



**Devant :** Juge Vinod Boolell

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** Jean-Pelé Fomété

GODDARD

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT CONCERNANT LA NON-  
PROROGATION D'UN DÉTACHEMENT  
AUPRÈS D'UNE MISSION**

---

**Conseil pour le requérant :**

Le requérant a assuré lui-même sa défense

**Conseil pour le défendeur :**

Susan Maddox, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant, fonctionnaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (« la Caisse ») détaché auprès de la Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad (MINURCAT), conteste la décision du chef de l'appui à la Mission, en date du 28 juin 2009, de ne pas prolonger son détachement au-delà du 18 août 2009.

2. À la suite de l'examen au fond, les argumentations respectives des parties ont été synthétisées comme suit :

## **Moyens du requérant**

3. Le requérant argüe que la décision prise par le chef de l'appui à la Mission de ne pas prolonger son détachement auprès de la MINURCAT était due principalement à son inaptitude à parler français et que cette exigence avait été introduite rétroactivement, car elle n'apparaissait pas dans l'avis de vacance du poste pour lequel il avait posé sa candidature, s'était rendu à un entretien et avait été choisi. Le requérant a fourni un exemplaire de l'avis de vacance de poste en question à l'appui de son allégation.

4. Le requérant argüe en outre que la décision qu'il conteste est partielle, arbitraire et repose sur un abus d'autorité et sur des motifs irréguliers, pour les raisons suivantes :

a) Il a tenté de se protéger lui-même, et de protéger d'autres membres du personnel de la MINURCAT, contre le harcèlement du chef de l'appui à la Mission;

b) Il était compétent en matière d'administration alors que le chef de l'appui à la Mission ne comprenait pas les tenants et les aboutissants élémentaires de l'administration sur le terrain.

5. En outre, le requérant affirme qu'il s'attendait à ce que son détachement soit prolongé du fait que le chef de l'appui à la Mission avait accepté de le proroger jusqu'au 18 février 2010.

### **Réparations demandées par le requérant**

6. Attendu les thèses que le requérant expose aux paragraphes 3 à 5 ci-dessus, il réclame les réparations suivantes :

- a) Affectation de lui-même et de sa femme dans une même mission, au titre d'un engagement approprié;
- b) Versement d'une somme d'un montant de 44 000 dollars en compensation de la diminution de revenus entraînée par son retour à New York;
- c) Octroi au personnel de la MINURCAT d'un certain degré de protection contre le style de gestion dictatorial du chef de l'appui à la Mission.

### **Moyens du défendeur**

7. Le défendeur argüe que la décision de ne pas renouveler le détachement du requérant auprès de la MINURCAT était raisonnable de la part de l'Administration compte tenu des besoins opérationnels de ladite Mission. Il ajoute qu'il fait siennes les thèses et l'analyse énoncées dans la lettre adressée au requérant par le Groupe du contrôle hiérarchique le 4 septembre 2009.

8. Attendu ce qui précède, le défendeur demande que la requête soit rejetée.

### **Historique**

9. Le requérant a été engagé par l'Organisation le 3 février 2004 en qualité de chef du Service administratif de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le 18 février 2008, il est arrivé au Tchad pour prendre ses fonctions de chef des services administratifs à la MINURCAT, où il occuperait un poste de la

classe P-5 pour un contrat de 6 mois, qui a été ensuite prolongé jusqu'au 19 août 2009 par le chef par intérim de l'appui à la MINURCAT.

10. Le 12 août 2008, le chef de l'appui à la Mission est arrivé au Tchad pour prendre ses fonctions.

11. Dans un rapport de mars 2009, le chef de l'appui à la Mission a demandé au Siège de l'ONU une aide aux fins du recrutement de professionnels expérimentés du niveau de chef de section dans les services d'appui. Dans une télécopie datée du 27 avril 2009 et adressée à la Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions, il a proposé le reclassement d'un certain nombre de postes de chef de section et de chef de groupe à la MINURCAT. Il a également demandé que ses chefs de service, notamment le requérant, et cinq chefs de section soient remplacés.

12. Le 30 mars 2009, le chef de l'appui à la Mission a adressé le message électronique suivant au requérant :

« J'aimerais savoir quels sont votre plan [sic] de congés annuels vers la fin de votre contrat en août, car j'ai l'intention d'engager la procédure de recrutement pour le poste de chef des services administratifs et cette procédure devrait démarrer trois à quatre mois avant votre départ de manière à assurer la continuité et une transition sans heurt. »

13. Le 2 avril 2009, le requérant a répondu à ce message électronique en expliquant que, en sa qualité de fonctionnaire affecté à une mission hors Siège, il récupérerait automatiquement son poste au bout de deux ans et que, étant donné que seulement 18 mois s'étaient écoulés depuis son arrivée dans la mission, il lui restait encore 6 mois à accomplir sur place. Il a alors demandé au chef de l'appui à la Mission de lui expliquer pourquoi il souhaitait publier un avis de vacance pour son poste. Le requérant n'a pas reçu de réponse.

14. Les 12 et 16 mai 2009, cinq chefs de section et le requérant se sont plaints par écrit, auprès de la Secrétaire adjointe à l'appui aux missions, de la manière dont le chef de l'appui à la MINURCAT exerçait son autorité. La Secrétaire générale

adjointe a accusé réception de la lettre du requérant le 18 mai 2009, indiquant qu'elle se pencherait sur la question.

15. Le 29 mai 2009, la Division de l'audit interne du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a remis un rapport d'audit sur le recrutement du personnel international à la MINURCAT au Représentant spécial du Secrétaire général en République centrafricaine et au Tchad et Chef de la MINURCAT. Le rapport faisait observer que certains cadres et superviseurs de la MINURCAT ne pouvaient communiquer en français et recommandait que le Bureau de l'appui à la Mission obtienne de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions qu'elle fasse en sorte que les candidats à certains postes recensés par l'encadrement de la MINURCAT parlent couramment le français.

16. Entre le 12 et le 20 juin 2009, une équipe composée de représentants du Département de l'appui aux missions et du Département des opérations de maintien de la paix (Équipe d'évaluation de l'appui à la Mission) a examiné sur site le fonctionnement de la MINURCAT. L'objectif de l'évaluation était d'améliorer la prestation de l'appui à la mission en déterminant les problèmes auxquels il fallait remédier, soit au Siège de l'ONU à New York, soit dans le cadre de la Mission elle-même. Le requérant, qui était en congé à ce moment-là, a adressé à l'Équipe d'évaluation de l'appui à la Mission une note dans laquelle il décrivait la manière dont il appréhendait les services administratifs à la MINURCAT. Dans son rapport en date du 5 août 2009, l'Équipe d'évaluation a recommandé, entre autres, que la Division du personnel des missions mène à bien rapidement ses activités de sensibilisation et s'attache à trouver des candidats francophones en mesure de rejoindre les rangs de la MINURCAT, afin d'atténuer les difficultés auxquelles le personnel de la Mission se heurtait pour communiquer avec les autorités locales et les fonctionnaires recrutés sur le plan national.

17. Le 11 juin 2009, le requérant a demandé à son lieu d'affectation d'origine, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, de se mettre en rapport avec le Département de l'appui aux missions s'agissant de la prolongation de

son contrat. Le 25 juin 2009, la Division du personnel des missions a informé la Caisse que la MINURCAT avait décidé de ne pas proroger le détachement du requérant au-delà du 18 août 2009. La Caisse a communiqué cette information au requérant le 26 juin 2006.

18. Le 6 juillet 2009, le requérant a reçu une copie du document dans lequel il était demandé que son détachement ne soit pas prolongé, en date du 28 juin 2009. Dans ce formulaire, le comportement professionnel du requérant était présenté comme tout à fait satisfaisant. Mais le chef de l'appui à la Mission y indiquait que « le poste de responsabilité de chef des services administratifs exige de son titulaire qu'il maîtrise bien le français afin de faciliter l'interaction avec les clients et en particulier avec les fonctionnaires recrutés sur le plan national (recommandation de l'audit). Il est donc recommandé que le fonctionnaire retourne à son lieu d'affectation d'origine ».

19. Le 23 juillet 2009, le requérant a demandé à ce que l'administration évalue la décision prise par le chef de l'appui à la MINURCAT de ne pas prolonger son détachement. Il a reçu du Groupe du contrôle hiérarchique une réponse défavorable en date du 4 septembre 2009 et, le 1<sup>er</sup> décembre 2009, il a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (ci-après dénommé « le Tribunal »).

### **Objet n° 1 de la procédure**

20. La décision contestée était-elle partielle, arbitraire et fondée sur un abus d'autorité et des motifs irréguliers ?

21. Le requérant affirme que la décision prise par le chef de l'appui à la Mission de ne pas prolonger son détachement était partielle, arbitraire et fondée sur un abus d'autorité et des motifs irréguliers – à savoir qu'il protégeait les membres du personnel de la Mission contre le harcèlement dudit chef et qu'il avait tenté de guider celui-ci dans l'exécution des procédures administratives.

22. Le Tribunal note que, excepté dans la lettre adressée le 16 mai 2009 par le requérant à la Secrétaire générale adjointe pour l'appui aux missions, dans laquelle il s'est plaint amèrement du style de leadership du chef de l'appui à la Mission, le requérant n'a apporté aucun élément de preuve à l'appui de cette allégation. Par conséquent, le Tribunal estime qu'elle n'est pas fondée.

### **Objet n° 2 de la procédure**

23. Les actions du défendeur étaient-elles d'une telle nature qu'elles aient pu conduire le requérant à croire qu'il pouvait s'attendre légitimement/juridiquement à voir son détachement prolongé jusqu'au 18 février 2010 ?

24. L'examen approfondi de cette question doit nécessairement inclure celui de la politique régissant l'affectation de fonctionnaires à des missions extérieures. Or, aux termes du premier paragraphe de la circulaire ST/SGB/277 (Politique régissant les affectations aux missions et les réaffectations au retour de mission), les considérations primordiales qui interviennent dans la sélection des fonctionnaires devant être affectés à des opérations de l'ONU hors Siège sont la compétence et le dévouement. De plus, les missions doivent être pour les intéressés un moyen de s'épanouir et de se développer personnellement et professionnellement.

25. Au paragraphe 6 de l'instruction administrative ST/AI/404, qui expose les procédures et directives régissant les affectations aux missions et les réaffectations au retour de mission, il est souligné que l'affectation à une mission, comme toute autre affectation au service de l'Organisation, relève du Secrétaire général, ainsi que le prévoit l'article du 1.2 du Statut du personnel, qui stipule que :

*« Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. »*

26. En outre, pour que les fonctionnaires qui partent en mission soient assurés de retrouver leur poste au retour, le paragraphe 7 de l'instruction administrative

ST/AI/404 dispose que les postes des fonctionnaires détachés qui sont titulaires d'une nomination à titre permanent ou d'une nomination à long terme demeurent bloqués pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

27. Initialement, lorsqu'il a pris ses fonctions de chef des services administratifs le 18 février 2008, le requérant devait accomplir un contrat de six mois. Ce contrat a ensuite été prolongé pour une période de 12 mois, le 19 août 2009, ce qui représentait un détachement d'une durée totale de 18 mois auprès de la Mission.

28. Dans un rapport mensuel daté de mars 2009, le chef de l'appui à la Mission a demandé au Siège de l'ONU de l'aider à recruter des professionnels expérimentés, du niveau de chef de section, pour les services d'appui. Le 30 mars 2009, il a adressé au requérant un message électronique dans lequel il lui demandait s'il avait prévu de prendre des congés annuels « vers la fin [du] contrat [du requérant] en août, car j'ai l'intention d'engager la procédure de recrutement pour le poste de chef des services administratifs et cette procédure devrait débiter trois à quatre mois avant [le départ du requérant] (...) ».

29. Le 2 avril 2009, le requérant a répondu comme suit au message électronique que le chef d'appui à la Mission lui avait adressé le 30 mars 2009 :

« Vous vous souvenez que nous avons discuté de mon affectation à la MINURCAT il y a environ deux semaines; en cette occasion, je vous ai expliqué que, comme c'est habituellement le cas des fonctionnaires détachés du Siège, je gardais un droit de deux ans sur mon poste à New York. J'ai aussi expliqué que le mois d'août 2009 ne serait que le dix-huitième écoulé depuis mon arrivée et que j'avais l'intention de rester deux ans au sein de la Mission. Compte tenu de ce qui précède et en l'absence de toute communication de quelque ordre que ce soit concernant mon détachement auprès de la MINURCAT, peut-être pourriez-vous m'expliquer pourquoi vous souhaitez afficher un avis de vacance concernant mon poste à ce stade ? »

30. Le Tribunal ne considère pas que le requérant était fondé à attendre que son détachement soit prorogé aux motifs qu'il a avancés, à savoir que : i) en mars 2009, le chef de l'appui à la Mission avait accepté de prolonger son détachement jusqu'au 18 février 2010; (ii) le chef de l'appui à la Mission ne s'était pas opposé à la

prétention exprimée par le demandeur dans son message électronique du 2 avril 2009, susmentionné. Pendant l'audience, le requérant a expliqué qu'il était légitime de sa part d'attendre une prolongation de son détachement parce qu'il avait rencontré le chef de l'appui à la Mission et lui avait expliqué qu'il était habituel pour les fonctionnaires en mission extérieure d'aller au terme d'une période de deux ans avant de regagner leur lieu d'affectation d'origine et que, partant, il était possible de proroger son détachement pour six mois supplémentaires. Le requérant a conclu que, puisque cette question n'avait plus été abordée ensuite, le chef de l'appui à la Mission en était convenu. Cependant, le chef de l'appui à la Mission, appelé comme témoin par le défendeur, a nié avoir eu une telle discussion ou une telle rencontre avec le requérant. Étant donné que le Tribunal est confronté à des éléments de preuve contradictoires du requérant et du chef de l'appui à la Mission quant à la question de savoir si une discussion a eu lieu ou non entre eux au sujet d'une prorogation du contrat du requérant, il lui faut examiner les actes du chef de l'appui à la Mission pendant la période considérée pour déterminer quelle était son intention quant à l'objet de la procédure.

31. Certes, le chef de l'appui à la Mission n'a pas répondu au message électronique du requérant en date du 2 avril 2009, mais les deux interlocuteurs n'étaient apparemment pas d'accord sur la question de la prorogation, comme en témoigne la télécopie adressée par le chef de l'appui à la Mission à la Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions le 27 avril 2009, dans laquelle il demandait que ses chefs de service, parmi lesquels figurait le requérant, soient remplacés. En outre, le 28 juin 2009, le chef de l'appui à la Mission a rempli la demande de prolongation de contrat/nomination de fonctionnaires recrutés sur le plan international, dans laquelle il a recommandé que le contrat du requérant ne soit pas prolongé et qu'il regagne son lieu d'affectation d'origine. Attendu ce qui précède, il est impossible de conclure qu'une promesse (explicite ou implicite) ait été faite ou qu'un accord ait été conclu entre le requérant et le chef de l'appui à la Mission concernant la prorogation du détachement du requérant auprès de la Mission pour une période supplémentaire d'une durée de six mois.

32. En outre, si l'instruction administrative ST/AI/404 prévoit le blocage des postes des fonctionnaires partant en mission pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans, il n'en procède pas pour autant un droit automatique de reconduction du détachement pour une période d'une durée exacte de deux ans. De l'avis du Tribunal, bien que l'on prenne dûment en considération le comportement professionnel, le potentiel, les compétences et l'expérience de l'intéressé, le détachement d'un fonctionnaire dépend des besoins de la mission concernée et sa durée peut être raccourcie ou prolongée à la discrétion du Secrétaire général. De toute évidence, le requérant souhaitait rester auprès de la MINURCAT pendant six mois supplémentaires, mais ce souhait ne suffisait pas en soi à contraindre juridiquement le défendeur à répondre à cette attente.

33. S'agissant de la politique énoncée dans la circulaire ST/SGB/277, il est noté que l'objectif de l'Organisation de fournir aux fonctionnaires un moyen de s'épanouir et de se développer personnellement et professionnellement a été atteint en ce que le requérant a eu la possibilité d'acquérir une expérience et/ou des compétences professionnelles complémentaires durant les 18 mois pendant lesquels il a été chef des services administratifs de la MINURCAT.

34. Le Tribunal estime que les actes du défendeur n'ont pas été de nature à amener le requérant à croire qu'il était légitime, voire juridiquement acquis, que son détachement auprès de la Mission serait prorogé jusqu'au 18 février 2010. Il conclut donc que sa requête n'est pas fondée.

### **Objet n° 3 de la procédure**

35. L'incapacité du requérant de parler français a-t-elle pesé sur la décision de ne pas prolonger son détachement auprès de la MINURCAT et, le cas échéant, le défendeur a-t-il ainsi usé de façon régulière de son pouvoir discrétionnaire ?

36. Le requérant argüe que son détachement auprès de la MINURCAT n'a pas été prolongé en raison de son incapacité de parler français, ce qui constituait une violation de ses droits. En effet, le poste vacant pour lequel il s'était porté candidat,

avait assisté à un entretien et avait été choisi ne mentionnait pas que le français était exigé. Il fait valoir que les conditions requises pour postuler ont été modifiées rétroactivement et que, ce faisant, l'administration a créé un précédent dangereux.

37. Dans sa réponse au Groupe du contrôle hiérarchique, le 7 août 2009, le chef de l'appui à la Mission a déclaré ce qui suit : « [i]l est vrai que le détachement [du requérant] n'a pas été prolongé en grande partie parce qu'il ne parlait pas français couramment ». En outre, il a confirmé pendant l'audience que l'absence de maîtrise du français avait été une considération essentielle dans son esprit lorsqu'il avait pris la décision contestée. Il a expliqué au Tribunal qu'il essayait de régler globalement la question de la communication au sein de la Mission, car le premier objectif de la MINURCAT était d'appuyer une police francophone, alors que l'ensemble des fonctionnaires du Bureau d'appui étaient anglophones.

38. Étant donné que le chef de l'appui à la Mission a concédé que sa décision de ne pas reconduire l'affectation du requérant à la Mission était principalement due à l'incapacité de celui-ci de parler français, le Tribunal ne s'attardera pas sur ce point. Il se concentrera plutôt sur la question de savoir si, en décidant de ne pas reconduire le requérant dans ses fonctions auprès de la MINURCAT, mais de le renvoyer à son lieu d'affectation d'origine en raison de son incapacité de parler français, le défendeur a usé de façon régulière de son pouvoir discrétionnaire.

39. En l'espèce, l'avis de vacance de poste considéré mentionnait ce qui suit : « Excellente connaissance de l'anglais ou du français requise. La connaissance d'autres langues officielles de l'ONU constituerait un avantage ». L'emploi de « ou » et du conditionnel dans cet avis montre que le français n'était pas une exigence spécifique pour le poste de chef des services administratifs auquel le requérant a postulé et pour lequel il a été choisi.

40. Dans la lettre du Groupe du contrôle hiérarchique en date du 4 septembre 2009, que le défendeur a faite sienne, il est écrit que « [l]a nécessité opérationnelle pouvait en elle-même fournir une base légitime à la décision d'inclure l'exigence de compétences linguistiques pour le poste [du requérant] ». On peut également y lire

que « le fait que les qualifications requises pour le poste à l'origine n'incluaient pas la maîtrise du français n'excluait pas que, par nécessité opérationnelle, si les circonstances ou la situation de la mission le rendaient nécessaire, cette exigence puisse être ajoutée a posteriori ».

41. En application de l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, le Secrétaire général a toute latitude pour assigner à un fonctionnaire l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. Toutefois, cette autorité dont il est investi n'exonère pas le défendeur de la responsabilité qui est la sienne de tenir dûment compte des intérêts des fonctionnaires. Ainsi qu'il est noté dans *Gaskins* (UNDT/2010/119), « la confiance mutuelle entre employeur et employé est l'un des termes implicites » de tout contrat d'emploi. Cela veut dire que les parties doivent agir « raisonnablement et de bonne foi ». Il va donc sans dire que ni l'employeur ni l'employé ne doivent modifier les termes dudit contrat sans, à tout le moins, consulter l'autre partie et, au mieux, obtenir son accord avant d'imposer le changement proposé.

42. Il appartenait donc au chef de l'appui à la Mission de consulter – à tout le moins – le requérant avant d'ajouter une nouvelle condition requise – la maîtrise du français – dans le contrat d'emploi. Le dossier montre cependant que le requérant n'a pas été informé de cette nouvelle clause du contrat avant le 6 juillet 2009, date à laquelle il a reçu un exemplaire du formulaire de demande de prorogation de son détachement, en date du 28 juin 2009, sur lequel figurait la recommandation négative du chef de l'appui à la Mission. Certes, on peut argüer que ce document en date du 28 juin 2009 ne faisait que transmettre une « recommandation » et non une décision, mais le Tribunal n'est pas disposé à accepter cet argument. La fonctionnaire d'administration de l'organisme dont relève le requérant, à savoir la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, avait en effet reçu le 25 juin 2009 un message électronique de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions l'informant que la MINURCAT avait indiqué à la Division que le détachement du requérant ne serait pas prolongé au-delà du 18 août 2009. Le message électronique en question avait été transféré au requérant par la fonctionnaire

administrative de la Caisse le 26 juin 2009. Il apparaît donc que le requérant n'a été informé de la modification des termes de son contrat d'emploi qu'une fois prise la décision de ne pas le reconduire dans ses fonctions.

43. En outre, le chef de l'appui à la Mission a fait savoir pendant l'audience qu'il avait pour la première fois décidé que le titulaire du poste du requérant devrait parler français en mars 2009. Toutefois, il n'a pas mentionné cet élément on ne peut plus matériel au requérant dans son message électronique du 30 mars 2009 parce qu'il ne voyait pas la nécessité de commenter la « spécificité du non-renouvellement » dans un tel message. Selon lui, il avait fait son devoir en mentionnant l'exigence de maîtrise du français dans la demande de non-prolongation du détachement du requérant en juin 2009, c'est-à-dire deux mois avant le terme de la mission assignée à celui-ci. Malheureusement, le nombre de mois que le requérant devait encore effectuer au sein de la Mission n'est pas pertinent. En revanche, la nouvelle exigence en matière linguistique aurait dû lui être notifiée avant que soit arrêtée la décision de ne pas prolonger son contrat sur la base de cette nouvelle exigence. Il est regrettable que les choses ne se soient pas passées ainsi.

44. Dans sa lettre du 4 septembre 2009, le Groupe du contrôle hiérarchique a indiqué que l'introduction d'une nouvelle exigence en matière logistique en association avec un certain nombre de postes, notamment celui qui était occupé par le requérant, était justifiée et raisonnable sur le plan de la gestion et qu'elle relevait du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. On peut lire ce qui suit dans la lettre en question : « [d]urant votre détachement à la MINURCAT, il a été décidé que la connaissance du français *devait* être requise et qu'il faudrait prendre des mesures pour appliquer cette décision ».

45. Après un examen minutieux des moyens consignés par écrit de chacune des parties et des éléments de preuve produits à l'audience, le Tribunal n'a pas été en mesure de mettre au jour quelque mesure ou quelque document que ce soit qui fasse état de la décision de rendre le français exigible à la MINURCAT pendant que le requérant s'y trouvait en détachement. Il n'a pas non plus connaissance de quelque

mesure que ce soit, à l'exception du non-renouvellement du détachement du requérant, qui ait été prise par le défendeur pour mettre en œuvre cette politique aux contours assez flous.

46. À l'appui de sa position, le défendeur a présenté le rapport de l'Équipe d'évaluation de l'appui à la Mission, dans lequel il était recommandé, entre autres, que la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions mène à bien rapidement ses activités de sensibilisation et s'attache à trouver des candidats francophones en mesure de rejoindre les rangs de la MINURCAT, afin d'atténuer les difficultés auxquelles le personnel de la Mission se heurtait pour communiquer avec les autorités locales et les fonctionnaires recrutés sur le plan national. Bien que le Tribunal apprécie à sa juste valeur l'information contenue dans ce rapport, il est d'avis que celui-ci n'est pas décisif, car l'Équipe a procédé à l'évaluation entre le 12 et le 20 juin 2009 et publié son rapport le 5 août 2009. Or le Tribunal note que c'est en mars 2009 que le chef de l'appui à la Mission a décidé que le titulaire du poste occupé par le requérant devrait désormais parler français. En conséquence, l'évaluation et le rapport sont tous deux postérieurs à la prise de ladite décision. Encore plus important, le rapport est sans effet puisqu'il ne recommande pas que la maîtrise du français soit exigée des titulaires de certains postes, notamment celui du requérant. Il se contente de recommander que les « activités de sensibilisation » soient menées à bien au plus vite afin qu'il soit possible de « trouver » des candidats francophones en mesure de se rendre auprès de la MINURCAT. Cela ne suffit pas à « confirmer adéquatement le bien-fondé » de la thèse selon laquelle le français serait devenu une exigence pour le poste occupé par le requérant, ce que le défendeur tente de faire accroire au Tribunal.

47. Le défendeur a également présenté le rapport daté du 29 mai 2009 de la Division de l'audit interne du BSCI. Le Tribunal ne trouve pas le rapport en question décisif, car il ne contient aucune constatation ou conclusion définitive quant à la nécessité de rendre la maîtrise du français obligatoire pour certains postes, notamment celui qui était occupé par le requérant. Au paragraphe 16 du rapport, la Division déclare de façon plutôt ambiguë que « [s]ans les compétences requises, les

cadres et les superviseurs risquent de ne pas pouvoir communiquer efficacement avec leurs homologues en français ». Elle indique ensuite que le chef de l'appui à la Mission a « mentionné » que la question de la langue avait une incidence négative sur les activités de la Section des transports et sur les relations avec le Détachement intégré de sécurité (DIS) – constitué des soldats tchadiens qui avaient pour mission d'assurer la protection des réfugiés et des personnes déplacées. La nature de l'incidence négative en question n'est pas précisée.

48. On peut également lire ce qui suit au paragraphe 16 du rapport d'audit : « Si, comme l'a mentionné le chef de l'appui à la Mission, une excellente connaissance du français est essentielle pour l'exercice de certaines fonctions, elle doit devenir l'un des critères retenus lors de la procédure de sélection. Cette question pourrait être examinée plus avant avec la Division du personnel des missions afin que les candidats choisis pour occuper de tels postes possèdent les qualifications voulues ». Le mot « si » n'exprime aucune certitude. Au vu du libellé de cette partie du rapport, une seule conclusion s'impose au Tribunal : il n'a pas été procédé à une enquête indépendante sur cette question et les auditeurs n'ont fait que rendre compte des préoccupations du chef de l'appui à la Mission. Cette interprétation semble confirmée par la recommandation 3 du rapport, à savoir que « [l]e Bureau de l'appui à la MINURCAT s'entend avec la Division du personnel des missions (...) pour **qu'il soit obligatoire** (*caractères gras ajoutés*) que les candidats à certains postes recensés par l'encadrement de la MINURCAT maîtrisent le français ». En outre, au paragraphe 17 du rapport, on peut lire que la recommandation 3 reste soumise à la réception de la documentation établissant la liste des postes pour lesquels la maîtrise d'une ou de plusieurs langues officielles est requise, ce qui impliquera la révision des annonces de vacance [sic] de poste correspondantes, qui devront à l'avenir mentionner que la maîtrise de la/des langue(s) officielle(s) du pays hôte est requise ».

49. Le Tribunal note que la Division indique aussi au paragraphe 17 que le Bureau de l'appui à la MINURCAT a accepté la recommandation 3, à savoir que « la maîtrise du français et/ou de l'arabe **sera considérée** (*caractères gras ajoutés*) comme un atout lors du recrutement ». Comme le rapport de l'Équipe d'évaluation de

l'appui à la Mission, le rapport de la Division ne recommande pas que le français **devienne une condition requise** pour certains postes, notamment celui qu'occupait le requérant.

50. Même si l'on prend pour hypothèse, pour les besoins de l'argumentation, que le rapport d'audit ait en fait recommandé que le français devienne une condition requise pour l'accès à certains postes, aucun des éléments versés au dossier n'indique pour autant que le Bureau de l'appui à la Mission de la MINURCAT a pris contact avec la Division du personnel des missions pour obtenir que les candidats à certains postes possèdent systématiquement une très bonne connaissance du français. Selon son témoignage, le chef de l'appui à la Mission, sur la base des conclusions du projet de rapport d'audit en date du 12 février 2009, a débattu avec la Division du personnel des missions de la nécessité de revoir et de renforcer la capacité de la Mission. À la suite de cette discussion, il a adressé à la Secrétaire générale adjointe à l'appui aux missions une télécopie datée du 27 avril 2009 dans laquelle il proposait le reclassement d'un certain nombre de postes de chef de section et de chef de groupe au sein de la MINURCAT. Il a également demandé que ses chefs de service, notamment le requérant et cinq autres chefs de section, soient remplacés.

51. Le chef de l'appui à la Mission n'indiquait nulle part dans la télécopie en question que l'incapacité de fonctionnaires occupant certains postes de parler le français avait une incidence négative sur les opérations de la MINURCAT, mais il déclarait, plutôt succinctement, au paragraphe 5, que :

« La Mission est parvenue à un point critique de son développement et la situation des effectifs de la Composante appui est catastrophique, tant en termes de quantité que de qualité desdits effectifs. Un certain nombre des fonctionnaires travaillant sur le site le font au gré d'une affectation provisoire et ils devront être remplacés; en outre, un certain nombre de fonctionnaires ont apporté tout ce qu'ils pouvaient à la Mission et bénéficieraient d'une affectation dans une autre Mission qui ne se trouve pas dans la même situation pressante que la MINURCAT. Le troisième groupe de fonctionnaires qu'il faut remplacer est celui des retraités qui sont venus travailler pour la Mission. »

52. À ce stade, le Tribunal constate qu'il n'a pas été apporté de réponse à la question suivante : si l'aptitude à parler le français était une nécessité opérationnelle pour certains postes à la MINURCAT, notamment celui occupé par le requérant, pourquoi cette question n'a-t-elle pas été abordée avec la Division du personnel des missions, ainsi qu'il était recommandé dans le rapport d'audit, ce qui aurait garanti l'application d'une procédure appropriée de vérification des qualifications, afin de protéger les droits des fonctionnaires, comme le requérant, auxquels cette nouvelle condition finirait par s'appliquer ?

53. Si la nécessité opérationnelle peut, dans certaines circonstances, constituer une base légitime pour la décision d'imposer rétroactivement une condition nouvelle ou supplémentaire pour le recrutement d'un fonctionnaire à un certain poste, les circonstances en question doivent être étayées et des procédures appropriées doivent être mises en place et suivies d'effet par le défendeur, de sorte que les droits des fonctionnaires concernés soient dûment protégés. Dans certaines circonstances, comme dans le cas présent, la nécessité opérationnelle n'est pas étayée et les procédures appropriées ne sont pas en place et n'ont pas été suivies d'effet par le défendeur, aussi le droit des fonctionnaires à une procédure régulière finit-il par être violé.

54. Attendu les considérants qui précèdent, le Tribunal tire les conclusions suivantes :

a) L'incapacité du requérant de parler français est le fondement de la décision qui a été prise de ne pas prolonger son détachement auprès de la MINURCAT.

b) En prenant la décision de ne pas reconduire le détachement du requérant auprès de la MINURCAT mais de le renvoyer à son lieu d'affectation d'origine en raison de son absence de maîtrise du français, le défendeur n'a pas fait un bon usage de son pouvoir discrétionnaire, car il n'y avait aucune justification à cette décision et les procédures appropriées n'ont

pas été appliquées, ce qui a conduit à une violation du droit du requérant à une procédure régulière.

### **Conclusion**

55. En prenant la décision de ne pas reconduire le détachement du requérant auprès de la MINURCAT en raison de son absence de maîtrise du français, le défendeur n'a pas fait un bon usage de son pouvoir discrétionnaire, car il n'y avait aucune justification à cette décision. En outre, le défendeur n'a ni établi ni appliqué de procédures appropriées. Il en est résulté une violation du contrat d'emploi du requérant et de son droit à une procédure régulière. En conséquence, le requérant est fondé à recevoir réparation.

### **Jugement**

56. Attendu cette conclusion, le Tribunal ordonne au défendeur de verser au requérant une somme correspondant au montant de trois mois de son traitement de base net au taux applicable à la date où il a cessé d'exercer ses fonctions à la MINURCAT.

57. Tous les autres arguments sont rejetés.

---

*(signé)*

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 18 novembre 2010

Enregistré au greffe le 18 novembre 2010

---

*(signé)*

Jean-Pelé Fomété, Greffier, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies,  
Nairobi