



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/2009/140
Jugement n° : UNDT/2010/218
Date : 28 décembre 2010
Original : anglais

Devant : Juge Ebrahim-Carstens
Greffe : New York.
Greffier : Santiago Villalpando

ZUÑIGA ROJAS

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Carmen Artigas
Michael Hantke Domas

Conseil pour le défendeur :

Alan Gutman, ALS/Bureau de la gestion des ressources humaines,
Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant conteste la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) à sa date d'expiration, le 4 juin 2009. Le défendeur soutient que l'engagement du requérant n'a pas été renouvelé pour des raisons tenant aux ressources financières et humaines, à savoir la fin du financement temporaire de son poste. Le requérant soutient que ce motif n'était pas légitime et que la décision était entachée de discrimination et fondée sur d'autres critères qui ne lui ont pas été révélés. Il prétend que le défendeur a suscité des espoirs de renouvellement de sa nomination à la suite des promesses qui lui ont été faites par son superviseur, le chef de section de la sécurité (SSS), de la CEPALC. En outre, le requérant affirme que ses droits ont été violés au cours d'une enquête qui a été menée après un incident qui a eu lieu en mars 2009 et qui porte sur des boissons isotoniques égarées (« l'incident des boissons isotoniques »).

2. Le requérant demande une indemnité d'un montant équivalent à six mois de salaire pour le préjudice financier et le choc émotionnel causés par le non-renouvellement de son contrat. Il demande également au Tribunal d'ordonner que l'affaire soit réexaminée en vertu de l'article 10.8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, qui stipule : « le Tribunal peut déférer toute affaire au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ou au chef du secrétariat du fonds ou programme des Nations Unies en cause aux fins d'action récursoire éventuelle ».

3. Les principales questions juridiques soulevées en l'espèce se rapportent à la question de savoir si les raisons invoquées pour le non-renouvellement du contrat du requérant étaient valables et légitimes, si ce dernier avait un espoir légitime de renouvellement, et s'il a été injustement victime de discrimination dans le non-renouvellement de son contrat.

4. Cinq ordonnances de gestion d'instance ont été rendues dans cette affaire : ordonnances n° 54 (NY/2010 du 29 mars 2010), n° 162 (NY/2010 du 24 juin 2010), n° 169 (NY/2010 du 15 juillet 2010), n° 170 (NY/2010 du 16 juillet 2010) et n° 174 (NY/2010 du 20 juillet 2010). Une audience de gestion d'instance a eu lieu le 24 mars 2010. Le 22 juillet 2010, le Tribunal du contentieux a tenu une audience sur le fond par liaison vidéo avec Santiago (Chili). Le Tribunal a entendu le témoignage du requérant, le chef de la SSS et le chef de la section des ressources humaines de la CEPALC. Les délibérations ont été menées par l'intermédiaire d'un interprète. Il a été ordonné par la suite aux parties de présenter leurs observations finales.

Les faits

5. Les faits ont été établis à partir des auditions du Tribunal et des éléments de preuve reçus à l'audience sur le fond.

6. En janvier 2008, le Département de la sûreté et de la sécurité de New York a demandé l'assistance de la CEPALC en vue l'identification des agents de sécurité qui pourraient, dans les délais les plus brefs, être affectés à la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala (CICIG). Le 4 février 2008, en réponse à cette demande, sept agents de sécurité de la SSS ont été affectés à la CICIG.

7. Le requérant a rejoint la CEPALC pour occuper un poste de la classe GS-3, l'engagement étant de durée limitée (pour une période initiale d'un mois), soit du 4 juin au 3 juillet 2008. Il a été recruté avec six autres agents de sécurité pour remplacer temporairement les membres de la SSS qui avaient été affectés à la CICIG. Le contrat du requérant était financé grâce à des fonds prélevés sur les ressources prévues au titre du personnel temporaire de la CICIG. Le requérant a été informé, pendant qu'il était en service, que la prolongation de son engagement était conditionnée par la disponibilité de fonds et par les besoins en personnel de la SSS.

8. Pendant toute la durée de son engagement, son salaire était payé à partir des ressources prévues au titre du personnel temporaire de la CICIG. Le salaire du requérant était facturé chaque mois par la section des finances de la CEPALC à la CICIG, en utilisant un compte spécial.

9. L'engagement du requérant a été prolongé à compter du 4 juillet 2008 jusqu'au 4 juin 2009, à la suite d'une série de courtes prolongations, en raison de la nature du financement et des modalités de la dotation en personnel. Les dates et la durée de chacune de ces prolongations sont présentes ci-dessous :

- Prolongation de 28 jours, du 4 juillet au 31 juillet 2008;
- Prolongation d'un mois, du 1^{er} au 31 août 2008;
- Prolongation de quatre mois, du 1^{er} septembre au 31 décembre 2008;
- Prolongation de trois mois, du 1^{er} janvier au 31 mars 2009;
- Prolongation de deux mois, du 1^{er} avril au 31 mai 2009;
- Prolongation de quatre jours, du 1^{er} au 4 juin 2009.

10. Le 1^{er} septembre 2008, l'engagement du requérant a été converti en engagement de durée déterminée. Par la suite, la CEPALC a procédé à une évaluation du comportement professionnel du requérant avec le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS). Le 13 mars 2009 le superviseur du requérant (le chef de la SSS) a signé son bilan d'étape, en précisant ce qui suit :

Le comportement professionnel [du requérant] au cours de son premier mois de service à la CEPALC a été en dessous des attentes, en raison d'un manque de motivation et d'ardeur au travail. Il a reçu des conseils de son superviseur et du fonctionnaire chargé des opérations concernant son

comportement. Il devrait améliorer son comportement et s'atteler davantage à son travail, conformément à l'objectif 2 de son plan de travail.

11. Le requérant a signé le bilan d'étape le 16 avril 2009.

12. Le 27 avril 2009, la CEPALC a été notifiée par la CICIG que les agents de sécurité n'étaient plus nécessaires et qu'ils devaient retourner à la CEPALC. Ils sont retournés à leurs fonctions normales à la CEPALC le 4 mai 2009. À ce moment-là, tous les agents qui avaient été recrutés à titre temporaire en 2008, à l'exception du requérant, avaient déjà été intégrés à la SSS, du fait que plusieurs postes au titre du budget ordinaire étaient devenus vacants après la démission d'autres fonctionnaires. Les éléments de preuve montrent que l'absorption progressive des agents de sécurité dont les postes étaient financés grâce aux ressources prévues au titre du personnel temporaire a été effectuée sur la base de leur comportement professionnel. Le requérant est le seul agent de sécurité qui soit resté à un poste financé par les ressources prévues au titre du personnel temporaire, lesquelles n'étaient plus disponibles. Au début du mois de mai 2009, il a été informé par son superviseur que son engagement n'allait pas être renouvelé.

13. Le 5 mai 2009, le requérant a rencontré le fonctionnaire responsable de la section des ressources humaines de la CEPALC, qui lui a confirmé que son contrat n'allait pas être renouvelé, en raison du retour des agents de sécurité qui étaient détachés à la CICIG et de la fin du financement du poste par cette dernière. Le contrat du requérant a été prolongé jusqu'au 4 juin 2009, du fait qu'il était en congé de maladie.

14. Le rapport d'e-PAS du requérant en fin de période a été signé par le chef de la SSS, en tant que premier notateur, le 13 mai 2009. Le deuxième notateur l'a signé le 15 mai 2009. Le requérant a été jugé comme « répond[ant] partiellement aux niveaux de prestation attendus » dans le rapport final d'évaluation. Il a été jugé « pleinement qualifié » pour ce qui est des valeurs et des compétences de base, à l'exception des « qualités de communicateur » et de l'« esprit d'équipe », pour lesquels il a été jugé « en progrès ». La section « observations générales » du rapport en fin de période contenait les remarques suivantes du superviseur du requérant :

Observations sur le plan de travail : objectifs/comportement attendu

[Le requérant] a partiellement atteint les objectifs de son plan de travail de ce premier cycle d'évaluation du comportement professionnel. Après avoir suivi les processus d'initiation régulièrement organisés, [le requérant] a été incorporé aux équipes de travail posté. Son comportement a été irrégulier, avec un certain nombre d'absences pour congé de maladie et pour des urgences familiales. [Le requérant] a également eu des relations difficiles avec certains de ses collègues plus âgés, qui ont donné lieu à des plaintes de ces derniers, ce qui traduit des lacunes en ce qui concerne les objectifs du point 2 de son plan de travail.

...

Observations générales

[Le requérant] s'est efforcé, lors de ses premiers mois à la SSS de la CEPALC, de s'adapter à un nouveau système de travail et de faire partie de l'équipe, mais il doit consentir des efforts supplémentaires dans ce domaine. Il est techniquement qualifié, grâce à son expérience précédente d'agent de police, et il a le potentiel pour devenir un très bon agent de sécurité. Pour cela, il peut compter sur l'appui de son superviseur.

15. Le 29 mai 2009, le requérant a signé sur son rapport d'e-PAS et a ajouté le commentaire suivant :

Observations du membre du personnel

Dans la mesure où mon évaluation a été positive en ce qui concerne les questions techniques et professionnelles, la note accordée n'est pas justifiée, car elle ne reflète pas mes efforts et mon dévouement à la cause de l'Organisation, d'autant plus qu'il a été mis fin à mon engagement pour des raisons qui ne sont ni professionnelles, ni techniques. Je ne suis pas d'accord avec l'évaluation.

16. Toutefois, le requérant n'a pas formellement rejeté son rapport d'e-PAS au regard des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 (système d'évaluation et de notation).

17. Le 25 mai 2009, un assistant des ressources humaines de la section des ressources humaines de la CEPALC a envoyé un message électronique au requérant, lui demandant de compléter les formalités de cessation de service. Le requérant a cessé ses fonctions le 4 juin 2009.

18. Le 10 juillet 2009, le requérant a déposé une demande de contrôle hiérarchique, dans laquelle il conteste, notamment, le bien-fondé de son évaluation et de l'enquête sur l'incident des boissons isotoniques qui a eu lieu en mars 2009, et se demande si le non-renouvellement de son engagement n'était pas motivé par des considérations illicites.

19. Dans une lettre datée du 24 août 2009, envoyée en réponse à la demande du requérant aux fins d'un contrôle hiérarchique, le Secrétaire général adjoint à la gestion l'a informé que, lors de l'examen des circonstances de l'affaire, le Groupe du contrôle hiérarchique a, entre autres conclusions, estimé que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant était fondée sur des considérations légitimes d'ordre financier et n'avait pas été influencée par des motifs et des critères illicites, et que le requérant ne pouvait légitimement s'attendre à un renouvellement de son engagement.

20. Le requérant a déposé une demande auprès du Tribunal du contentieux administratif le 3 septembre 2009.

Observations du requérant

21. Les principales prétentions du requérant peuvent être résumées comme suit :

- a) La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant n'était pas motivée que par des considérations économiques, contrairement aux allégations du défendeur. La décision a également été influencée par l'opinion du superviseur sur le comportement du requérant. Étant donné que le défendeur avait omis d'informer le requérant que son comportement professionnel est l'un des facteurs qui ont été pris en considération dans la décision de ne pas renouveler son engagement, le requérant ne pouvait que deviner les raisons de la résiliation de son contrat avec la CEPALC. Si le requérant avait eu connaissance dès le départ de ces raisons liées à son comportement professionnel, il aurait été mieux à même de défendre ses droits.
- b) Tous les autres agents de sécurité recrutés en même temps lui ont eu un renouvellement de leur engagement et d'autres agents ont été recrutés. Le requérant conteste le fondement de la décision et les critères qui ont été retenus pour choisir les agents de sécurité qui ont été conservés.
- c) Le superviseur du requérant a suscité des espoirs de renouvellement de l'engagement, en particulier en déclarant ce qui suit dans la section des « observations générales » du rapport d'e-PAS pour 2008-2009 : « [Le requérant] a le potentiel pour devenir un très bon agent de sécurité. Pour cela, il peut compter sur l'appui de son superviseur ». Cette déclaration est révélatrice d'une intention de renouveler l'engagement du requérant. Il serait contraire à l'objectif du système d'évaluation du comportement professionnel, tel qu'énoncé dans l'instruction administrative ST/AI/2002/3, de faire des commentaires de cette nature au cours du processus d'évaluation et, ensuite, de ne pas renouveler l'engagement du requérant. Après une conversation entre le requérant et son superviseur au début de mai 2009, au cours de laquelle il a été informé du non-renouvellement de son engagement, le superviseur a offert au requérant la possibilité de rejoindre un autre lieu d'affectation. Le requérant a décliné l'offre, et celle-ci l'a laissé entendre que son comportement professionnel était satisfaisant, puisque cela équivalait à un vote de confiance de la part de son superviseur.
- d) La décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant pourrait avoir été influencée par l'incident des boissons isotoniques du 8 mars 2009. Le requérant avait emporté des boissons isotoniques appartenant à l'un de ses collègues de travail chez lui, de peur qu'elles ne disparaissent, avant de les ramener le lendemain. Toutefois, une bouteille était

manquante et il s'avère qu'elle avait été égarée par un enfant de sa famille. Elle a été découverte plus tard et rendue à son propriétaire. Le requérant déclare qu'il a fait l'objet d'une « enquête ou ouverture d'une information » concernant cet incident, même si ses supérieurs hiérarchiques savaient que l'incident était le résultat d'une confusion qui a été tirée au clair. Le requérant estime que l'enquête a été humiliante et qu'elle a « laissé planer un doute quant à la question de savoir si cette affaire n'est pas également pour quelque chose dans la manière dont [ses] perspectives d'avenir ont été anéanties ». En demandant l'avis du conseil du personnel sur cette affaire, le requérant est devenu une personne « gênante » pour ses superviseurs. En outre, la façon dont l'incident a été traité est floue, abstraction faite du lien que l'Administration aurait pu établir ou non avec le non-renouvellement de son engagement, et elle constitue une violation de son droit à une procédure régulière.

Observations du défendeur

22. Les principales prétentions du défendeur peuvent être résumées comme suit :

- a) Les raisons données au demandeur pour expliquer le non-renouvellement de son engagement sont licites, étayées par des faits et en concordance avec les éléments de preuve soumis au Tribunal. L'engagement du requérant n'a pas été renouvelé en raison de contraintes financières et de considérations tenant aux dépenses de personnel. Le requérant a été recruté à titre temporaire dans le cadre du remplacement des agents de sécurité de la CEPALC qui étaient détachés à la CICIG. Une fois le détachement terminé, ces agents de sécurité sont retournés à la CEPALC et le financement du poste du requérant a cessé. Certains agents de sécurité qui avaient également été recrutés à titre temporaire ont été intégrés à la CEPALC au cours de la période considérée, en raison de la démission d'autres membres du personnel. À l'expiration du contrat de durée déterminée du requérant, tous les postes au sein de la SSS étaient occupés et le maintien du sien n'était plus nécessaire.
- b) La décision de ne pas prolonger le contrat du requérant n'est pas entachée de discrimination, de considérations illicites ou d'irrégularité de procédure. L'incident des boissons isotoniques n'a joué aucun rôle dans le non-renouvellement du contrat du requérant. Le requérant n'a produit aucun élément prouvant que cet incident a été pris en compte dans la décision. Aucune mesure disciplinaire n'a été prise à son encontre et aucune note défavorable n'a été jointe à son dossier. Il n'y a aucune preuve non plus que le droit du requérant à une procédure régulière ait été violé en ce qui concerne l'enquête sur l'incident.
- c) Le requérant ne pouvait juridiquement espérer le renouvellement de son engagement de durée déterminée. Aucune promesse expresse dans ce sens

ne lui a été faite. La provocation d'un espoir juridique de renouvellement par l'Administration nécessite une action claire de celle-ci et un engagement ferme de renouvellement que révéleraient les circonstances de l'affaire, et non de simples affirmations verbales non étayées par une preuve péremptoire. La simple adhésion au système de notation ne saurait être interprétée comme un engagement de l'Organisation de renouveler le contrat du requérant.

Conclusions et exposé des motifs

Les raisons du non-renouvellement du contrat du requérant étaient-elles valables et licites?

23. Il n'est pas contesté que le financement temporaire du poste du requérant a pris fin en juin 2009. Lorsque les agents de sécurité qui avaient été détachés à la CICIG sont retournés à la CEPALC, le requérant était le seul membre du personnel qui restait sur un poste financé à titre temporaire, les autres agents de sécurité recrutés en même temps que lui ayant bénéficié d'autres possibilités et occupant des postes pourvus au fur et à mesure de leur vacance due à la démission de leurs collègues qui en étaient titulaires. Étant donné qu'aucun poste permanent n'était disponible en juin 2009, il n'a pas été possible de retenir le requérant lorsque le financement de son poste a cessé.

24. Le Tribunal conclut qu'en pourvoyant les postes permanents vacants par des agents de sécurité recrutés pour un remplacement à titre temporaire, la CEPALC a pris en compte les intérêts de l'Organisation en maintenant les agents les plus qualifiés. Le chef de la SSS a déclaré, et cela n'a pas été contredit, que le requérant n'était pas parmi les meilleurs agents et qu'il était, en fait, le seul agent de sécurité parmi ceux qui étaient recrutés sur un financement temporaire à avoir été évalué comme « répond[ant] partiellement aux niveaux de prestation attendus ». Cette appréciation concorde avec les observations faites dans le bilan d'étape et dans le rapport d'e-PAS en fin de période, qui contenaient des critiques concernant le comportement professionnel du requérant. Le requérant n'a pas réfuté la note attribuée dans le rapport d'e-PAS en fin de période, qui le juge comme « répond[ant] partiellement aux niveaux de prestation attendus », et cette note doit être acceptée par le Tribunal comme étant finale (*Glasgow* UNDT/2010/201). Le chef de la SSS a démontré, en outre, qu'à la suite du départ du requérant, aucun autre agent de sécurité n'a été recruté. Sa déposition n'a pas contestée après contre-interrogatoire.

25. Le Tribunal conclut que des raisons valables et légitimes justifiant le non-renouvellement du contrat du requérant ont été communiquées à ce dernier (le requérant ne nie pas que les procédures ou formalités de résiliation et de notification ont été respectées et, en tout état de cause, qu'il a été informé de la résiliation de son contrat, aussi bien verbalement que par courrier électronique). Le requérant a avoué qu'il a rencontré son superviseur au bureau de ce dernier, qui lui a expliqué à cette occasion que son engagement n'allait pas être renouvelé pour des raisons financières.

Ce fait est corroboré par les éléments du dossier. En particulier, même dans sa propre demande de contrôle hiérarchique datée du 10 juillet 2009, le requérant déclare que le rapport de son e-PAS a été signé par son superviseur « le 13 mai 2009, bien qu'[il] lui ait fait savoir par la suite que [son] contrat ne serait pas renouvelé pour des raisons économiques ».

26. Le Tribunal conclut que le requérant n'a fourni aucune preuve de discrimination à son égard. En fait, les éléments de preuve dont dispose le Tribunal indiquent que le chef de la SSS était bien disposé à l'égard du requérant. Les observations du chef de la SSS dans l'e-PAS du requérant semblent équilibrées et objectives. Le chef de la SSS a même proposé au requérant son aide pour obtenir un emploi dans un autre lieu d'affectation. Malheureusement, le requérant n'a pas réussi à obtenir un autre emploi au sein de l'Organisation.

27. Le Tribunal conclut que le contrat du requérant n'a pas été renouvelé à la suite du retour des agents de sécurité que son engagement avait temporairement permis de remplacer et l'arrivée des crédits temporaires d'assistance utilisés pour financer son salaire à leur terme. Par conséquent, le Tribunal conclut que la raison communiquée au demandeur et justifiant le non-renouvellement de son contrat était fondée et n'était pas entachée de considérations illicites.

L'incident des boissons isotoniques

28. Il est incontestable que l'incident des boissons isotoniques du 8 mars 2009 a été le résultat d'un malentendu. Néanmoins, le chef de la SSS avait l'obligation, en vertu de la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures disciplinaires révisées), de procéder à une enquête préliminaire pour déterminer s'il y avait des « raisons de croire » que le requérant avait « eu une conduite répréhensible justifiant l'application de mesures disciplinaires » et si une procédure préliminaire officielle d'établissement des faits s'imposait. Dans le cadre de l'enquête initiale, le requérant a été invité à faire une déclaration sur l'incident. Cette enquête, qui a été jugée lourde par le requérant, a finalement prouvé que la totalité de l'incident était tout simplement un malentendu entre deux collègues, qui a été résolu par la suite. Aucune enquête préliminaire n'a été effectuée et aucune procédure disciplinaire n'a été lancée. Le chef de la section des ressources humaines de la CEPALC a déclaré à l'audience que le dossier du requérant ne contenait aucun rapport sur une quelconque procédure disciplinaire le concernant. Il n'y a aucun argument permettant de conclure que l'intégrité et la réputation du requérant étaient de toute façon compromises à la suite de l'enquête initiale. Au contraire, cette enquête lui a permis d'être lavé de tout soupçon de conduite indécente.

29. En outre, rien ne permet de conclure que le requérant ait subi des représailles après avoir sollicité l'aide du conseil du personnel dans la résolution de l'incident des boissons isotoniques. L'affaire a été close, sans qu'un enquête formelle concernant le requérant ne soit menée, à partir du moment où le chef de la SSS s'est rendu compte que la question n'était pas digne d'un examen plus approfondi. Ce dernier a déclaré

devant le Tribunal qu'il savait que le requérant s'était rendu au conseil du personnel et rappelé qu'il avait discuté de l'incident avec ce dernier, l'informant qu'il n'y avait rien de grave et qu'il ne s'attendait pas à ce que les choses aillent plus loin. La question était, à son avis, tellement insignifiante qu'elle ne justifiait aucune mention dans le rapport d'e-PAS. Le chef de la SSS a en outre affirmé que l'incident des boissons isotoniques n'a joué aucun rôle dans la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. Il a déclaré qu'il comptait 50 membres du personnel sous sa supervision, dont la plupart étaient membres du conseil du personnel, que cela n'a jamais constitué un problème pour lui et qu'il n'en a tiré aucune conclusion négative. Le Tribunal ne voit aucun motif pour mettre en doute la crédibilité de ce témoignage. En effet, le fait que cet incident ne soit pas mentionné dans le rapport d'e-PAS du requérant préparé par le chef de la SSS montre bien que cet incident n'était pas un sujet de préoccupation.

30. L'intégrité du requérant n'est pas, et n'a jamais été, mise en doute. Le Tribunal conclut que l'incident des boissons isotoniques et la première enquête menée sur l'incident par la SSS n'a joué aucun rôle dans le non-renouvellement du contrat du requérant.

Le requérant avait-il un espoir légitime de renouvellement de son contrat?

31. L'espoir légitime d'un membre du personnel dépend de la question de savoir s'il peut être établi qu'une déclaration ou un fait de l'Administration équivalent à un engagement ferme de renouveler le contrat, de façon qu'un membre du personnel puisse s'y attendre raisonnablement, en dépit du type de contrat dont il bénéficie (*Bowen UNDT/2010/197*).

32. Le requérant soutient que ses attentes concernant la continuité de l'engagement ont été suscitées par les observations du superviseur dans le rapport d'e-PAS et par certaines de ses déclarations verbales faites à la fin de 2008 et au début de 2009.

33. Dans sa demande, le requérant déclare qu'à la fin de 2008 et au début de l'année 2009 (il n'a pas pu donner les dates exactes de ces conversations), le chef de la SSS l'a informé, comme il l'a fait avec tous les autres agents de sécurité occupant un poste financé à titre temporaire, que les postes qu'ils occupaient étaient sauvegardés et qu'ils y seraient maintenus jusqu'à la fin de l'année 2010. Toutefois, cette prétention est contredite par la déposition orale du requérant lui-même, et elle ne concorde ni avec les pièces du dossier, ni avec le témoignage de son superviseur. Le requérant a avoué avec franchise qu'on ne lui a jamais promis que son contrat allait être renouvelé au-delà du 4 juin 2009 ou qu'il allait bénéficier d'un contrat permanent. Ce fait est corroboré par la déposition du chef de la SSS, qui a déclaré qu'aucune de ces promesses n'a été faite et qu'il ne pouvait examiner la question du renouvellement des contrats avec le personnel, celle-ci relevant de la section des ressources humaines. À la lumière des éléments de preuve soumis au Tribunal, je suis convaincu que le requérant était conscient du fait que la prolongation de son contrat était subordonnée à la disponibilité des fonds temporaires. Cela découle de la nature

des nombreuses prolongations à court terme qui ont été accordées au requérant et des observations de son superviseur.

34. Il est également à noter qu'il n'y a aucun compte rendu rédigé à l'époque, ni message électronique, lettre ou commentaire dans le rapport d'e-PAS indiquant que le requérant lui-même avait un *réel* espoir de renouvellement de son contrat à l'époque. On aurait pu s'attendre à ce qu'il fasse une telle demande comme première réponse au non-renouvellement de son contrat. Même la demande du requérant visant un contrôle hiérarchique ne contient aucune affirmation d'une réelle promesse. Il n'y a aucune preuve convaincante que le requérant ait été incité par ce qui a été dit ou fait au nom du défendeur à croire qu'il pouvait s'attendre légitimement, et ne pas se contenter de supputations, au renouvellement de son contrat.

35. Comme l'a déclaré à juste titre le demandeur, le système d'évaluation et de notation est conçu pour évaluer le comportement professionnel et déterminer les domaines qu'il convient d'améliorer. Les observations faites dans le cadre de l'évaluation du comportement professionnel du requérant ne laissent place à aucune espoir de renouvellement. En discutant des domaines dans lesquels le requérant pouvait faire des progrès à l'avenir, son superviseur n'a fait que s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 de soutenir l'avancement de carrière des membres du personnel, mais il ne s'est engagé en aucun cas à renouveler le contrat du requérant.

36. Par conséquent, le Tribunal conclut que le requérant n'avait aucun espoir légitime de voir son contrat renouvelé au-delà du 4 juin 2009.

Conclusion

37. Le Tribunal conclut que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant est fondée sur des raisons valables et légitimes, qu'elle n'a pas été influencée par des considérations illicites et qu'elle est régulière. Le Tribunal conclut que le requérant n'a pas fait l'objet de discrimination en ce qui concerne le non-renouvellement de son contrat. Le Tribunal conclut, en outre, que le requérant n'avait aucun espoir légitime de voir son contrat renouvelé au-delà du 4 juin 2009.

38. La demande est rejetée dans son intégralité.

(*Signé*)
Juge Ebrahim-Carstens

Le 28 décembre 2010

Enregistré au greffe le 28 décembre 2010

(*Signé*)
Santiago Villalpando, greffier, Tribunal du contentieux administratif
des Nations Unies, New York