



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/035
(UNAT 1638)
Jugement n° : UNDT/2010/174
Date : 04 octobre 2010
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

RYAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Néant

Conseil pour le défendeur :

Marcus Joyce, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. En septembre 2008, le requérant, ancien fonctionnaire de la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK), a introduit devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies une requête dirigée contre les décisions suivantes : (i) le refus de changer sa classe de P-5 à D-1, bien qu'il ait rempli des fonctions de niveau D-1 à partir de mars 2002, (ii) le refus implicite de mettre au concours le poste de Chef (D-1), Division de l'appui judiciaire international, qu'il a occupé de mars 2002 à janvier 2005, et (iii) la décision de ne pas donner suite au rapport du jury d'enquête sur ses allégations de discrimination et de harcèlement.

2. Le requérant demande au Tribunal :

- a. D'ordonner qu'il soit promu rétroactivement au niveau D-1 à compter du 26 mars 2002, ou bien que l'Administration soit condamnée à lui verser une somme correspondant à la différence entre son salaire au niveau P-5 et celui qu'il aurait perçu au niveau D-1 depuis le 27 mars 2002 jusqu'à sa promotion effective, après déduction de l'indemnité de poste perçue du 27 mars 2002 au 31 janvier 2005, assortie d'intérêts au taux de huit pour cent l'an à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la notification du jugement et jusqu'à ce que le paiement soit effectué ;
- b. De condamner le défendeur à lui verser l'indemnité maximum pour le préjudice de carrière subi, ainsi que pour le préjudice moral résultant du harcèlement dont il a été victime de la part des responsables du Département de la justice ;
- c. De renvoyer l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines pour complément d'enquête, ainsi que l'avait demandé le jury d'enquête, et afin qu'une procédure disciplinaire soit instituée contre

les personnes responsables d'actes de harcèlement et de discrimination à son encontre.

3. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, la requête en instance devant l'ancien Tribunal administratif a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} janvier 2010.

Faits

4. Entre 1992 et 2001, le requérant a travaillé pour les Nations Unies dans différentes missions avec des interruptions de service. Le 18 août 2001, il a été réaffecté de l'Administration transitoire des Nations Unies au Timor oriental à la MINUK, en tant qu'Administrateur municipal au niveau P-5, titulaire d'un engagement pour des activités de durée limitée (série 300 de l'ancien Règlement du personnel) de deux mois et 14 jours. Son engagement a ensuite été renouvelé de façon continue.

5. Le 30 novembre 2001, le requérant a présenté sa candidature pour le poste de Chef (D-1), Division de l'appui judiciaire international, Département de la justice, Pilier I (police et justice), MINUK, suite à un avis de vacance publié par le Département des opérations de maintien de la paix (ci-après désigné par l'acronyme anglais DPKO).

6. Après avoir passé un entretien le 17 mars 2002, le requérant a été sélectionné et a pris les fonctions de Chef, Division de l'appui judiciaire international, le 26 mars 2002.

7. Le 15 juillet 2002, le Directeur du Département de la justice et le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour la police et la justice (Pilier I de la MINUK), en leur qualité de premier et deuxième notateurs du requérant, ont, au moyen du formulaire prévu à cet effet, demandé le changement de classe du requérant de P-5 à D-1.

8. Le 28 septembre 2002, la Commission locale de contrôle de la MINUK a, sur la base de la demande susmentionnée, recommandé le changement de classe du requérant. Le 1^{er} octobre 2002, le Chef des Services administratifs de la MINUK a entériné la recommandation de la Commission locale de contrôle.

9. Le 4 octobre 2002, le Chef des Services administratifs de la MINUK a transmis au Service de la gestion et du soutien au personnel de DPKO la liste des membres du personnel dont la Commission locale de contrôle avait recommandé le changement de classe.

10. Par un mémorandum du 20 janvier 2003, le Chef du personnel civil de la MINUK a informé le requérant que le Service de la gestion et du soutien au personnel de DPKO n'avait pas approuvé la recommandation de changement de classe faite en sa faveur par la Commission locale de contrôle, au motif que le requérant avait une expérience juridique limitée et n'avait pas été recruté à la suite d'une procédure de concours. Le Chef du personnel civil a ajouté que le Service de la gestion et du soutien au personnel de DPKO avait suggéré de mettre le poste au concours, auquel cas le requérant pourrait postuler.

11. Suite au mémorandum susmentionné, le requérant a présenté le 23 juin 2003 au Directeur de l'administration de la MINUK une demande de changement de classe de P-5 à D-1, en fournissant des détails quant à son expérience dans le domaine juridique et en expliquant qu'à son sens, il avait été nommé à la suite d'un concours. Par télécopie du 27 juin 2003, le Directeur de l'administration de la MINUK a transmis le mémorandum du requérant à DPKO.

12. Par télécopie en date du 16 octobre 2003, le Service de la gestion et du soutien au personnel de DPKO a répondu à la nouvelle Directrice de l'administration de la MINUK qu'après vérifications, il avait été confirmé que le requérant n'avait pas été nommé à la suite d'une procédure de sélection par concours et il a maintenu la décision refusant de changer sa classe de P-5 à D-1. Le 20 octobre 2003, le Chef du personnel civil de la MINUK a transmis une copie de cette télécopie au requérant.

13. Par courrier électronique en date du 20 janvier 2004, le requérant a demandé au Directeur du Département de la justice de faire appliquer la recommandation de DPKO de mettre son poste au concours. Le 26 janvier 2004, le Directeur du Département de la justice a répondu au requérant qu'il en avait parlé avec le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour la police et la justice.

14. Par courrier électronique du 8 avril 2004, le requérant a demandé au Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour la police et la justice de confirmer s'il allait mettre son poste au concours.

15. Par la suite, le requérant a continué ses démarches diverses auprès de différents responsables de la MINUK afin que le poste qu'il occupait soit mis au concours.

16. Par mémorandum du 8 octobre 2004 adressé au requérant à travers le Directeur du Département de la justice, la Cheffe du personnel civil a regretté le retard pris quant à la mise au concours du poste du requérant et indiqué qu'elle conseillerait au Directeur du Département de la justice de le mettre au concours sans tarder.

17. Par courrier électronique du 9 novembre 2004 adressé au Service du personnel civil, le requérant s'est inquiété du fait que le Directeur du Département de la justice n'avait pas réagi à la demande de la Cheffe du personnel civil de mettre son poste au concours.

18. Suite aux échanges susmentionnés, par courrier électronique du 11 novembre 2004, l'Administrateur en charge de la Division de l'administration a indiqué au Service du personnel qu'il apprécierait que le poste du requérant soit publié sans délai.

19. Le 22 novembre 2004, le Directeur du Département de la justice a informé le requérant qu'il ne recommanderait pas la prolongation de son contrat au-delà de sa date d'expiration le 31 décembre 2004, suite à une réduction des effectifs du Département.

20. Le 24 novembre 2004, le requérant a écrit au Représentant spécial du Secrétaire général pour contester la décision de ne pas renouveler son contrat et lui demander d'ouvrir une enquête préliminaire au sein du Département de la justice sur la discrimination dont il avait été victime du fait de sa non-promotion et sur la campagne de harcèlement menée à son encontre par certains de ses collègues.

21. Par mémorandum en date du 29 novembre 2004, le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour la police et la justice a confirmé à la Directrice de l'administration de la MINUK que le Département de la justice allait subir une réorganisation, touchant notamment la Division de l'appui judiciaire international qui serait intégrée dans une nouvelle division. Dans ce contexte, le poste de Chef (D-1) de la Division de l'appui judiciaire international et d'autres postes devenaient superflus. En outre, puisque les seuls postes vacants au niveau P-5 étaient les postes de juge international et de procureur, il n'était pas possible de redéployer le requérant au sein du Département, d'où la décision de ne pas renouveler son contrat.

22. Par mémorandum en date du 2 décembre 2004, la Directrice de l'administration de la MINUK a indiqué au Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour la police et la justice que les procédures applicables en matière de réduction d'effectifs devaient être suivies, ce qui ne semblait pas avoir été le cas s'agissant du poste du requérant. En outre, étant donné que le Pilier I disposait de deux postes D-1 et deux postes P-5 vacants, il n'était pas nécessaire de libérer le poste du requérant au 1^{er} janvier 2005. En conséquence, elle recommandait la prolongation du contrat du requérant jusqu'au 31 mars 2005 afin de suivre les procédures applicables.

23. Le 10 décembre 2004, le Chef des services administratifs de la MINUK a informé le requérant de la composition du jury d'enquête chargé d'examiner sa plainte en application de l'instruction administration ST/AI/371, « Mesures disciplinaires révisées ».

24. Le 1^{er} février 2005, le requérant a été réaffecté temporairement sur un autre poste de niveau D-1, en attendant la mise au concours du poste en question, en tant

qu'Adjoint par intérim au Conseiller juridique, Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général.

25. Le 5 décembre 2005, le jury d'enquête chargé d'examiner les allégations du requérant a rendu son rapport à l'Administrateur en charge de la Division de l'administration de la MINUK.

26. Par télécopie du 28 février 2006, intitulée « Enquête préliminaire demandée par [le requérant] sur des allégations de faute professionnelle à l'encontre de fonctionnaires du Département de la justice de la MINUK », l'Administrateur en charge de la Division de l'administration, MINUK, a transmis à la Sous-Secrétaire générale aux opérations de maintien de la paix le rapport du jury d'enquête et a formulé des observations sur ledit rapport. Il estimait notamment que si le rapport démontrait que le requérant n'avait pas de bonnes relations avec certains de ses collègues du Département de la justice, il n'apportait pas la preuve qu'il avait fait l'objet de harcèlement et de discrimination. Il admettait néanmoins que le requérant avait été victime de l'inaction de l'Administration quant à la mise au concours de son poste et l'octroi d'une indemnité de poste, et demandait des instructions quant à la possibilité d'accorder au requérant une indemnité de poste au niveau D-1 pour la période pendant laquelle il avait rempli les fonctions de Chef, Division de l'appui judiciaire international.

27. Par mémorandum du 5 avril 2006, l'Administrateur en charge de la Division de l'administration, MINUK, a informé le requérant de ses décisions quant à la suite à donner au rapport d'enquête, dont il n'a pas fourni une copie au requérant. En particulier, il a indiqué au requérant que selon lui, l'inaction du Département de la justice pour mettre au concours le poste qu'il occupait et pour lui faire octroyer une indemnité de poste était la preuve qu'il n'avait pas été traité de manière équitable. A cet égard, il avait donc demandé au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat des Nations Unies des instructions sur les mesures à prendre. En revanche, concernant les allégations du requérant à l'encontre de certains fonctionnaires du Pilier I, et notamment du Département de la justice, il disait n'avoir pas trouvé

suffisamment de preuves de harcèlement et de discrimination dans le rapport d'enquête.

28. Le 14 avril 2006, le requérant a répondu au mémorandum susmentionné en exprimant sa satisfaction quant à la conclusion de l'Administrateur en charge de la Division de l'administration concernant l'inaction du Département de la justice pour mettre son poste au concours et pour lui faire obtenir une indemnité de poste. Il acceptait également la conclusion de celui-ci concernant ses allégations de discrimination car, indiquait-il, celles-ci visaient uniquement sa non-promotion à la classe D-1 et le non-octroi d'une indemnité de poste. En revanche, il contestait la conclusion selon laquelle ses allégations de harcèlement n'étaient pas suffisamment établies et demandait que les coupables soient poursuivis conformément aux procédures décrites dans l'instruction administrative ST/AI/371.

29. Le requérant dit avoir obtenu peu après, d'une tierce personne, une copie du rapport du jury d'enquête et de la télécopie du 28 février 2006 de l'Administrateur en charge de la Division de l'administration à la Sous-Secrétaire générale aux opérations de maintien de la paix.

30. Le 16 mai 2006, le requérant a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen de trois décisions, à savoir, premièrement, le refus de lui accorder une indemnité de poste au niveau D-1 pour la période ayant débuté en mars 2002, deuxièmement la décision de ne pas changer sa classe de P-5 à D-1 bien qu'il remplisse des fonctions de niveau D-1 depuis mars 2002, et enfin, « l'absence de décision de DPKO et du Bureau de la gestion des ressources humaines de donner des conseils à l'Administrateur en charge de la Division de l'administration, suite à la demande de ce dernier deux mois et demi auparavant, le 28 février 2006, quant aux mesures à prendre sur la base des conclusions du rapport du jury d'enquête ».

31. Par télécopie en date du 20 juillet 2006, en réponse à la télécopie susmentionnée du 28 février 2006, DPKO a communiqué à la MINUK son accord pour octroyer au requérant une indemnité de poste au niveau D-1 du 27 mars 2002 au

31 janvier 2005, soit pendant la période au cours de laquelle il avait servi comme Chef, Division de l'appui judiciaire international.

32. Le 19 septembre 2006, le requérant a présenté un recours incomplet devant la Commission paritaire de recours (CPR) de New York, puis un recours complet le 18 octobre 2006.

33. Le 19 février 2008, la CPR a adopté son rapport, dans lequel elle concluait qu'il n'y avait pas lieu de faire de recommandation en faveur du requérant. Le 12 mars 2008, la CPR a transmis son rapport au Secrétaire général.

34. Le 11 avril 2008, la CPR a transmis au requérant une copie de son rapport.

35. Le 17 juin 2008, la Vice-Secrétaire générale a transmis au requérant une copie du rapport de la CPR et lui a notifié la décision du Secrétaire général d'accepter les conclusions de la CPR et de ne prendre aucune action quant à son recours.

36. Le 23 septembre 2008, après avoir demandé et obtenu du Tribunal administratif une extension des délais, le requérant a introduit sa requête.

37. Le 21 avril 2009, après avoir demandé et obtenu du Tribunal administratif deux prorogations de délais, le défendeur a soumis sa réponse à la requête. La réponse a été transmise le 22 avril 2009 au requérant, qui a soumis des observations le 23 juin 2009.

38. Le 30 juin 2009, le requérant a quitté le service de l'Organisation, suite à la suppression de son poste et au non-renouvellement de son contrat. Il aurait atteint l'âge statutaire de départ à la retraite le 8 août 2009.

39. L'affaire, qui n'a pu être jugée par le Tribunal administratif avant qu'il ne soit dissout le 31 décembre 2009, a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif le 1^{er} janvier 2010.

40. Par lettre en date du 15 juin 2010, le Tribunal a informé les parties qu'il considérait qu'une audience n'était pas nécessaire dans l'instance et leur a permis de se prononcer sur la question dans un délai d'une semaine.

41. Le 17 juin 2010, le défendeur a indiqué qu'il était d'accord avec la position du Tribunal selon laquelle une audience n'était pas nécessaire. Le même jour, le requérant a écrit au Tribunal qu'il avait l'intention d'être présent à l'audience et de défendre personnellement sa cause et il a demandé des précisions quant à la date envisagée, en indiquant sa préférence pour le mois de septembre 2010.

42. Par lettre en date du 26 août 2010, le Tribunal a informé les parties qu'une audience serait tenue le 22 septembre 2010.

43. Le 10 septembre 2010, le requérant a soumis trois annexes supplémentaires à sa requête, puis quatre autres le 17 septembre 2010 et enfin deux annexes le 20 septembre 2010. Ce jour-là, il a également soumis une deuxième version écrite de la « présentation orale » qu'il avait préparée en vue de l'audience.

44. Le 22 septembre 2010, une audience a eu lieu. Le requérant a comparu en personne tandis que le conseil du défendeur a participé par vidéoconférence.

Arguments des parties

45. Les arguments du requérant sont les suivants :

- a. Sa requête est recevable. Il ne peut lui être reproché d'avoir tenté de résoudre par la négociation un problème persistant et, dès lors que le problème demeurait, d'avoir tardé à présenter une contestation formelle ;
- b. Contrairement à ce qu'a estimé la CPR, sa demande de nouvel examen en tant qu'elle concernait son changement de classe n'était pas tardive puisque les décisions contestées des 20 janvier et 16 octobre 2003 n'étaient pas des décisions définitives, mais des décisions conditionnées à la mise au concours de son poste par la MINUK conformément aux instructions de DPKO ;
- c. La MINUK et DPKO n'ont pas respecté leur obligation contractuelle de le promouvoir au niveau D-1 résultant de l'accord verbal intervenu

le 17 mars 2002 entre le requérant et le Directeur du Département de la justice, Pilier I ;

- d. Un Spécialiste des affaires civiles du Pilier II de la MINUK, qui avait été recommandé pour un changement de classe au niveau P-4 par le même mémorandum du 4 octobre 2002 contenant également le nom du requérant, a été promu sans sélection par concours, sur la seule proposition de son supérieur hiérarchique, ce qui démontre qu'il a été victime d'un traitement discriminatoire de la part des responsables du Département de la justice, Pilier I ;
- e. La MINUK a ensuite manqué à son obligation de mettre en œuvre les « demandes, recommandations et instructions » de DPKO, du Chef de cabinet, du Directeur de l'administration et du Chef du personnel civil de procéder à une sélection par concours pour le poste de Chef, Division de l'appui judiciaire international. Ces demandes sont contenues notamment dans le mémorandum du 20 janvier 2003 du Chef du personnel civil de la MINUK et la télécopie du 16 octobre 2003 de DPKO. Le requérant était en droit de voir ses demandes traitées de façon équitable ;
- f. La MINUK n'a pas rempli son obligation de le protéger contre les actes de harcèlement et de discrimination dont il a été victime, tels qu'ils ressortent du rapport du jury d'enquête. Il y est notamment affirmé que sont constitutifs de harcèlement l'indécision des personnes dirigeant le Département de la justice à effectuer les démarches nécessaires pour qu'il soit promu au niveau D-1, ainsi que le refus de lui accorder une indemnité de poste et la tentative de ne pas renouveler son contrat ;
- g. Il y avait de fait au sein du Pilier I, et notamment du Département de la justice, un complot fomenté par certains collègues du requérant pour lui nuire. Le jury d'enquête a conclu que sa plainte pour discrimination

et harcèlement était fondée et que l'Organisation devait y donner suite ;

- h. S'il est vrai que l'Administration a un pouvoir discrétionnaire quant à la suite à donner aux conclusions du rapport d'enquête conformément à l'instruction administrative ST/AI/371, cela ne doit pas, comme en l'espèce, être arbitraire. Il ressort clairement du rapport du jury d'enquête que des cadres du Pilier I, et notamment du Département de la justice, se sont rendus coupables de faute professionnelle au sens de l'instruction administrative susmentionnée. La décision de l'Administrateur en charge de la Division de l'administration de ne pas en référer à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, comme l'y obligeait le paragraphe 3 de ladite instruction administrative, n'était pas suffisamment raisonnée, ni justifiée étant donné les contradictions flagrantes entre ses conclusions et celles du jury d'enquête ;

46. Les arguments du défendeur sont les suivants :

- a. La demande de nouvel examen du requérant de la décision de ne pas lui accorder une promotion au niveau D-1 est irrecevable comme tardive par application de la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur. Par un mémorandum du 20 janvier 2003, le requérant a été informé de la décision de DPKO de rejeter la recommandation de changement de classe faite en sa faveur par la Commission locale de contrôle de la MINUK. Or le requérant n'a contesté cette décision que le 16 mai 2006, soit plus de trois ans après sa notification, sans justifier d'aucune circonstance exceptionnelle. Au contraire, il reconnaît avoir voulu privilégier la consultation et la médiation ;
- b. Le requérant n'a aucun droit de demander que la MINUK organise une procédure de sélection par concours pour le poste de Chef, Division de

l'appui judiciaire international, Département de la justice, MINUK. Aucune disposition du Règlement du personnel ne donne ce droit aux fonctionnaires. L'initiative d'une telle procédure n'appartient qu'au Secrétaire général, qui a un très large pouvoir discrétionnaire pour le faire, comme l'a reconnu l'ancien Tribunal administratif ;

- c. Les conclusions du jury d'enquête n'étaient pas de nature à établir que le requérant avait été victime de discrimination ou de harcèlement. Le rapport du jury d'enquête a été communiqué à la Sous-Secrétaire générale aux opérations de maintien de la paix. L'Administration de la MINUK n'a trouvé dans le rapport aucune preuve de discrimination ou de harcèlement, donc il n'y avait pas lieu de mener un complément d'enquête ou d'engager des poursuites disciplinaires. Comme la reconnu l'ancien Tribunal administratif, il est de la seule compétence de l'Administration d'engager de telles poursuites et de décider s'il y a eu faute professionnelle ou pas et il n'est juridiquement possible pour personne de contraindre l'Administration à prendre des mesures disciplinaires contre un tiers ;
- d. Le requérant a été indemnisé de façon adéquate pour les irrégularités commises via l'octroi à titre rétroactif d'une indemnité de poste pour la période pendant laquelle il a occupé les fonctions de Chef, Division de l'appui judiciaire international.

Jugement

47. Le 16 mai 2006, le requérant a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen de trois décisions, à savoir, premièrement, le refus de lui accorder une indemnité de poste au niveau D-1 pour la période ayant débuté en mars 2002, quand il a pris des fonctions de niveau D-1, deuxièmement, le refus de DPKO de changer sa classe de P-5 à D-1 bien qu'il ait rempli des fonctions de niveau D-1 à partir de mars

2002, et enfin la décision de ne pas donner suite au rapport du jury d'enquête sur ses allégations de discrimination et de harcèlement.

48. Devant le Tribunal, le requérant conteste les deuxième et troisième décisions susmentionnées. Il conteste en outre le refus implicite de la MINUK d'ouvrir au concours le poste de Chef, Division de l'appui judiciaire international, qu'il a occupé de mars 2002 à janvier 2005. En revanche, il a renoncé à contester la décision relative à l'indemnité de poste, celle-ci lui ayant été accordée peu après sa demande de nouvel examen. Il n'y a donc pas lieu pour le Tribunal de statuer sur cette décision.

Changement de classe de P-5 à D-1

49. La disposition 111.2 du Règlement du personnel en vigueur au moment des faits stipule :

a) Tout fonctionnaire qui ... désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général pour demander que cette décision soit reconsidérée; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

...

f) Le recours est irrecevable si les délais prescrits à l'alinéa a) ci-dessus n'ont pas été respectés, à moins que la chambre constituée pour connaître du recours ne les ait suspendus en considération de circonstances exceptionnelles.

50. Il résulte des faits tels qu'ils ont été relatés ci-dessus que, d'une part, le requérant a été informé par un mémorandum du 20 janvier 2003 du Chef du personnel civil de la MINUK que DPKO n'avait pas approuvé la recommandation faite par la Commission locale de contrôle de changer la classe du requérant de P-5 à D-1, au motif que ce dernier avait une expérience juridique limitée et n'avait pas été recruté à la suite d'une procédure de concours. D'autre part, le 16 octobre 2003, suite à une demande du requérant, DPKO a confirmé sa décision de refus précédente, ce qui a été notifié au requérant le 20 octobre 2003. Ainsi, par application de la disposition précitée, le requérant était hors délai lorsqu'il a présenté sa demande de nouvel examen au Secrétaire général le 16 mai 2006, soit plus de trois ans après la première décision.

51. Toutefois, le requérant soutient que, contrairement à ce qu'a estimé le Secrétaire général, sa demande de nouvel examen n'était pas tardive dès lors qu'il a demandé postérieurement à plusieurs reprises à être promu au niveau D-1, que, pour obtenir satisfaction, il a privilégié la négociation, et que ce n'est qu'à défaut de succès qu'il a engagé une procédure formelle.

52. Il y a donc lieu pour le Tribunal de se prononcer sur la question de savoir si de nouvelles demandes du requérant postérieures à la décision du 20 janvier 2003 ont pu créer des décisions de refus explicites ou implicites qui ne seraient pas uniquement confirmatives des précédentes et qui seraient susceptibles de faire l'objet de demandes de nouvel examen.

53. Lorsqu'un fonctionnaire présente à plusieurs reprises des demandes à l'Administration, seule la première décision de refus est susceptible de faire l'objet d'un recours et ce recours doit être présenté dans les délais courant à partir de la naissance de la première décision de refus. Les décisions de refus postérieures de l'Administration ne sont que des décisions confirmatives non susceptibles de recours. Ce n'est que lorsqu'une nouvelle demande du fonctionnaire est assortie de circonstances nouvelles que l'Administration doit la réexaminer et que la décision qui s'ensuit ne peut être considérée comme une décision confirmative (voir par exemple le jugement n° 1301 (2006) de l'ancien Tribunal administratif, ainsi que le jugement UNDT/2010/155, *Borg-Olivier*, du présent Tribunal). En l'espèce, le requérant ne fait état d'aucune circonstance nouvelle postérieure à la décision du 16 octobre 2003, qui aurait pu mettre l'Administration dans l'obligation de prendre une nouvelle décision.

54. Par ailleurs, à l'audience et dans l'exposé écrit de sa présentation orale, le requérant a soutenu qu'il y avait lieu dans son cas de faire application de la disposition 111.2 (f) précitée. Or il ne fait état d'aucune circonstance exceptionnelle, c'est-à-dire « des circonstances échappant au contrôle du requérant, qui l'auraient empêché de soumettre une demande de nouvel examen ... à temps » telles qu'elles ont été définies par l'ancien Tribunal administratif, le présent Tribunal et le Tribunal d'appel (voir par exemple le jugement n° 1301 (2006) de l'ancien Tribunal

administratif ; les jugements UNDT/2010/083, *Barned*, et UNDT/2010/102, *Abu-Hawaila*, du présent Tribunal; et l'arrêt 2010-UNAT-029, *El-Khatib*, du Tribunal d'appel).

55. Si le requérant soutient, contrairement à ce qu'a estimé le Secrétaire général, que sa demande de nouvel examen n'était pas tardive dès lors que pour obtenir satisfaction, il a privilégié le dialogue au contentieux et que ce n'est qu'à défaut de succès du dialogue qu'il a entamé une procédure formelle, il convient de rappeler que la recherche d'un accord n'a pas normalement pour effet de suspendre les délais dans lesquels un recours hiérarchique ou contentieux doit être introduit et que cela ne peut en aucun cas constituer des circonstances exceptionnelles (voir par exemple les jugements n° 1211, *Muigai* (2004), et 1386 (2008) de l'ancien Tribunal administratif ; et le jugement UNDT/2010/102, *Abu-Hawaila*, du présent Tribunal).

56. Enfin si le requérant soutient que les décisions des 20 janvier et 16 octobre 2003 n'étaient pas des décisions définitives à partir desquelles les délais ont commencé à courir, mais des décisions conditionnées à la mise au concours de son poste par la MINUK conformément aux instructions de DPKO, il ressort clairement du mémorandum du 20 janvier 2003 et de la télécopie du 16 octobre 2003 que la décision de DPKO de rejeter la demande de changement de classe du requérant était une décision définitive.

57. Ainsi, il résulte de ce qui précède que la requête ne peut être que rejetée comme tardive en tant qu'elle est dirigée contre la décision de ne pas changer la classe du requérant de P-5 à D-1 à compter de mars 2002.

58. Pour faire reste de droit, le Tribunal peut ajouter, en premier lieu, que la décision de refus de changer la classe du requérant a été prise par l'Administration de DPKO dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, sans qu'il ressorte des faits de la cause que la décision en question soit entachée d'arbitraire, qu'elle soit fondée sur des considérations étrangères à une bonne administration ou qu'elle repose sur des motifs erronés, fallacieux ou illicites (voir l'arrêt 2010-UNAT-021, *Asaad*, du Tribunal d'appel). En second lieu, bien que le requérant soutienne que la MINUK et

DPKO avaient une obligation contractuelle de le promouvoir au niveau D-1 résultant d'un accord verbal intervenu le 17 mars 2002 entre le requérant et le Directeur du Département de la justice, le Tribunal relève que le requérant n'a pas apporté la preuve d'un tel accord verbal. Au contraire, dans un courrier électronique en date du 19 mars 2002 que le requérant a soumis au Tribunal le 10 septembre 2010, ainsi qu'à deux reprises dans sa demande de nouvel examen au Secrétaire général, le requérant explique qu'au cours de sa réunion avec le Directeur du Département de la justice, ce dernier lui a dit qu'il « recommanderait » sa promotion. Le requérant ne peut soutenir sérieusement qu'une obligation contractuelle de le promouvoir soit née de l'engagement pris, et par ailleurs respecté, par le Directeur du Département de la justice de le recommander.

Mise au concours du poste de Chef, Division de l'appui judiciaire international

59. Devant le Tribunal, le requérant conteste également le refus implicite de la MINUK de mettre au concours le poste de Chef (D-1), Division de l'appui judiciaire international, qu'il a occupé de mars 2002 à janvier 2005. Si le défendeur soutient que le requérant n'avait aucun droit de demander à ce que la MINUK organise une procédure de sélection par concours pour son poste, le Tribunal relève au contraire que conformément au paragraphe 7 des « Procédures opérationnelles normales pour le recrutement du personnel international des Piliers I et II », la MINUK avait l'obligation d'annoncer le poste de Chef, Division de l'appui judiciaire international, dans les trois mois suivant le redéploiement du requérant sur ce poste. Le requérant était donc en droit de demander au défendeur qu'il applique à son cas la règle susmentionnée.

60. Toutefois, dans sa demande de nouvel examen au Secrétaire général, le requérant n'a pas identifié explicitement le refus implicite de la MINUK comme une décision contestée.

61. A l'audience, le conseil du défendeur a soulevé la question de l'irrecevabilité de la requête en tant qu'elle conteste le refus de mettre au concours le poste du requérant, au motif que le Tribunal n'est compétent que pour connaître des requêtes

contre des décisions ayant fait l'objet d'une demande préalable de nouvel examen. Interrogé par le Tribunal sur la question de savoir si dans sa lettre au Secrétaire général, il avait entendu contester également cette décision, le requérant a répondu par l'affirmative, sans toutefois pouvoir étayer cette affirmation.

62. Le Tribunal considère que, dans sa lettre de demande de nouvel examen, le requérant doit être regardé comme ayant entendu contester le refus implicite du défendeur de remettre son poste au concours.

63. Il y a donc lieu pour le Tribunal de décider quand le défendeur a pris une telle décision implicite en examinant les échanges entre le requérant et l'Administration ayant abouti à ce que ce litige soit porté devant le Tribunal.

64. La première demande du requérant tendant à ce que son poste soit mis au concours est un courrier électronique du 20 janvier 2004 qu'il adresse au Directeur du Département de la justice, à savoir son supérieur hiérarchique direct et donc le responsable du poste à pourvoir. Ce dernier lui répond le 26 janvier 2004 qu'il a évoqué cette demande avec le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour la police et la justice, à qui revient la décision. Le 7 avril 2004, lors d'une réunion avec ledit Représentant spécial adjoint, le requérant demande que son poste soit mis au concours. Aux dires du requérant, qui n'est pas contredit par le défendeur, le Représentant spécial adjoint lui a répondu qu'il était prêt à autoriser une mise au concours de son poste, après consultation avec le futur Directeur du Département de la justice dont la prise de fonctions est prévue quatre à six semaines plus tard. Le 8 octobre 2004, la Cheffe du personnel civil demande audit Directeur de publier le poste du requérant. Aucune suite n'est donnée à cette demande et le 11 novembre 2004, l'Administrateur en charge de la Division de l'administration indique au Service du personnel qu'il apprécierait que le poste du requérant soit publié sans délai. Le 22 novembre 2004, au cours d'une réunion, le Directeur du Département de la justice informe le requérant qu'il a décidé de ne pas renouveler son contrat au-delà de sa date d'expiration le 31 décembre 2004 du fait d'une réduction des effectifs du

Département et le 1^{er} février 2005, le requérant est réaffecté sur un autre poste dans un autre Département.

65. Le Tribunal considère qu'au moins à la date du 22 novembre 2004, le requérant avait une connaissance certaine du refus implicite de mettre son poste au concours. Au surplus, aucun doute ne pouvait demeurer après sa réaffectation le 1^{er} février 2005 sur un autre poste dans un autre Département. Dès lors, en ne soumettant sa demande de nouvel examen au Secrétaire général que plus d'un an après, en mai 2006, le requérant était hors délai et sa requête en tant qu'elle est dirigée contre le refus de mettre son poste au concours ne peut qu'être rejetée comme tardive.

Rapport du jury d'enquête

66. Le requérant soutient par ailleurs que la MINUK n'a pas donné les suites appropriées au rapport du jury d'enquête qui avait été désigné suite à sa plainte pour harcèlement et discrimination en date du 24 novembre 2004.

67. L'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991 applicable à la date de du dépôt de plainte du requérant, et dont il n'existe pas de traduction en français, stipule :

2. Where there is reason to believe that a staff member has engaged in unsatisfactory conduct for which a disciplinary measure may be imposed, the head of office or responsible officer shall undertake a preliminary investigation...

3. If the preliminary investigation appears to indicate that the report of misconduct is well founded, the head of office or responsible officer should immediately report the matter to the Assistant Secretary-General, Office of Human Resources Management, giving a full account of the facts that are known and attaching documentary evidence ... relevant to the alleged misconduct.

68. Il résulte des faits tels qu'ils sont relatés ci-dessus qu'en décembre 2005, le jury d'enquête établi à la suite de la plainte formulée par le requérant a rendu son rapport à l'Administrateur en charge de la Division de l'administration de la MINUK.

69. Les conclusions du rapport étaient les suivantes. Premièrement, le jury d'enquête estimait qu'étaient constitutives de discrimination : (i) une tentative du Représentant spécial adjoint d'écarter le requérant de la sélection des juges et des procureurs, étant donné que les termes de référence du requérant prévoyaient sa participation à une telle procédure, et (ii) la tentative du Directeur du Département de la justice et du Représentant spécial adjoint de ne pas renouveler le contrat du requérant. Deuxièmement, il estimait qu'était constitutive de harcèlement l'inaction de l'Administration pour faire reclasser le requérant au niveau D-1 et lui faire obtenir une indemnité de poste. Enfin, le jury d'enquête relevait des « pratiques de gestion discutables et un manque de professionnalisme au sein du Département de la justice », tout en précisant qu'il n'y avait pas eu de fautes au sens technique du terme. Sur cette base, le jury d'enquête concluait qu'il y avait lieu « d'examiner plus avant » les allégations du requérant.

70. Il ressort de la télécopie adressée à la Sous-Secrétaire générale aux opérations de maintien de la paix le 28 février 2006 et de la lettre adressée au requérant le 5 avril 2006 par l'Administrateur en charge de la Division de l'administration, que ce dernier avait conclu que le Département de la justice n'avait pas traité le requérant de manière équitable en ne mettant pas son poste au concours et en n'appuyant pas sa demande d'indemnité de poste, raison pour laquelle il avait demandé au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat des Nations Unies des instructions quant à la possibilité d'accorder au requérant une indemnité de poste au niveau D-1. Il ressort en outre de la télécopie et de la lettre susmentionnées que l'Administrateur en charge de la Division de l'administration avait également conclu que le rapport du jury d'enquête ne contenait pas suffisamment de preuves à l'appui des allégations de harcèlement et de discrimination formulées par le requérant contre certains membres du personnel du Pilier I, et notamment du Département de la justice.

71. Conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'instruction administrative ST/AI/371, il appartient au chef ou responsable de tirer les conclusions du rapport d'enquête. S'il est tenu par les faits tels qu'ils ressortent du rapport d'enquête, il ne l'est pas par leur qualification et c'est à lui de déterminer si l'enquête

a produit des éléments suffisants indiquant qu'il y a eu faute professionnelle. En l'espèce, dès lors que l'Administrateur en charge de la Division de l'administration estimait que les allégations de harcèlement et de discrimination n'étaient pas suffisamment établies, il n'avait pas à saisir la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines.

72. Le pouvoir d'appréciation conféré au chef ou responsable de bureau par l'instruction susmentionnée n'est toutefois pas illimité et il appartient au Tribunal de vérifier que celui-ci n'a pas tiré des conclusions manifestement erronées du rapport d'enquête.

73. Après avoir examiné le rapport d'enquête et l'analyse que l'Administrateur en charge de la Division de l'administration en a faite, le Tribunal considère que les conclusions du jury d'enquête telles qu'elles ressortent de son rapport ne sont pas étayées d'éléments de preuve suffisants au vu de la qualification des faits retenue. Le Tribunal estime, d'une part, qu'aucune faute d'ordre disciplinaire ne peut être imputée aux individus identifiés par le jury d'enquête comme ayant commis des actes discriminatoires, ces actes relevant tout au plus d'une mauvaise gestion. Le Tribunal constate, d'autre part, qu'en ce qui concerne les faits ou circonstances décrits par le jury d'enquête comme étant constitutifs de harcèlement, ceux-ci ne sont pas non plus passibles de poursuites disciplinaires puisqu'il s'agit de manquements de « l'Administration » et non d'actes d'individus spécifiques identifiés.

74. Ainsi, le Tribunal conclut que l'Administrateur en charge de la Division de l'administration n'a pas tiré de conclusions manifestement erronées du rapport d'enquête et que la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI/371 a été régulièrement suivie.

75. Au surplus, si le requérant demande qu'une procédure disciplinaire soit instituée contre les personnes prétendument responsables d'actes de harcèlement et de discrimination à son encontre, il n'appartient pas au Tribunal d'ordonner au Secrétaire général de prendre l'initiative d'engager une procédure disciplinaire à

l'encontre d'un fonctionnaire. Le Tribunal ne peut donc que rejeter une telle demande.

Décision

76. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 04 octobre 2010

Enregistré au greffe le 04 octobre 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève