

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
29 septembre 2006
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1287

Affaire n° 1369

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président;
M^{me} Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente; M. Kevin Haugh;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour l'environnement (ci-après dénommé le « PNUE »), le Président du Tribunal a accepté de prolonger le délai imparti pour le dépôt d'une requête auprès du Tribunal jusqu'au 31 août 1999 et, par la suite, à plusieurs reprises jusqu'au 30 juin 2003;

Attendu que, le 1^{er} juillet 2003, la requérante a déposé une requête introductive d'instance qui ne répondait pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 20 août 2004, la requérante, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a de nouveau déposé une requête introductive d'instance dont les conclusions qui se lisaient en partie comme suit tendaient à ce qu'il plaise au Tribunal :

« 2. ...

D. Décisions contestées dont la requérante demande l'annulation

...

... *Ordonner l'annulation* de toutes ... les décisions et non-décisions du Secrétaire général ... pour permettre au Tribunal de promulguer de nouvelles décisions tenant compte expressément de la situation spécifique de la requérante en vue de rectifier et simultanément de condamner le caractère extrêmement flagrant et grave des ... "irrégularités et leurs conséquences" qui ont entaché la notation de la requérante portée sur la formule de notation individuelle ... et la formule de notation comparée ... établie par le second

notateur de la requérante [le chef du Groupe de la diversité biologique du PNUE], de reconnaître dans ces nouvelles décisions que les ... “irrégularités et leurs conséquences” ont été les causes directes du redéploiement de la requérante au PNUE puis de son licenciement du PNUE et du système des Nations Unies dans son ensemble, ce qui a fait perdre à la requérante une carrière prometteuse ... ainsi que de permettre à la requérante d’obtenir réparation...

3. Réparation demandée par la requérante

... Ordonner un règlement respectant les droits et intérêts de la requérante et accordant à celle-ci une réparation maximum :

...

4. Autres demandes présentées par la requérante

... Ordonner la réparation ci-après :

a) *Sursis immédiat* à l’application de la décision administrative d’inscrire la requérante sur la liste des redéploiements du PNUE et de la licencier du PNUE;

b) *Mesures* tendant à ce que les personnes ayant causé le licenciement injuste et irrégulier de la requérante par le PNUE et soumis la requérante à une discrimination et à un déni de justice extrêmement flagrants et graves soient tenues pour responsables de leurs actes;

c) *Toute autre réparation* ... due à la requérante ... et en particulier adoption des “mesures administratives appropriées visant à corriger les ... irrégularités et leurs conséquences” recommandées par la Commission paritaire de recours. »

Attendu qu’à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a accepté de reporter au 28 février 2005 puis à nouveau au 31 mars 2005 la date limite fixée pour le dépôt de la réplique du défendeur;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 mars 2005;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 26 janvier 2006;

Attendu que l’exposé des faits, y compris le dossier professionnel, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit notamment comme suit:

« Dossier professionnel

[Après avoir été titulaire d’une série d’engagements de durée déterminée au Programme des Nations Unies pour les établissements humains, la requérante est entrée au PNUE en vertu d’un engagement d’une durée de six mois, à la classe G-6, échelon 1, avec effet au 23 décembre 1986. Son engagement de durée déterminée a été prolongé jusqu’au 26 novembre 1987. Après une interruption de service, entre le 27 novembre 1987 et le 11 janvier 1988, la requérante a reçu un autre engagement de durée déterminée allant jusqu’au 21 mai 1988 (4 mois et 10 jours) à la classe G-6, échelon 11], à la suite de quoi ses engagements de durée déterminée ont été prolongés jusqu’au 31 mars 1997. En mai 1993, la classe de la requérante a été modifiée et est devenue G-4, échelon 9, par suite de la conversion du barème de traitements à

neuf échelons en un barème à sept échelons. Elle a été licenciée de l'Organisation le 31 mars 1997.

Résumé des faits

[Le 11 septembre 1996, le Directeur exécutif du PNUE a adressé un mémorandum à tous les fonctionnaires pour les informer qu'il avait été entrepris un processus de compressions budgétaires qui entraînerait un redéploiement du personnel. Des évaluations comparées seraient faites pour identifier les fonctionnaires qui seraient redéployés et pour sélectionner les fonctionnaires qui seraient affectés aux postes vacants disponibles.]

[Le 1^{er} octobre 1996, la requérante a été informée qu'il avait été établi une liste préliminaire des fonctionnaires qui seraient maintenus en service mais que, regrettamment, elle figurait désormais sur la liste des fonctionnaires qu'il était envisagé de redéployer. La requérante a également été invitée à présenter ses observations.]

... Le 4 novembre 1996, la requérante a réfuté ... son rapport périodique pour la période allant du 9 août 1995 au 31 mars 1996 ... Il a été fait droit à sa réfutation et l'appréciation générale ... a été modifiée pour indiquer que ses services avaient donné pleinement satisfaction. (...) Dans ses deux rapports périodiques précédents, les services de la requérante avaient également été considérés comme ayant donné "pleinement satisfaction".

... Le 27 novembre 1996, ... [le Chef du Service de la gestion des ressources humaines (SGRH) de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN)] a informé la requérante par un [mémorandum] confidentiel que le Directeur exécutif [avait] pris une décision concernant les fonctionnaires devant être redéployés [et que son nom avait été placé sur la liste des fonctionnaires dont la situation devait être revue en priorité]. Il a été communiqué à la requérante une liste globale de tous les postes vacants disponibles et la requérante a été instamment engagée à faire acte de candidature aux postes pour lesquels elle jugeait posséder les qualifications requises. La requérante a également été informée que les fonctionnaires qui ne seraient pas sélectionnés seraient licenciés. ...

[Le 30 janvier 1997, le Chef du SGRH a écrit à la requérante pour l'informer qu'elle n'avait pas été "retenue pour l'un quelconque des postes figurant sur la liste" et que "comme elle ne pouvait pas être redéployée", il serait mis fin à ses services conformément à la disposition 109.7 du Règlement du personnel. Entre-temps, son engagement actuel serait prolongé jusqu'au 31 mars 1997.]

... Le 15 mars 1997, la requérante a demandé ... que la décision contestée fasse l'objet d'un nouvel examen. (...)

... Le 1^{er} avril 1997, le Directeur exécutif du PNUE a répondu à la demande de nouvel examen présentée par la requérante (...) [, confirmant la décision du 30 janvier 1997].

... Le 30 avril 1997, [la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Nairobi] contre la décision administrative de la licencier du PNUE à compter du 31 mars 1997 à la suite de l'exercice de redéploiement (...).

... »

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 27 juin 1998. Ses conclusions et recommandations se lisent en partie comme suit :

« 21. **Conclusions**

a) La Commission paritaire de recours a fait une enquête détaillée sur les circonstances dans lesquelles la requérante a été placée sur la liste des redéploiements du PNUE et a constaté que ce processus avait été entaché de certaines irrégularités et en particulier que les notations figurant dans les formules de notation individuelle, de même que dans la formule de notation comparée, n'étaient pas cohérentes.

b) La Commission paritaire de recours a considéré que le SGRH n'avait pas appelé l'attention du supérieur hiérarchique de la requérante sur le fait que ses appréciations n'étaient pas conformes aux directives avant de communiquer les formules pertinentes au Groupe chargé des redéploiements. Le SGRH et le Groupe des redéploiements n'ont pas corrigé l'irrégularité.

c) À la suite des irrégularités susmentionnées, il était recommandé que la requérante soit redéployée, et les mêmes irrégularités ont affecté la décision prise à ce sujet par le Groupe chargé des redéploiements, laquelle a débouché en définitive sur la cessation de ses services au PNUE.

22. **Recommandations**

[La Commission a recommandé :]

a) ... Au SGRH de s'attacher systématiquement à vérifier le respect des directives par les supérieurs hiérarchiques, comme dans le cas de toute décision administrative faisant intervenir l'appréciation du comportement professionnel du fonctionnaire.

b) ... Au SGRH de veiller à ce que les directives applicables aux décisions administratives soient aussi claires et simples que possible et à ce qu'elles soient clairement suivies par le fonctionnaire.

c) Le second notateur devrait revoir la formule de notation individuelle de la requérante pour s'assurer qu'elle est conforme aux directives. La nouvelle formule de notation individuelle de la requérante devrait remplacer la formule précédente dans le dossier officiel de l'intéressée.

d) ... Au SGHR d'envisager les autres mesures administratives appropriées qui pourraient être adoptées pour corriger les irrégularités susmentionnées et leurs conséquences.»

Le 5 février 1999, le Secrétaire adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et l'a informée de ce qui suit :

« Le Secrétaire général considère qu'une nouvelle révision de votre formule de notation individuelle ne serait d'aucune utilité à ce stade dans la mesure où vos services ont déjà pris fin. Le Secrétaire général considère en outre que la recommandation de la Commission tendant à ce que les "autres

mesures administratives appropriées” soient adoptées n’indique pas quelles sont ces mesures et qu’il n’est donc pas possible d’y donner suite.

Le Secrétaire général a pris note de ce que l’examen de votre affaire par la Commission n’a fait apparaître aucune discrimination à votre égard. Il reconnaît néanmoins qu’il a pu y avoir quelques irrégularités techniques dans l’appréciation de votre comportement professionnel lorsque la formule de notation individuelle a été établie. Il a par conséquent décidé qu’il vous sera versé une indemnité représentant l’équivalent de trois mois de traitement de base net et que vous serez prise spécialement en considération lorsqu’il se produira au PNUE de nouvelles vacances de poste pour lesquels vous réunissez les qualifications requises et qui peuvent vous intéresser. »

Le 20 août 2004, la requérante a déposé devant le Tribunal la requête introductive d’instance susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Le fait que la Commission paritaire de recours et le Secrétaire général ont refusé d’admettre et par conséquent de rectifier la discrimination extrêmement flagrante et grave dont la requérante a fait l’objet de la part du Chef du Groupe de la diversité biologique du PNUE a violé ses droits à une procédure régulière.

2. Le second notateur s’est écarté de la façon dont il avait établi les formules de notation individuelle des autres secrétaires du Groupe de la diversité biologique du PNUE en n’appliquant pas de manière uniforme les directives pertinentes concernant le redéploiement.

3. La Commission paritaire de recours n’a pas examiné en détail toutes les conclusions de la requérante.

4. La requérante conteste la décision du Secrétaire général de ne lui verser que trois mois de traitement, montant hors de proportion avec l’injustice dont elle a été victime.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La requérante était employée en vertu d’un engagement de durée déterminée, qui n’autorise pas son titulaire à compter sur le renouvellement de son engagement à l’Organisation des Nations Unies et ne crée aucun droit à cet égard.

2. La décision de ne pas renouveler l’engagement de la requérante n’a pas constitué une violation de ses droits mais un exercice régulier des pouvoirs du Secrétaire général.

3. La décision de ne pas prolonger l’engagement de la requérante n’a répondu à aucune discrimination ni à aucune autre motivation irrégulière.

4. La requérante a reçu une indemnité appropriée et adéquate en réparation des éventuelles irrégularités de procédure.

Le Tribunal, ayant délibéré du 29 juin au 13 juillet 2006, rend le jugement suivant :

I. La requérante a été employée au Centre des Nations Unies pour les établissements humains en décembre 1985 pour une durée de cinq semaines. À la suite d’une série d’engagements pour des périodes de courte durée, la requérante est

entrée au PNUE en 1986 en vertu d'un engagement de durée déterminée qui a été prolongé jusqu'à la fin de novembre 1987. Après une interruption de service, la requérante a de nouveau été recrutée par le PNUE en janvier 1988 et a ensuite reçu d'autres engagements de durée déterminée et promotions jusqu'au 31 mars 1997, date à laquelle ont pris fin ses services à la suite d'une opération de redéploiement.

En septembre 1996, tous les fonctionnaires du PNUE ont été informés qu'il devait être entrepris une opération de compressions budgétaires qui entraînerait des redéploiements de personnel. Il serait procédé à des appréciations comparées pour identifier les fonctionnaires qui seraient redéployés et pour sélectionner ceux qui seraient affectés aux postes vacants disponibles. En octobre 1996, la requérante a été informée qu'il avait été effectué une sélection préliminaire des fonctionnaires qui seraient maintenus en service et que, regrettamment, elle figurait sur la liste des fonctionnaires qu'il était envisagé de redéployer.

À peu près à la même date, la requérante a réfuté son rapport périodique pour 1996, lequel s'est avéré ultérieurement avoir été injuste à son égard. Sa note globale a été modifiée de sorte que ses services ont désormais été jugés comme ayant donné pleinement satisfaction.

Le 27 novembre 1996, la requérante a été informée que le Directeur exécutif du PNUE avait pris une décision concernant les fonctionnaires qui seraient redéployés et que son nom avait été inscrit sur la liste des fonctionnaires dont la situation serait examinée en priorité. Il a été remis à la requérante une liste globale de tous les postes vacants disponibles; la requérante a été instamment engagée à faire acte de candidature aux postes pour lesquels elle jugeait posséder les qualifications requises et a été informée qu'au cas où elle ne serait pas sélectionnée, il serait mis fin à ses services. À la fin de son engagement, le 31 mars 1997, il a été mis fin à ses services, la requérante ne pouvant apparemment pas être redéployée.

La requérante a demandé un nouvel examen de cette décision et, par la suite, a porté son affaire devant la Commission paritaire de recours. Celle-ci a examiné la formule de notation individuelle et la formule de notation comparée de la requérante. Bien qu'elle soit parvenue à la conclusion qu'il n'existait aucun indice de discrimination, la Commission a formulé une série de conclusions dont la principale était que, pendant l'exercice de redéploiement, les notes attribuées à la requérante s'étaient écartées à certains égards des instructions et directives pertinentes. La Commission paritaire de recours a recommandé au SGRH de revoir les directives et de veiller à ce qu'elles soient aussi claires que possible et à ce qu'elles soient suivies. Elle a également recommandé que la formule de notation individuelle de la requérante soit revue conformément aux directives et que le SGRH envisage d'adopter les autres mesures administratives appropriées pour corriger les irrégularités et leurs conséquences.

Le Secrétaire général a suivi la recommandation de la Commission paritaire de recours touchant les irrégularités qui s'étaient produites et a accordé à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net. Il a également décidé qu'elle serait prise spécialement en considération lorsqu'il se présenterait des vacances de poste au PNUE.

Le 20 août 2004, la requérante a fait appel de la décision du Secrétaire général devant le Tribunal et a demandé, et s'est vu accorder, un nombre exceptionnel de prolongations des délais applicables.

II. Les questions qui se posent au Tribunal sont celles de savoir : i) si la requérante a été indemnisée de façon adéquate des irrégularités qui avaient entaché l'appréciation de son comportement professionnel pendant l'exercice de redéploiement, et ii) si le non-renouvellement de son engagement a violé ses droits.

L'Administration avait offert à la requérante un certain nombre d'engagements pour des périodes de courte durée ou de durée déterminée, dont le dernier devait venir à expiration le 31 mars 1997. Normalement, les engagements de durée déterminée ne permettent pas à leurs titulaires de compter sur leur renouvellement et ne créent aucun droit à cet égard, de sorte que, n'ayant pas droit au renouvellement de son engagement ni ne pouvant compter sur un tel renouvellement, la requérante a dû cesser son service à la date d'expiration de son dernier engagement. L'Administration avait inscrit le nom de la requérante sur la liste des fonctionnaires qu'il était envisagé de redéployer et s'était ainsi soumise à une procédure qui devait être suivie, conformément au principe général d'équité reconnu par le droit administratif.

Ce principe a essentiellement été admis par la Commission paritaire de recours et par le Secrétaire général, qui ont l'une et l'autre reconnu que certaines irrégularités s'étaient produites dans le processus de redéploiement et en particulier qu'à la suite d'un certain « manque de cohérence dans les notes attribuées dans la formule de notation individuelle, également reflétées dans la formule de notation comparée », il avait été recommandé que la requérante soit redéployée et que les mêmes irrégularités avaient affecté la décision prise par le Groupe chargé des redéploiements, laquelle avait en définitive débouché sur le non-renouvellement de son engagement au PNUE. La question se pose de savoir si l'indemnité qui lui a été accordée par le défendeur à cet égard était suffisante eu égard au préjudice causé.

Le Tribunal relève que, comme la requérante était titulaire d'un engagement de durée déterminée qui devait automatiquement prendre fin à la date de son expiration, l'intéressée n'avait pas subi de préjudice matériel du fait de sa cessation de service en tant que telle.

Simultanément, le Tribunal relève que le Secrétaire général a décidé d'ordonner le versement à la requérante d'une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net et qu'elle serait prise spécialement en considération lorsqu'il se présenterait au PNUE des vacances de poste pour lesquels la requérante possédait les qualifications requises et qui pouvaient l'intéresser, et il considère que l'indemnité accordée par le Secrétaire général est suffisante pour compenser les irrégularités qui se sont produites pendant la procédure de redéploiement qui a été suivie, surtout que son engagement devait venir à expiration en tout état de cause.

Enfin, en raison du long délai qui s'est écoulé avant que l'affaire lui ait finalement été soumise, le Tribunal ne juge pas être en mesure de pouvoir raisonnablement prendre en considération les autres arguments de la requérante. Comme il l'a noté dans son jugement n° 1155, *Thiam* (2003),

« L'affaire du requérant est un exemple parfait de la raison pour laquelle des délais existent et pourquoi, faute de circonstances exceptionnelles, ils ne doivent pas être prolongés. En ce qui concerne la demande de remboursement de frais médicaux présentée par le requérant, celui-ci demande le remboursement de dépenses qui, en certains cas, remontent à plus de dix ans.

Pour certaines de ces dépenses, le requérant ne peut pas, trop de temps s'étant écoulé, apporter la preuve qu'il les a effectivement encourues. Dans deux cas au moins où le requérant a essayé d'obtenir un duplicata des notes de frais pour démontrer qu'il les avait encourus, les prestataires de services ont expliqué qu'ils n'étaient pas en mesure de fournir un tel duplicata, ayant déjà détruit leurs archives en raison du temps considérable qui s'était écoulé depuis que les services en question avaient été fournis au requérant. Dans un cas, le prestataire de services n'était tenu de conserver ses archives que pendant dix ans. »

et, dans son jugement n° 1076, *Shehabi* (2002),

« Si le requérant avait formé son recours dans un délai raisonnable après sa mise en liberté, le défendeur, à titre exceptionnel, n'aurait pas invoqué les délais. Le défendeur concluait que, le requérant n'ayant formé son recours que plus de huit ans après sa mise en liberté, il ne pouvait considérer que ce laps de temps était raisonnable. Le Tribunal estime qu'en s'exprimant ainsi, le défendeur reconnaissait de façon réaliste le degré de latitude à accorder au requérant, et le Tribunal, de même, ne peut considérer qu'un retard de huit ans était raisonnable ou qu'un délai dépassé de si longtemps devrait être méconnu ou suspendu. »

III. En conséquence, le Tribunal rejette la requête dans sa totalité.

(Signatures)

Spyridon **Flogaitis**
Président

Jacqueline R. **Scott**
Vice-Président

Kevin **Haugh**
Membre

Genève, le 28 juillet 2005

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive