

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 512

Affaire No 542 : KORB

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,  
Composé comme suit : M. Ahmed Osman, vice-président,  
assurant la présidence; M. Arnold Kean; M. Luis de Posadas  
Montero;

Attendu qu'à la demande de Victoria Korb, ancienne  
fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président  
du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé  
successivement jusqu'aux 26 mai, 26 juillet et 26 octobre 1989 le  
délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le  
Tribunal;

Attendu que, le 26 octobre 1989, la requérante a introduit  
une requête qui ne remplissait pas les conditions de forme fixées  
à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 25 février 1990, la requérante, après avoir  
procédé aux régularisations nécessaires, a de nouveau introduit  
une requête dont les conclusions sont les suivantes :

"Conclusions

1. La requérante prie respectueusement le Tribunal  
administratif de statuer que :

a) La décision du défendeur de ne pas prolonger le contrat de la requérante au-delà du 22.11.87 était fondée sur des appréciations discriminatoires, partiales et injustifiées de son comportement professionnel;

b) En rejetant d'emblée les conclusions et recommandations du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, le défendeur a dénié à la requérante, pour lui permettre d'obtenir réparation, le bénéfice d'une procédure qu'il a lui-même instituée;

c) Le défendeur a dénié à la requérante le bénéfice de garanties fondamentales :

i) En imposant un délai arbitraire avant de l'autoriser à être brièvement entendue par la Commission paritaire de recours [afin d'obtenir de celle-ci qu'elle recommande la suspension de la décision contestée];

ii) En ne répondant pas à la demande de règlement par voie de conciliation formulée par la requérante;

iii) En acceptant un rapport de la Commission paritaire de recours fondé sur l'audition de fonctionnaires du CCI [Centre du commerce international] en l'absence de la requérante ou de son représentant;

iv) En acceptant [un] rapport de la Commission paritaire de recours dans lequel celle-ci fondait ses recommandations sur son appréciation du comportement professionnel de la requérante, en violation de la disposition 111.2 k) du Règlement du personnel;

d) Le défendeur n'a pas dûment et équitablement administré son personnel, et en particulier la requérante :

i) En confiant à celle-ci des tâches inappropriées et/ou insuffisamment définies;

ii) En permettant que son comportement professionnel soit apprécié sur la base de critères mal définis;

iii) En ne cherchant pas à faire la lumière sur les mesures manifestement discriminatoires prises par l'un des supérieurs hiérarchiques de la requérante ou à y mettre fin;

iv) En ne cherchant pas à remédier à des insuffisances de la direction du CCI qui avaient été reconnues tant par un jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection à un rapport d'appréciation du comportement professionnel que par le Jury en matière de discrimination et autres plaintes et dont la requérante avait eu tout particulièrement à souffrir.

2. La requérante prie donc très respectueusement le Tribunal administratif d'ordonner :

a) Sa réintégration au CCI ou à un poste approprié correspondant à ses qualifications et à son expérience au sein du système des Nations Unies;

b) L'élimination effective du dossier sur ses services à l'ONU (CCI) de toute appréciation discriminatoire et préjudiciable, de façon qu'il apparaisse qu'elle a rempli ses fonctions avec la compétence et le dévouement requis d'un fonctionnaire de l'Organisation;

ou à défaut de sa réintégration

c) Le versement, en réparation du préjudice causé à sa carrière, d'une indemnité d'un montant équivalent à quatre années du traitement de base net correspondant à la classe P-2, échelon XI; et

d) Le versement, en réparation du préjudice moral et professionnel qui lui a été causé, d'une indemnité d'un montant équivalant à deux années du traitement de base net correspondant à la classe P-2, échelon XI."

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 30 mai 1990;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 22 août 1990;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée au service du Centre du commerce international (CCI), organe commun à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement et à l'Accord

général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), le 19 avril 1982. Elle a initialement obtenu un engagement pour une durée déterminée de deux ans en qualité d'administrateur de programmes (adjoint de 1re classe), à la classe P-2, échelon X, à la Division des programmes, des ressources et des relations extérieures. Selon le dossier, elle avait antérieurement travaillé pendant deux ans, de 1979 à 1981, pour le Programme des Nations Unies pour le développement en qualité d'administrateur auxiliaire en Indonésie et aux Philippines.

Dans un premier rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante portant sur ses 10 premiers mois de service, le Chef de la Section de la planification et du suivi des programmes a, en tant que premier notateur, donné à la requérante comme appréciations 10 "B" (Très bien) et trois "C" (Bien). Le Directeur de la Division a retenu comme appréciation globale "Très bon comportement professionnel". Dans un deuxième rapport portant sur la période allant du 1er mars 1983 au 31 octobre 1984, le même premier notateur a donné à la requérante comme appréciations huit "B" (Très bien) et cinq "C" (Bien). Le nouveau Directeur de la Division a retenu comme appréciation globale (Bon comportement professionnel) et indiqué qu'à son avis, "il serait utile que les appréciations portées dans le rapport puissent être vérifiées dans des circonstances différentes, dans une autre section du CCI". La requérante avait, durant la période sur laquelle portait ce rapport, manifesté le désir d'être mutée dans une autre section du CCI, à la Division de la coopération technique ou à la Division du développement des produits et des marchés.

L'engagement de la requérante a été prolongé d'une nouvelle période d'une durée déterminée de deux ans jusqu'au 18 avril 1987. Le 1er juillet 1985, la requérante a été mutée à la Division de la coopération technique du Bureau pour l'Afrique.

Lors d'une réunion tenue le 1er juillet 1985, le chef du Bureau pour l'Afrique a informé le personnel qu'un responsable de pays francophone avait été muté à une autre division et qu'il serait remplacé par la requérante qui ne pouvait "travailler qu'en anglais". Selon les minutes de cette réunion, les responsables de pays de la section s'étaient inquiétés de la mutation à ce poste "d'une fonctionnaire anglophone peu expérimentée, qui n'avait été acceptée par aucun autre bureau du CCI ... sans consultation préalable du chef du Bureau". Par la suite, quatre fonctionnaires qui avaient assisté à cette réunion se sont dissociés du compte rendu donné dans les minutes au motif qu'il "donnait l'impression qu'une collègue qui allait être mutée au Bureau pour l'Afrique avait été l'un des principaux sujets de discussion" et qu'"outre le fait qu'[ils] n'étaient pas compétents pour juger de ses capacités, cela n'était ni correct ni équitable à son égard".

Le 24 juillet 1986, l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante, qui avait établi les rapports antérieurs d'appréciation de son comportement professionnel en qualité de premier notateur, a établi un nouveau rapport pour la période allant du 1er novembre 1984 au 3 juillet 1985 qui précédait sa mutation au Bureau pour l'Afrique, et a redonné les mêmes appréciations que celles figurant dans le rapport précédent, mais sans faire aucune observation. Le Directeur de la Division a retenu comme appréciation globale "Bon comportement professionnel" et indiqué qu'à son avis, "le comportement professionnel [de la requérante] devrait être testé dans un milieu de travail différent". Il a ajouté : "L'appréciation peut en fait paraître par trop généreuse".

Le 24 septembre 1986, le chef de la Division de la coopération technique du Bureau pour l'Afrique a établi un rapport d'appréciation du comportement professionnel de la

requérante pour la période allant du 4 juillet 1985 au 31 mai 1986. En qualité de premier notateur, il lui a donné comme appréciations cinq "C" (Bien) aux rubriques "Compétence", "Initiative", "Sens des responsabilités et fiabilité en ce qui concerne les heures de travail", "Efficacité en ce qui concerne la planification et l'organisation du travail", et "Expression orale", cinq "D" (Acceptable) aux rubriques "Qualité du travail", "Rendement", "Aptitude à respecter les calendriers prévus", "Faculté d'entretenir des relations harmonieuses dans le travail", et "Aptitude à concevoir une solution", et trois "E" (Un peu inférieur à la norme) aux rubriques "Aptitude à travailler indépendamment ou avec un minimum de supervision", "Aptitude à négocier et à persuader", et "Expression écrite". Le chef du Bureau pour l'Afrique a omis de compléter les notes par des explications ou des exemples illustrant l'appréciation, comme il aurait dû le faire. Le Directeur exécutif adjoint a retenu comme appréciation globale "Comportement professionnel acceptable".

Le 27 octobre 1986, la requérante a été mutée au Bureau pour l'Asie et le Pacifique.

La requérante a engagé, conformément à l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.1, une procédure d'objection pour contester le rapport sur ses services au Bureau pour l'Afrique. Un jury a été constitué pour mener l'enquête, et il a soumis son rapport au Directeur du Département de la gestion du personnel le 3 février 1987. Bien qu'il n'ait pas contesté "l'exactitude des appréciations" données dans le rapport, il a relevé "plusieurs circonstances atténuantes" qui devaient être portées à l'attention de la direction.

De l'avis du Jury, l'appréciation "semblait supposer un niveau de responsabilité supérieur à ce qu'on devait normalement attendre d'un fonctionnaire à la classe P-2"; la requérante

s'était vu confier "trop tôt la responsabilité d'un pays difficile [le Ghana], et les dispositions prises pour assurer sa supervision et sa formation en cours d'emploi laissaient à désirer". De plus, 55 jours de congé de maladie durant la période de 11 mois sur laquelle portait le rapport "ne pouvaient manquer d'avoir une incidence sur le rendement et l'aptitude à respecter les délais".

Dans un nouveau rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur la période allant du 27 octobre 1986 au 18 mars 1987, le chef du Bureau pour l'Asie et le Pacifique a donné à la requérante comme appréciations un "B" (Très bien), quatre "C" (Bien) et un "D" (Acceptable). Le Directeur exécutif adjoint a refusé de porter une appréciation globale au motif qu'il n'était "pas en mesure" de le faire "sur la base de l'appréciation incomplète du premier notateur". Il a néanmoins noté que le comportement professionnel de la requérante semblait "s'être amélioré".

Le 28 mars 1987, la requérante a demandé une enquête par le Jury en matière de discrimination et autres plaintes du Secrétariat de l'ONU (Jury en matière de discrimination). Elle affirmait avoir été soumise à des conditions de travail qui "sans qu'elle y soit pour rien, avaient eu pour effet que dès le début, elle avait été presque systématiquement traitée de façon injuste par le CCI, et que ses qualifications professionnelles et son expérience antérieure n'avaient pas été convenablement utilisées.

L'engagement de la requérante a été prolongé de nouvelles périodes de durée déterminée de deux mois et 12 jours - jusqu'au 30 juin 1987 -, d'un mois - jusqu'au 31 juillet 1987 - et de trois mois - jusqu'au 31 octobre 1987.

Le 5 août 1987, la requérante a été informée que son engagement ne serait pas prolongé au-delà du 31 octobre 1987.

(Une nouvelle prolongation a néanmoins été accordée du 1er au 23 novembre 1987, alors que la requérante était en congé de maladie.)

Le 17 août 1987, la requérante a demandé au Secrétaire général que la décision administrative de ne pas prolonger son engagement pour une durée déterminée au-delà du 31 octobre 1987 fasse l'objet d'un nouvel examen. Elle demandait également au Secrétaire général de surseoir à l'application de cette décision administrative tant que le Jury en matière de discrimination n'aurait pas terminé son enquête.

Le 31 août 1987, le chef du Groupe d'examen des décisions administratives a informé la requérante des délais et des procédures de recours. Dans une réponse datée du 29 septembre 1987, celle-ci a demandé des éclaircissements au sujet de la procédure devant la Commission paritaire de recours et la mise en oeuvre de la procédure de conciliation prévue par la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel.

Dans l'intervalle, le Jury en matière de discrimination a autorisé un fonctionnaire en poste à Genève à mener pour son compte une "enquête par procuration". La conclusion de cette enquête, comme l'indiquait le Jury dans son mémorandum du 15 juillet 1987 au Sous-Secrétaire général aux services du personnel, était que le CCI avait "fait l'impossible" pour satisfaire la requérante qui - concluait également l'enquêteur - avait "un comportement difficile". Par la suite, le Jury en matière de discrimination s'était dissocié des conclusions de l'enquêteur par procuration. Dans son rapport final daté du 1er octobre 1987 et adressé au Sous-Secrétaire général aux services du personnel, le Jury concluait que "pratiquement toutes les plaintes [de la requérante] étaient justifiées" et que celle-ci avait essentiellement été victime de "ouï-dire, de préventions personnelles ou de calomnies pures et simples". Il



recommandait que l'engagement de la requérante soit prolongé de deux ans et que pendant cette période celle-ci soit convenablement orientée et suivie. Le 21 octobre 1987, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a communiqué le rapport du Jury en matière de discrimination au Directeur exécutif du CCI pour qu'il prenne les mesures voulues. Le 30 octobre 1987, le rapport a été porté à l'attention de la Commission mixte des nominations et des promotions du CCI (Commission des nominations) qui, après avoir réexaminé le cas de la requérante, a conclu qu'il n'y avait aucune raison de changer sa recommandation contre la prolongation de l'engagement pour une durée déterminée de la requérante.

N'ayant pas reçu de réponse à sa demande de nouvel examen de la décision administrative contestée, la requérante a saisi, le 5 novembre 1987, la Commission paritaire de recours de Genève qui a commencé par examiner la demande de suspension de cette décision. La Commission paritaire a adopté son rapport sur cette demande le 10 décembre 1987. Elle a conclu que le Secrétaire général devait y faire droit jusqu'au 29 février 1988, pour permettre à l'Administration de prendre de bonne foi en considération les recommandations du Jury en matière de discrimination. Le 23 février 1988, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a informé la requérante que le Secrétaire général avait décidé de ne pas donner suite à sa demande au motif que :

a) Les recommandations du Jury en matière de discrimination avaient déjà été examinées et n'avaient pas été acceptées, et

b) La décision contestée ayant pris effet le 23 novembre 1987, avant la présentation du rapport de la Commission paritaire de recours, la demande de suspension n'avait plus d'objet. La Commission paritaire a adopté son rapport sur

le fond de l'affaire le 20 octobre 1988. Ses conclusions et recommandations étaient les suivantes :

#### "VI. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

23. La Commission n'est donc pas en mesure de recommander que le CCI annule sa décision de ne pas prolonger l'engagement pour une durée déterminée de la requérante. Elle reconnaît néanmoins que celle-ci a un très solide bagage universitaire et que ses aptitudes et compétences pourraient avantageusement être mises à profit pour des tâches analytiques plutôt que pratiques, ce qui devrait être possible au sein du système des Nations Unies. Le fait que l'efficacité et les possibilités de la requérante n'avaient été testées que dans un milieu de travail très limité - puisqu'elle avait été engagée pour travailler uniquement au CCI - était à déplorer.

..."

Le 29 novembre 1988, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a informé la requérante que le Secrétaire général avait décidé de maintenir la décision contestée et de ne prendre aucune autre mesure concernant son affaire.

Le 25 février 1990, la requérante a introduit devant le Tribunal la requête mentionnée plus haut.

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

1. La décision du CCI de ne pas prolonger le contrat de la requérante était fondée sur des appréciations préjudiciables et injustifiées de son comportement professionnel.

2. Ces appréciations étaient dues à des pratiques de la direction qui laissaient beaucoup à désirer et qu'on avait laissé se perpétuer bien qu'elles aient été dénoncées.

3. Les tentatives faites antérieurement par la requérante pour obtenir réparation n'avaient pas abouti soit parce qu'on

n'avait tenu aucun compte des conclusions et recommandations des jurys d'examen des décisions administratives, soit parce que les garanties prévues par le Règlement du personnel n'avaient pas été respectées.

4. Dans ces conditions, la requérante s'était vu dénier le bénéfice de garanties fondamentales.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. En décidant de ne pas prolonger l'engagement pour une durée déterminée de la requérante, le défendeur a légitimement exercé son pouvoir discrétionnaire; cette décision n'était entachée d'aucun parti pris et n'était pas non plus fondée sur des informations inadéquates ou erronées.

2. La requérante a bénéficié des garanties qui lui étaient dues dans le cadre des procédures devant le Jury en matière de discrimination et la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal, ayant délibéré du 15 février au 1er mars 1991, rend le jugement suivant :

I. La requérante conteste la décision du défendeur de ne pas prolonger son engagement pour une durée déterminée au-delà du 22 novembre 1987, et prie le Tribunal d'ordonner sa réintégration au Centre du commerce international (CCI) ou à un poste approprié au sein du système des Nations Unies.

II. Le Tribunal constate que la requérante était employée en vertu d'engagements pour une durée déterminée. Aux termes de la disposition 104.12 b) du Règlement du personnel, les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type

différent. En outre, cette disposition était reproduite mot pour mot dans toutes les lettres de nomination de la requérante. Aux termes de la disposition 109.7 a) du Règlement du personnel, les engagements de ce type prennent fin de plein droit et sans préavis à la date d'expiration.

III. En l'espèce, la requérante fonde sur trois motifs sa prétention à la prolongation de son engagement :

Premièrement : le refus de prolonger son engagement pour une durée déterminée était dû à un parti pris;

Deuxièmement : elle était fondée en droit à compter sur une prolongation; et

Troisièmement : la décision de ne pas prolonger son engagement était entachée de manquements à la légalité.

IV. Pour ce qui est du premier motif, la requérante invoque comme preuve d'un parti pris délibéré à son encontre les opinions exprimées le 1er juillet 1985, avant sa mutation, lors d'une réunion du personnel du Bureau pour l'Afrique où on avait déclaré que sa mutation n'était pas souhaitable, et le rapport d'appréciation de son comportement professionnel portant sur la période allant de juillet 1985 à mai 1986 ainsi que le rapport du jury chargé d'enquêter sur ses objections.

V. Le Tribunal estime que les vues exprimées à cette réunion du personnel ne témoignent pas d'un parti pris à l'encontre de la requérante. Seule a été soulevée à cette réunion la question de l'opportunité de muter, pour occuper le poste d'administrateur associé (promotion commerciale), une fonctionnaire à la classe de la requérante et ayant ses connaissances linguistiques. Les objections élevées contre sa mutation ne trahissaient aucune prévention contre elle personnellement. En outre, quatre

fonctionnaires qui avaient assisté à la réunion ont par la suite indiqué par écrit que les minutes donnaient à tort l'impression que la mutation de la requérante avait été le principal sujet de discussion. Selon ces fonctionnaires, cette réunion avait pour but de faire à la direction des propositions constructives concernant l'organisation du Bureau.

VI. La requérante jugeait également que le rapport d'appréciation de son comportement professionnel portant sur la période comprise entre juillet 1985 et mai 1986 attestait un parti pris à son encontre, et elle l'a donc contesté. Le jury constitué pour enquêter sur ses objections a conclu que les appréciations figurant dans son rapport étaient exactes, mais qu'il y avait plusieurs "circonstances atténuantes".

VII. Le Tribunal n'a pu trouver de preuve suffisante de l'existence d'intentions ou de motifs arbitraires ou condamnables qui seraient à l'origine des appréciations portées sur la requérante. Il souscrit en revanche aux conclusions du jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection, selon lesquelles "l'appréciation du comportement professionnel [de la requérante] semblait supposer un niveau de responsabilité supérieur à ce qu'on devait normalement attendre d'un fonctionnaire à la classe P-2", "la fonctionnaire s'était vu confier trop tôt la responsabilité d'un pays difficile", et "les dispositions prises pour assurer sa supervision et sa formation en cours d'emploi laissaient à désirer". Le Tribunal estime que ces éléments, même s'ils ne sont pas dus à un parti pris, dénotent dans le traitement de la requérante une certaine négligence qui pourrait avoir abouti à la non-prolongation de son engagement pour une durée déterminée.

VIII. La requérante a saisi le Jury en matière de discrimination et autres plaintes du Secrétariat de l'ONU (Jury en matière de discrimination) de la question du parti pris. Dans son rapport final, le Jury a déclaré que "les plaintes de Mme Korb [étaient] presque toutes justifiées".

IX. Après avoir dûment examiné le rapport du Jury en matière de discrimination, le Tribunal ne peut souscrire à ses conclusions car celles-ci ne sont pas étayées par des preuves suffisantes.

X. En outre, le Tribunal note que la question de la prolongation de l'engagement de la requérante a été discutée à plusieurs occasions : en mars 1987, par le Directeur exécutif avec ses supérieurs hiérarchiques de l'époque et antérieurs; en juin 1987, de nouveau par le Directeur exécutif avec son nouveau supérieur hiérarchique; et enfin en juin et octobre 1987, par le Comité mixte des nominations et des promotions. On a là la preuve que la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante n'a pas été prise à la légère et qu'elle n'est pas due à une seule personne ou à un petit groupe de personnes ayant des préventions à son encontre.

XI. Etant parvenu à la conclusion que la requérante n'avait pas apporté la preuve d'un parti pris à son encontre de la part de l'Administration, le Tribunal ne peut ordonner aucune modification du dossier sur les services de la requérante, comme celle-ci l'a demandé.

XII. La requérante prétend également que la décision de ne pas prolonger son engagement pour une durée déterminée allait à l'encontre des "Directives et pratiques du CCI en matière d'administration du personnel" qui prévoyaient que les titulaires

d'un engagement pour une durée déterminée étaient fondés à compter sur une prolongation. Le Tribunal ne peut partager ce point de vue.

XIII. Le paragraphe I.5 des Directives dispose : "Les fonctionnaires qui ont donné la preuve de leur valeur pour le Centre pourront ensuite prétendre à ce que la prolongation de leur engagement soit envisagée...". Cette disposition ne s'écarte nullement du régime général et n'apporte aucune restriction au pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Il y est simplement dit que les fonctionnaires de "valeur" "pourront prétendre" à ce qu'une prolongation soit envisagée (non souligné dans l'original), ce qui revient à dire qu'une prolongation peut être accordée à ces fonctionnaires, mais non pas qu'elle doit l'être. Il convient également de noter qu'il est clairement indiqué dans l'introduction aux Directives que celles-ci s'entendent sous réserve du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, ce qui interdit toute interprétation allant à l'encontre du Statut et du Règlement, et en particulier de la disposition 104.12 b) du Règlement du personnel.

XIV. La requérante prétend en outre que le défendeur lui a dénié le bénéfice de garanties fondamentales :

- a) "En rejetant d'emblée les conclusions et recommandations du Jury en matière de discrimination";
- b) "En imposant un délai arbitraire avant de [l']autoriser à demander à être brièvement entendue par la Commission paritaire de recours";
- c) "En ne répondant pas à sa demande de règlement par voie de conciliation";
- d) "En acceptant un rapport de la Commission paritaire de

recours fondé sur l'audition de fonctionnaires du CCI en l'absence de la requérante ou de son représentant";

e) "En acceptant [un] rapport de la Commission paritaire de recours dans lequel celle-ci fondait ses recommandations sur son appréciation du comportement professionnel de la requérante, en violation de la disposition 111.2 k) du Règlement du personnel".

XV. Pour ce qui est du rejet des conclusions du Jury en matière de discrimination, le Tribunal note que la décision initiale de ne pas prolonger l'engagement de la requérante a été prise alors que la procédure devant ce jury était encore en cours. Néanmoins, des prolongations de courte durée ont été accordées de façon à permettre au Jury de finir ses travaux. Par ailleurs, le rapport du Jury en matière de discrimination a été reçu et examiné par la Commission mixte des nominations et des promotions le jour même où celle-ci a décidé de confirmer sa recommandation antérieure contre la prolongation de l'engagement de la requérante. Le Tribunal estime qu'il aurait certes été souhaitable que l'Administration agisse de façon moins hâtive, mais que les garanties fondamentales d'une procédure régulière ont été offertes en ce qui concerne l'examen du rapport du Jury en matière de discrimination.

XVI. Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle le défendeur a imposé un délai arbitraire avant d'autoriser la requérante à demander à être brièvement entendue par la Commission paritaire de recours, le Tribunal estime que l'Administration n'a nullement violé la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel en fixant au 31 octobre 1987 la date à partir de laquelle la requérante pourrait former un recours.



XVII. La requérante soutient également que l'Administration lui a dénié le bénéfice de garanties fondamentales en ne répondant pas à sa demande de règlement par voie de conciliation.

En vertu de la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel, la décision de recourir à une telle procédure appartient uniquement au défendeur. Il s'ensuit que la requérante ne peut prétendre qu'une garantie lui a été refusée du fait que le défendeur n'a pas répondu directement à sa demande de conciliation.

XVIII. La requérante soutient également que la disposition 111.2 k) du Règlement du personnel n'a pas été respectée. Le Tribunal relève que cette disposition n'est pas applicable en l'espèce puisqu'il s'agit ici de la non-prolongation d'un engagement pour une durée déterminée et non pas d'un licenciement en raison de l'insuffisance de l'intéressé.

XIX. La requérante soutient en outre que le bénéfice de garanties fondamentales lui a été dénié lorsque la Commission paritaire de recours a entendu plusieurs témoins sans que ni elle-même ni son représentant soit présent. De l'avis du Tribunal, cet état de choses, qui n'est pas contesté par le défendeur, entache d'un sérieux vice la procédure devant la Commission paritaire de recours, car le principe selon lequel les témoins doivent toujours être entendus en présence des parties compte parmi les garanties fondamentales devant entourer tout procès. "Le manque d'équité de la procédure est en soi blâmable et doit être évalué compte tenu des circonstances dans lesquelles il se produit." (Jugement No 507, Fayache (1991), par. XIV)

XX. En ce qui concerne les allégations de la requérante selon lesquelles on lui aurait confié des tâches inappropriées et/ou

insuffisamment définies et son comportement professionnel aurait été jugé sur la base de critères mal définis - allégations qui coïncident avec ce que le jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection a qualifié de "circonstances atténuantes" -, le Tribunal note qu'elles ne sont pas contestées par le défendeur et doivent donc être considérées comme fondées.

Le Tribunal estime qu'elles trahissent dans le traitement de la requérante un certain degré de négligence mettant partiellement en jeu la responsabilité de l'Administration.

XXI. Le Tribunal, après avoir examiné toutes les circonstances de l'affaire, conclut que :

1. La décision de ne pas prolonger l'engagement pour une durée déterminée de la requérante n'était pas due à un parti pris;

2. La requérante n'était pas fondée en droit à compter sur une telle prolongation;

3. L'Administration ayant fait preuve d'un certain degré de négligence et n'ayant pas fait bénéficier la requérante de certaines garanties fondamentales, cette dernière a subi un préjudice en réparation duquel le Tribunal lui accorde une indemnité.

XXII. Compte tenu de ce qui précède :

1. Le Tribunal ordonne au défendeur de verser à la requérante une indemnité correspondant à un mois de son traitement de base net au taux en vigueur au moment de sa cessation de service;

2. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

(Signatures)

Ahmed OSMAN

Vice-président, assurant la présidence

Arnold KEAN  
Membre

Luis de POSADAS MONTERO  
Membre

New York, le 1er mars 1991

R. Maria VICIEN-MILBURN  
Secrétaire