contradictoire ou fallacieux parce que la mesure prise à l'encontre du membre du personnel concerné reposait non pas sur des faits précis mais sur des raisons généralisées et que le défendeur n'avait apporté aucun élément de preuve indiquant que les raisons données par l'Organisation justifiaient la

décision (Jugement 2010-UNAT-020, *Asaad c. UNRWA*, du Tribunal d'appel des Nations Unies).

62. En outre, si les résultats du requérant laissaient réellement à désirer, sa supérieure aurait dû les lui signaler et lui donner des conseils adéquats pour qu'il ait une chance effective de s'améliorer. Elle aurait ainsi suivi la procédure prévue par les règles et procédures du Haut-Commissariat au sujet de la gestion des résultats et, plus généralement, les principes de bonne foi, de transparence et de bonne administration.

63. Néanmoins, rien n'indique que le requérant ait été informé d'une quelconque insuffisance de ses résultats avant le 20 septembre 2007, date à laquelle la Représentante lui envoya par courriel la note concernant la réunion du 7 septembre qu'elle avait rédigée. La décision de ne pas renouveler son contrat ayant été notifiée au requérant le 5 octobre suivant, il devient évident qu'il n'a pas reçu les avertissements progressifs et les conseils qu'il aurait été en droit d'attendre d'une supérieure ayant le sens de ses responsabilités. Il a par là perdu une occasion précieuse de corriger ses faiblesses.

64. En raison de tout ce qui précède, la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant doit être considérée comme non conforme à ses conditions d'emploi.

65. En application de l'alinéa 5 a) de l'article 10 de son Statut, le Tribunal du contentieux administratif peut ordonner l'annulation d'une décision dont l'illégalité a été établie. En outre, de manière générale, des décisions administratives contraires au droit ne peuvent pas résister, comme il a déjà été déclaré dans le jugement UNDT/2010/009, *Allen*. La décision en cause doit donc être annulée en application de l'alinéa 5 a) de l'article 10 du Statut du Tribunal.

66. Nonobstant ce qui précède, l'alinéa 5 a) de l'article 10 du Statut du Tribunal prescrit que, si la décision contestée porte nomination, le Tribunal fixe le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation. La

décision administrative de ne pas renouveler le contrat temporaire d'un membre du personnel doit être considérée comme constituant une telle décision. Les contrats, qu'ils soient temporaires ou de durée déterminée, expirant automatiquement à la date prévue pour cela (voir règle 9.4 du Règlement du personnel), les décisions concernant leur renouvellement sont des décisions d'accorder un nouveau contrat. Pour cette raison, toutes les décisions à ce sujet, qu'elles soient positives ou négatives, ont trait à une « nomination » au sens de l'alinéa 5 a) de l'article 10 du Statut du Tribunal.

67. Afin de fixer un montant convenable pour l'indemnité que l'Administration peut choisir de verser, il convient de considérer la durée du contrat que le requérant aurait obtenu si la décision contestée n'avait pas été prise. Bien qu'il ne soit pas possible de savoir avec certitude qu'elle aurait été la durée d'un hypothétique contrat ultérieur, il est très probable, vu les contrats précédents du requérant depuis son entrée à l'Organisation, qu'un autre contrat de durée déterminée de six mois lui aurait été offert. Cette durée doit donc être prise comme base de calcul. Néanmoins, on ne doit pas oublier que, comme l'indiquait le mémorandum du 5 octobre 2007, l'Organisation a effectivement accordé au requérant un contrat de deux mois supplémentaires au-delà de la date d'expiration normale, autrement dit le 28 septembre 2007.

68. Sur la base de ces considérations, le Tribunal définit comme égal à quatre mois de salaire de base net, selon le barème en vigueur à la date de la décision de non prorogation, l'indemnité que l'Administration peut choisir de payer au lieu d'annuler la décision contestée.

69. En ce qui concerne l'indemnisation du dommage subi, le requérant prétend que celle qu'il a déjà reçue à propos de l'affaire n°598 devant la Commission paritaire de recours n'était pas à la hauteur du dommage.

70. Le Tribunal considère, au contraire, que le montant égal à trois mois du salaire de base net constitue une indemnisation adéquate. Pour décider de cette question, il est essentiel de tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire.

À ce sujet, les deux affaires citées à l'appui de son affirmation (jugements n°1237, *Hussein* (2005) et 1430 (2008)) de l'ancien Tribunal administratif, étaient liées à des faits et des violations différents, et plus graves.

71. Premièrement, ces affaires étaient liées à une évaluation des résultats manifestement injuste qui avait abouti à des notations arbitraires dans les rapports d'évaluation correspondants; dans les deux cas, les groupes chargés des réfutations respectives formèrent la conclusion bien étayée que l'Administration était responsable de graves défauts de procédure. À la différence de ce qui s'est passé dans ces deux affaires, en l'absence d'un rapport d'évaluation des résultats finalisé et d'une procédure consécutive de réfutation, il n'a jamais été prouvé que les résultats du requérant avait été évalués de manière incorrect ou avaient été sous-évalués délibérément. En revanche, les éléments limités existants dans le cas d'espèce permettent uniquement de conclure que les allégations de mauvais résultats formulées par la supérieure du requérant n'ont pas été établies.

72. En outre, considérant que l'ancienneté est indubitablement un facteur à considérer pour fixer une indemnité (voir le jugement n°1237, *Hussein* (2005) de l'ancien Tribunal administratif), le Tribunal doit attribuer l'importance qu'il mérite au fait que le requérant a été employé par l'Organisation pendant la période relativement courte de quatorze mois.

73. Pour ces raisons, le requérant ayant déjà obtenu un montant égal à trois mois de salaire de base net par une décision du 6 mai 2009, le Tribunal n'accordera pas d'indemnisation additionnelle au titre de l'alinéa 5 b) de l'article 10 de son Statut.

Conclusion

74. Comte tenu de ce qui précède, le Tribunal DECIDE ce qui suit :

- 1) L'affaire n°UNDT/GVA/2009/33 est rejetée comme irrecevable;

- 2) La décision de ne pas proroger le contrat de durée déterminée du requérant est annulée. Néanmoins, en application de l'alinéa 5.a) de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, le demandeur peut choisir, au lieu d'annuler la décision, de payer une indemnité égale à quatre mois du salaire de base net selon le barème en vigueur à la date de la décision contestée;
- 3) Toutes les autres demandes sont rejetées.

(Signé) Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 22 juin 2010

Déposé au Greffe le 22 juin 2010

(Signé) Victor Rodriguez, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Genève..