

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

A.-M.

c.

UIT

139^e session

Jugement n° 4930

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. H. N. B. A.-M. le 21 mai 2022 et régularisée les 20 juillet et 24 août 2022, le mémoire en réponse de l'UIT du 20 décembre 2022, la réplique du requérant du 4 mars 2023 et la duplique de l'UIT du 8 avril 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant attaque la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période probatoire.

Le requérant est entré au service de l'UIT le 6 janvier 2020 en tant que coordinateur en matière de télécommunications d'urgence et de changement climatique au sein du Bureau de développement des télécommunications au Siège de l'UIT, au grade P-3, au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans comportant une période probatoire de douze mois. Sa supérieure hiérarchique directe était M^{me} G.

Le 18 mai 2020, le Département de la gestion des ressources humaines annonça le lancement d'un nouveau cycle d'évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires de l'UIT pour la

période allant de mai 2020 à mai 2021. Précédemment, en application de l'ordre de service n° 18/06 adopté le 19 avril 2018, le cycle d'évaluation allait de janvier à décembre de chaque année. Par un courriel daté du 10 juin 2020, M^{me} H., qui remplaçait M^{me} G. en tant que supérieure directe du requérant pendant le congé spécial de cette dernière, demanda à l'intéressé de rédiger son «plan de travail» dans le cadre du système de gestion de la performance et de perfectionnement (PMDS) sur la base des éléments convenus lors de leurs précédentes communications. Le plan de travail du requérant fut établi en juillet 2020 et couvrait la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 mai 2021. En septembre 2020, il rencontra M^{me} G., qui était rentrée de son congé spécial, pour discuter de ses objectifs et de son plan de travail.

Le 27 octobre 2020, M^{me} G. envoya un courriel au requérant dans lequel elle lui faisait notamment part de préoccupations à propos des progrès réalisés sur son objectif lié au changement climatique. Le 5 novembre 2020, une réunion eut lieu entre le requérant, M^{me} G. et une représentante du Département de la gestion des ressources humaines pour «examiner le plan de travail [du requérant], en particulier les activités qui ne se déroulaient pas comme prévu pour réaliser dans les temps des objectifs établis dans le plan de travail»*. Une deuxième réunion se tint le 26 novembre 2020, à laquelle participa le supérieur hiérarchique de deuxième niveau de l'intéressé.

Par memorandum du 3 décembre 2020, le requérant fut informé que sa période probatoire avait été prolongée de deux mois, jusqu'au 5 mars 2021, dans le but de lui accorder davantage de temps pour améliorer son travail le cas échéant. Le 21 décembre, une réunion eut lieu entre le requérant, M^{me} G., le supérieur hiérarchique de deuxième niveau de l'intéressé et une représentante du Département de la gestion des ressources humaines pour donner suite au plan de travail du requérant et, en janvier 2021, ses supérieurs hiérarchiques entamèrent un bilan intermédiaire pour la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 mai 2021, qui fut achevé le 21 janvier. M^{me} G. y notait que l'intéressé «n'a[vait] pas atteint ses objectifs professionnels et n'[était]

* Traduction du greffe.

pas sur la bonne voie pour réaliser le principal objectif lié au changement climatique»*.

Par mémorandum du 2 février 2021, le requérant reçut notification de la décision de ne pas confirmer son engagement et d'y mettre fin à l'expiration de sa période probatoire en raison de lacunes dans son travail. En réponse à ce mémorandum, dans un courriel daté du même jour, le requérant fit part de ses préoccupations à propos des effets négatifs que la décision de ne pas confirmer son engagement aurait sur sa situation juridique délicate alors qu'il rencontrait des difficultés pour renouveler son passeport en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19. Le 19 mars 2021, il présenta une demande de reconsidération de cette décision. Par suite de la décision du Secrétaire général de rejeter sa demande de reconsidération et de confirmer la décision de mettre fin à son engagement, le requérant saisit le Comité d'appel le 11 avril 2021.

Dans son rapport daté du 13 décembre 2021, le Comité d'appel estima notamment que les règles de gestion de la performance n'avaient pas été respectées dans le cadre de l'évaluation professionnelle de l'intéressé et qu'il n'avait pas reçu de l'organisation les instructions, le soutien et le retour d'informations nécessaires, ne s'était pas vu accorder le temps suffisant pour lui permettre d'améliorer son travail, surtout compte tenu de «la situation liée au COVID-19»* et n'avait pas été dûment averti. Il estimait aussi que «[l]'accélération des événements depuis novembre 2020 pouvait être interprétée comme de la mauvaise foi»* et recommandait au Secrétaire général de réintégrer l'intéressé à son ancien poste ou à tout autre poste lui convenant au sein de l'UIT ou, à défaut, d'envisager de lui accorder «une indemnisation appropriée»*. Par une communication datée du 24 février 2022, le requérant fut informé de la décision du Secrétaire général de ne pas suivre la recommandation du Comité d'appel et de rejeter l'appel dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

* Traduction du greffe.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de le réintégrer à son ancien poste ou à un poste de grade P-3 qui lui convienne et de lui verser tous les salaires, prestations, avancements d'échelon, cotisations de retraite, prestations et autres émoluments dont il aurait bénéficié si son contrat n'avait pas été résilié, à compter de la date de sa cessation de service jusqu'à celle de sa réintégration. À défaut, il demande au Tribunal de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à deux ans de salaire au niveau P-3, y compris les prestations, avancements d'échelon, cotisations de retraite, prestations et autres émoluments dont il aurait bénéficié si son contrat n'avait pas été résilié. Le requérant demande au Tribunal de lui accorder une indemnité pour tort moral d'un montant de de 100 000 francs suisses pour le préjudice qu'il a subi en raison de la décision viciée, de la mauvaise foi de l'organisation et de son manquement à son devoir de sollicitude, ainsi que des dépens. Enfin, il réclame des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes octroyées, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et nécessaire.

L'UIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant infondée.

CONSIDÈRE:

1. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte déjà exposé dans l'état de faits ci-dessus. Dans ses premier, deuxième et quatrième moyens, le requérant soutient que, dans la décision attaquée, le Secrétaire général n'a pas fourni de raisons claires et convaincantes pour rejeter la recommandation unanime du Comité d'appel d'accueillir le recours, dans la mesure où le Comité a estimé que:

- i) l'UIT n'a pas respecté les dispositions 7.1.1, paragraphe a, et 7.3 de l'ordre de service n° 18/06;
- ii) l'UIT n'a pas fourni au requérant les instructions nécessaires, ne lui a pas fait de retour d'informations et n'a pas identifié en temps utile les aspects prétendument insatisfaisants de son travail;

iii) les actions de l'UIT «pourrai[en]t être interprétée[s] comme de la mauvaise foi»*.

Dans son troisième moyen, le requérant soutient que le Secrétaire général est parvenu à la conclusion erronée que le Comité d'appel n'avait pas mentionné que le requérant était en période probatoire.

Dans son cinquième moyen, le requérant soutient que l'UIT a manqué à son devoir de sollicitude et lui a causé un préjudice considérable compte tenu de sa situation personnelle exceptionnelle.

2. D'emblée, le Tribunal rappelle que la disposition 4.14.2, paragraphe c), des Statut et Règlement du personnel se lit comme suit:

«Un engagement de durée déterminée comporte initialement une période probatoire d'une année au minimum, prise en compte dans la durée totale de la période de service au titre d'engagements de durée déterminée consécutifs [...] La décision de mettre fin à un engagement de durée déterminée à expiration de la période probatoire stipulée dans la lettre de nomination, pour raisons de service insuffisant, n'est pas considérée comme une résiliation au sens du présent Règlement.»

La raison d'être des périodes probatoires est de permettre à une organisation de déterminer si le fonctionnaire concerné est apte à s'acquitter des fonctions associées à un poste donné et, en conséquence, le Tribunal a toujours reconnu qu'il y avait lieu de bien respecter le pouvoir d'appréciation qu'avait une organisation pour prendre des décisions ayant trait aux stages (voir les jugements 4851, au considérant 4, et 4450, au considérant 3), notamment pour confirmer un engagement, prolonger une période de stage et définir ses propres intérêts et besoins. Ainsi, il est de jurisprudence constante qu'une décision relevant d'un tel pouvoir d'appréciation ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi (voir le jugement 4282, au considérant 2). Dans le jugement 4212, le

* Traduction du greffe.

Tribunal a également réaffirmé que, «quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, [il] ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation». Il convient aussi de rappeler que les obligations d'une organisation internationale concernant la période probatoire d'un fonctionnaire sont clairement établies dans la jurisprudence. Par exemple, dans le jugement 4212, au considérant 5, le Tribunal a déclaré que le but de ces périodes de stage est de permettre à une organisation d'évaluer si le candidat à un poste possède bien les qualités requises. Pour être en mesure de procéder à cette évaluation, l'organisation doit définir clairement un certain nombre d'objectifs qui serviront de critères pour l'évaluation des prestations, fournir à l'intéressé les instructions nécessaires pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifier en temps utile ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation et l'avertir, en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé (voir les jugements 4851, au considérant 4, et 4215, au considérant 12). Il a aussi déclaré dans le jugement 3678, au considérant 1, qu'une personne qui est en période d'essai est «en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quels critères son travail sera désormais évalué».

3. Le Tribunal rappelle que ce n'est que le chef exécutif d'une organisation est tenu de motiver convenablement sa décision lorsqu'il rejette les conclusions et recommandations de l'organe de recours. Cela permet de veiller à ce qu'aucune place ne soit laissée à l'arbitraire, au non-respect des principes, voire à l'irrationnel, dans les processus décisionnels (voir les jugements 4832, au considérant 31, 4616, au considérant 9, 4307, au considérant 15, 3208, au considérant 11, et 2699, au considérant 24).

Dans la présente affaire, le Comité d'appel a conclu ce qui suit:

«a) Concernant le non-respect de l'ordre de service n° 18/06 sur le système de gestion de la performance et de perfectionnement de l'UIT

[...]

ii. La disposition 7.1.1, paragraphe a, de l'ordre de service n° 18/06 n'a pas été respectée en ce qui concerne l'établissement du plan de travail d'un fonctionnaire ayant pris ses nouvelles fonctions en janvier puisque son plan de travail a été établi en juillet 2020.

iii. La disposition 7.3 de l'ordre de service n° 18/06 n'a pas été respectée dans la mesure où la supérieure hiérarchique A est partie sans avoir établi de rapport e-PMDS ni rédigé de memorandum d'évaluation de la performance.

[...]

c) Concernant le manque d'instructions, de soutien et de retour d'informations

[...]

i. Les instructions nécessaires n'ont pas été communiquées.

ii. Un soutien suffisant n'a pas été apporté.

iii. Il n'y a pas eu un retour d'informations approprié.

iv. L'intéressé n'a pas eu le temps suffisant pour améliorer son travail.

d) Concernant l'absence d'avertissement approprié

[...]

i. De janvier 2020 à la fin du mois d'août 2020, aucun avertissement n'a été donné.

ii. De septembre 2020 au 2 décembre 2020, il y a eu quelques mentions de faiblesse, mais aucune mention au sujet de la résiliation de l'engagement de l'intéressé.

iii. À partir du 3 décembre 2020, l'intéressé a été clairement averti. Le panel conclut que le délai était court compte tenu du manque de temps et de l'absence de soutien pour permettre à l'intéressé d'améliorer la qualité du document.

e) Concernant le manquement au devoir de sollicitude et l'absence de bonne foi

i. Le panel conclut que l'intéressé ne s'est pas vu accorder le temps suffisant pour améliorer la qualité du document, compte tenu du manque d'instructions, de soutien et de retour d'informations, ainsi que de la situation liée au COVID-19.

ii. L'accélération des événements depuis novembre 2020 pourrait être interprétée comme de la mauvaise foi.

[...]»*

* Traduction du greffe.

La décision attaquée différerait de l'avis du Comité d'appel en invoquant les raisons suivantes:

«Le Comité d'appel estimait qu'il y avait eu deux violations de certaines conditions de forme prescrites par l'ordre de service n° 18/06 [...] et, sur le fond, il considérait que [l'intéressé] n'avait pas reçu suffisamment d'instructions ni n'avait été suffisamment averti, et qu'il n'avait pas bénéficié du temps suffisant pour améliorer la qualité [de son] travail.

Pour ce qui est des instructions, il ne ressort pas clairement du rapport sur quelle base les instructions/le soutien ont été jugés insuffisants. En revanche, il est noté dans le rapport que la personne qui a pris la tête de la division le 1^{er} septembre 2020 – et qui est donc devenu la supérieure [de l'intéressé] – [l']a rencontré à plusieurs reprises (5 septembre, 20 septembre, 27 octobre, 5 novembre, 27 novembre, 3 décembre et 21 décembre 2020) dans le but précis de hiérarchiser [ses] objectifs tels qu'ils étaient mentionnés dans [son] plan de travail de juillet 2020 et de suivre les progrès accomplis. Ces rencontres s'ajoutaient aux échanges oraux et par courriel réguliers [avec le requérant], y compris des retours d'informations détaillés sur les différentes versions du projet de document. Une représentante du Département de la gestion des ressources humaines et le supérieur hiérarchique de deuxième niveau [de l'intéressé] ont participé au processus et les comptes rendus de ces rencontres décrivent en détail les actions à entreprendre et les points à améliorer par [l'intéressé].

En ce qui concerne les avertissements, le panel semble accorder une importance considérable au fait que ce n'est qu'à l'occasion du mémorandum du 3 décembre 2020 que [le requérant] a été informé pour la première fois par écrit que s'il continuait de ne pas donner satisfaction, cela pourrait conduire à la résiliation de son engagement, alors que la décision contestée a été prise au début du mois de février 2021. Il semblerait que le panel interprète l'obligation d'avertissement comme une obligation d'attirer l'attention du/de la fonctionnaire concerné/e sur les conséquences négatives que des déficiences dans son travail pourraient avoir pour lui/elle personnellement. Or cela est erroné. Au contraire, cette obligation consiste à faire prendre conscience à la personne concernée de l'existence et de la gravité de ses faiblesses pour lui donner une chance d'améliorer son travail. L'inverse supposerait qu'on ne peut attendre d'un/une fonctionnaire qu'il/elle s'efforce d'améliorer ses résultats professionnels que lorsque ses intérêts personnels sont en jeu.

En l'espèce, non seulement [l'intéressé] avait été clairement informé de ses faiblesses bien avant le 3 décembre 2020, mais un processus de suivi régulier avait déjà été mis en place au moins deux mois avant cette date. Dans ces circonstances, il est évident qu'au moment où la décision de résiliation a été

prise, en février 2021, [le requérant] avait été averti à plusieurs reprises au fil des mois des problèmes liés à ses résultats professionnels.

Enfin et surtout, le rapport (en particulier la partie “Discussion”) ne mentionne pratiquement pas que [l’intéressé était] en période probatoire, ce qui semble indiquer que cet élément très important n’a pas été pris en considération à sa juste mesure. Or la période probatoire a précisément pour objectif de permettre à l’employeur d’évaluer si le/la fonctionnaire convient pour le poste en question. Il est parfaitement envisageable, et conforme au régime de la période probatoire, que l’engagement d’un/une fonctionnaire dont le travail n’a abouti à aucun résultat significatif après treize mois d’engagement ne soit pas confirmé.»*

La décision attaquée concluait que l’analyse sur laquelle le Comité d’appel s’était appuyé était «fondée sur certaines inexactitudes à propos d’éléments importants de fait et de droit»*.

4. Une comparaison entre la décision attaquée et l’avis du Comité d’appel montre que ce dernier a estimé que les dispositions 7.1.1, paragraphe a, et 7.3 de l’ordre de service n° 18/06 n’avaient pas été respectées. Il convient de rappeler que la disposition 7.1.1, paragraphe a, prévoit que les membres du personnel qui prennent leurs nouvelles fonctions en janvier, février ou mars (y compris les fonctionnaires nouvellement engagés) disposeront d’un délai maximal de trois mois pour établir leur plan de travail et assurer le suivi de la procédure d’approbation de ce plan, puis rejoindront le cycle d’évaluation normal, c’est-à-dire que leur bilan intermédiaire sera effectué en juin-juillet et qu’il sera procédé à leur évaluation en novembre-janvier. Dans le cas présent, le plan de travail n’a été communiqué à l’intéressé qu’en juillet 2020 et le Comité d’appel a ainsi estimé que la disposition 7.1.1, paragraphe a, n’avait pas été respectée et que le requérant n’avait pas eu assez de temps pour s’améliorer. À cet égard, le Secrétaire général a déclaré que les manquements établis par le Comité d’appel concernaient «certaines conditions de forme»*, mais il n’a pas expliqué pourquoi il ne faudrait pas en tenir compte ni pourquoi ces manquements ne justifiaient pas l’annulation de la décision viciée. Au contraire, en vertu d’une jurisprudence constante, le principe *tu patere legem quam ipse*

* Traduction du greffe.

fecisti interdit à une organisation de méconnaître les règles qu'elle a elle-même édictées (voir les jugements 4840, au considérant 10, et 4796, au considérant 10).

Dans son mémoire en réponse, l'organisation fournit une explication des manquements à la disposition 7.1.1, paragraphe a, de l'ordre de service n° 18/06. Elle fait valoir que l'impossibilité d'établir le plan de travail de l'intéressé dans un délai de trois mois à compter du 6 janvier 2020 (soit le 6 avril 2020 au plus tard) était liée aux conditions transitoires dans lesquelles se trouvait l'ensemble du personnel. Le Secrétaire général avait décidé que le cycle d'évaluation de la performance passerait d'une année civile à une année allant de mai à mai à partir de 2020. De ce fait, pour l'année 2020, le cycle d'évaluation de la performance du requérant était fixé du 1^{er} janvier 2020 au 31 mai 2021. Selon l'UIT, compte tenu de ces nouvelles règles, le plan de travail de l'intéressé a été dûment approuvé en juillet 2020, dans le délai réglementaire de trois mois à compter du début du nouveau cycle d'évaluation de la performance.

Même si l'on accepte l'argument de l'UIT selon lequel le cycle d'évaluation de la performance de l'intéressé allait du 1^{er} janvier 2020 au 31 mai 2021, l'action de l'organisation n'en reste pas moins illégale. Il ressort du dossier que le plan de travail de l'intéressé, approuvé en juillet 2020, devait couvrir la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 mai 2021. L'un de ses objectifs de travail, en jeu dans la présente affaire, concernait le changement climatique. À cet égard, le plan de travail indiquait le 7 janvier 2020 comme «[d]ate de début» et le 31 mai 2021 comme «[d]ate d'échéance». Quant au «[t]emps nécessaire à la réalisation/délai»*, le plan de travail ajoutait que cet objectif de travail serait atteint «[a]u cours de la période de référence»*. En conséquence, si le nouveau cycle d'évaluation de mai à mai devait être appliqué au requérant, l'organisation aurait dû lui accorder jusqu'au 31 mai 2021 pour atteindre cet objectif de travail, ce qu'elle n'a pas fait. En outre, d'après le plan de travail, les «[r]essources nécessaires et [les] difficultés envisagées»* dans la réalisation de l'objectif de travail relatif

* Traduction du greffe.

au changement climatique étaient les suivantes: «Ressources: Stagiaire, fonds, expert externe. Difficultés envisagées: [...] Manque de ressources financières pouvant entraîner un retard dans la réalisation de l'objectif»*. Les deux parties ne contestent pas que l'intéressé a demandé à ses supérieurs hiérarchiques de lui adjoindre un expert externe, ce qui lui a été refusé par manque de moyens financiers. Pourtant, le plan de travail mentionnait l'expert externe en tant que ressource nécessaire et indiquait que les contraintes financières justifieraient un retard dans la réalisation de cet objectif. À la lumière de ces éléments, c'est à juste titre que le Comité d'appel a estimé que l'organisation n'avait pas accordé assez de temps au requérant pour s'améliorer.

À cet égard, non seulement le Secrétaire général n'a pas fourni de raisons claires et convaincantes pour rejeter les conclusions et la recommandation du Comité d'appel, mais il a aussi commis une erreur de droit concernant le temps accordé au requérant pour améliorer son travail, compte tenu de la date à laquelle le plan de travail a été établi.

5. Le Secrétaire général a fourni des raisons justifiant qu'il s'écarte de l'avis du Comité d'appel concernant le manque de soutien, d'instructions, de retour d'informations et d'avertissements. Toutefois, ces raisons ne tenaient pas compte de l'absence d'instructions, de soutien et de retour d'informations pendant les huit premiers mois, de janvier à août 2020, et ne renvoyaient qu'à la période démarrant en septembre 2020. Par conséquent, à cet égard, le Secrétaire général n'a pas fourni de raisons claires et convaincantes pour rejeter les conclusions du Comité d'appel selon lesquelles le requérant n'avait pas bénéficié des instructions nécessaires et du soutien suffisant, compte tenu également du changement de supérieur hiérarchique et des conditions de travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

6. Étant donné que la décision attaquée portait essentiellement sur les instructions, le soutien et les avertissements fournis à partir de septembre 2020, sans tenir compte de la période allant de janvier à août 2020, et que le plan de travail a été approuvé en juillet 2020, la

* Traduction du greffe.

conclusion de l'UIT selon laquelle «après treize mois d'engagement», le travail du requérant n'a abouti à «aucun résultat significatif» est erronée. Dans ces conditions, la conclusion du Comité d'appel selon laquelle «[l] 'accélération des événements depuis novembre 2020 pourrait être interprétée comme de la mauvaise foi» n'est pas réfutée de manière adéquate par la décision attaquée.

7. Le Secrétaire général a estimé que le Comité d'appel «ne mentionn[ait] pratiquement pas que [l'intéressé était] en période probatoire», ce qui, de son point de vue, «semble indiquer que cet élément très important n'a pas été pris en considération à sa juste mesure» par le Comité. Mais l'objet du recours tel que décrit par le requérant, qui était manifestement connu du Comité d'appel, était précisément la non-confirmation de son engagement à l'expiration de sa période probatoire. En effet, le Comité, dans son résumé des positions des parties, a fait référence à plusieurs reprises dans son rapport au fait que le requérant était en période probatoire. Il était donc clair et incontesté que l'intéressé était en période probatoire et il n'était pas nécessaire que le Comité d'appel le mentionne expressément de la manière suggérée par le Secrétaire général.

8. Enfin, le Secrétaire général a conclu que l'analyse du Comité d'appel était «fondée sur certaines inexactitudes à propos d'éléments importants de fait et de droit», mais il n'a pas précisé quelles inexactitudes il avait identifiées.

9. En conclusion, non seulement le Secrétaire général n'a pas fourni de raisons claires et convaincantes justifiant qu'il s'écarte de l'avis du Comité d'appel, mais il a également commis une erreur de droit concernant le délai accordé au requérant pour améliorer son travail compte tenu de la date à laquelle son plan de travail a été établi. En conséquence, la décision attaquée ainsi que la décision de résilier le contrat de travail du requérant à la fin de sa période probatoire sont illégales et doivent être annulées. Concernant les demandes de réintégration du requérant ou, à défaut, d'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, le Tribunal estime que la réintégration n'est pas

opportune compte tenu du fait qu'il avait été nommé pour un contrat de durée déterminée de deux ans à compter du 6 janvier 2020 et du temps écoulé depuis lors. Le requérant a perdu une chance appréciable de mener à bien sa période probatoire et de rester en service jusqu'à l'expiration de son contrat de durée déterminée de deux ans. En conséquence, il a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel, que le Tribunal évaluera en tenant compte de la possibilité que son emploi ait pu être légalement résilié à la fin de sa période probatoire. Le Tribunal estime juste et équitable d'accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 50 000 francs suisses.

10. Le requérant a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral. Au moment de la résiliation de son contrat, il a rencontré de sérieuses difficultés pour renouveler son passeport et rentrer dans son pays d'origine en raison de contraintes liées à la fois à la pandémie de COVID-19 et à sa situation personnelle. En conséquence, le préjudice moral subi est suffisamment prouvé et justifie l'octroi d'une indemnité de 20 000 francs suisses.

11. Le requérant a droit, au titre de la présente procédure, à des dépens d'un montant de 10 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée et la décision de résilier le contrat de durée déterminée du requérant sont annulées.
2. L'UIT versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 50 000 francs suisses.
3. L'organisation versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses.
4. Elle lui versera également la somme de 10 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 21 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER