

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
31 janvier 2006  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1269

Affaire n° 1352

Contre : Le Commissaire général  
de l'Office de secours et  
de travaux des Nations  
Unies pour les réfugiés  
de Palestine dans le  
Proche-Orient

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé de M. Kevin Haugh, Vice-Président, assurant la présidence;  
M<sup>me</sup> Brigitte Stern et M. Goh Joon Seng;

Attendu que le 20 juin 2002 et le 25 février 2004, une ancienne fonctionnaire de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (ci-après dénommé « l'UNRWA » ou « l'Office »), a introduit des requêtes qui ne remplissaient pas toutes les conditions de forme fixées par l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que le 18 mai 2004, la requérante, après avoir procédé aux régularisations nécessaires, a de nouveau introduit une requête dans laquelle elle priait notamment le Tribunal :

- « [1. De verser à la requérante son traitement jusqu'au 13 novembre 2003, afin qu'elle puisse prendre une retraite anticipée;
2. De convertir son indemnité de licenciement en une indemnité de départ anticipé;
3. De calculer son indemnité de départ sur la base du neuvième échelon de la classe 11, majorée des augmentations annuelles applicables du 1<sup>er</sup> novembre 2000 au 13 novembre 2003;
4. De verser à la requérante une indemnité appropriée.] »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai qui lui était imparti pour produire sa réplique jusqu'au 30 septembre 2004 puis, par décisions successives, jusqu'au 31 mars 2005;

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

Attendu que l'exposé des faits figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours, qui contient notamment un résumé des états de service du requérant, se lit en partie ainsi :

**« II. Résumé des faits**

... Le 1<sup>er</sup> décembre 1980, la [requérante] s'est vu offrir et a accepté un engagement à titre temporaire pour une durée indéfinie comme fonctionnaire recrutée sur le plan local en qualité de "commis de la catégorie A", classe 7, à la Division des finances du bureau extérieur [de l'UNRWA] en Jordanie .

... Le 25 avril 1995, la [requérante] a été mutée au poste de commis aux finances et, le 1<sup>er</sup> août ..., promue assistante de l'administrateur chargé des contrôles comptables, à la classe 11. Le 20 avril 1998, [elle] a été mutée au poste d'examinatrice assistante des demandes de paiement, à la même classe.

... Le 2 janvier 2001, le Directeur adjoint et responsable des opérations de l'UNRWA a informé la [requérante] qu'il semblait qu'elle avait été mise en cause dans une affaire de versement excédentaire à une enseignante ... car elle avait peut-être oublié d'enregistrer une avance versée à cette dernière. Dans l'attente d'une décision finale à cet égard, [la requérante] a été affectée à titre temporaire à un poste vacant d'analyste des enregistrements (classe 10), au Département des secours et des services sociaux.

... Le 15 janvier 2001, la [requérante] a répondu ... et a donné sa version des faits à propos du paiement excédentaire ... Elle s'est plainte d'avoir été mutée et a ajouté qu'elle n'était pas qualifiée pour le poste d'analyste des enregistrements, inférieur d'une classe au sien.

... Le [responsable des opérations] a de nouveau écrit à la [requérante] le 18 janvier 2001 pour l'informer qu'une commission d'enquête avait été constituée pour l'entendre, ainsi que d'autres fonctionnaires, dès que possible. Il l'a en outre informée que son affectation au poste d'analyste des enregistrements était une affectation à titre temporaire dans l'attente des conclusions de l'enquête, sans préjudice de ses droits.

... Le rapport périodique de la [requérante] pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 1999 au 1<sup>er</sup> novembre 2000 a été établi le 7 mars 2001. Il faisait état de défaillances ... et de ce fait, l'augmentation annuelle, due à la [requérante] le 1<sup>er</sup> novembre 2000, a été reportée de six mois.

... Le 22 mars 2001, la [requérante] a écrit à l'administrateur des opérations hors Siège pour lui donner à nouveau sa version des faits quant au paiement excédentaire... Elle affirmait qu'elle n'était pas responsable de celui-ci et qu'elle n'aurait pas dû être mutée.

... Le 6 juin 2001, la [requérante] a appris que son augmentation annuelle de traitement ne lui avait pas été versée ... [et] elle a adressé une lettre au Directeur des opérations de l'UNRWA en Jordanie, dans laquelle, outre qu'elle se plaignait du non-versement de cette augmentation, elle soulignait que l'affaire mettant en cause [l'enseignante] faisait l'objet d'une enquête depuis janvier 2001 et que sa mutation avait été effectuée sans préjudice de ses droits. Elle faisait valoir qu'un fonctionnaire devrait être informé de toute action

engagée contre lui et que les rapports périodiques devraient donner lieu à un entretien avec les intéressés.

... Le 26 juin 2001, le Directeur des opérations de l'UNRWA a répondu à la [requérante] et l'a informée que l'affaire dans laquelle elle avait été mise en cause était en cours d'examen et qu'elle recevrait une réponse dès que cet examen aurait été mené à bien.

...

... La commission d'enquête ... a soumis son rapport le 2 juillet 2001 [et conclu que le versement de la somme excédentaire était imputable au fait que la requérante n'avait pas confirmé que le bordereau de paiement pour l'avance avait été annulé avant la présentation du bordereau pour le paiement final et qu'elle avait négligé de prendre rapidement des dispositions lorsqu'elle avait appris qu'il n'avait pas été annulé. La commission a recommandé de prendre des mesures à l'encontre de la requérante].

... Le 18 juillet 2001, le Directeur des opérations de l'UNRWA en Jordanie a communiqué le rapport au Directeur du Département de l'administration et des ressources humaines pour solliciter son avis; il lui indiquait qu'[il estimait que la requérante portait non seulement l'entière responsabilité de son premier acte de négligence grave mais qu'elle était aussi responsable d'avoir dissimulé les conséquences de cet acte] et lui recommandait de mettre fin à l'engagement [de la requérante] "dans l'intérêt de l'Office".

[Le 29 août 2001, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours à Gaza.]

... Dans une note à verser au dossier datée du 27 novembre 2001 [, l'administrateur du personnel hors Siège en Jordanie a indiqué qu'un jury avait conclu après un entretien avec la [requérante] que celle-ci était la meilleure candidate pour occuper le poste d'instructeur [(pratiques commerciales et emploi de bureau)] au Centre de formation d'Amman. ... [S]a nomination à ce poste, si elle était approuvée, lui assurerait d'être maintenue à sa classe actuelle (classe 11) et sa promotion à la classe correspondant au poste, la classe 12, serait envisagée dès qu'elle remplirait toutes les conditions.

...

... Le 23 janvier 2002[, le] Directeur adjoint des opérations de l'UNRWA en Jordanie a informé la [requérante] qu'une plainte grave avait été reçue concernant son travail et, en particulier, qu'elle avait été directement mise en cause dans une affaire de paiement excédentaire versé à une ancienne fonctionnaire, qui avait occasionné une perte d'un montant de 21 100 dollars des États-Unis pour l'Office. L'enquête qui avait été menée sur cette affaire avait permis d'établir que la [requérante] avait fait preuve de négligence dans l'exercice de ses fonctions. Il avait par conséquent été décidé de lui infliger un blâme et de la rétrograder de la classe 11, échelon 9, à la classe 10, échelon 9. Il avait en outre été décidé de la muter à un poste d'instructeur (pratiques commerciales et emploi de bureau) au Centre de formation d'Amman.

... Le 18 février 2002, la [requérante] a demandé ... que la décision du 23 janvier 2002 soit reconsidérée en indiquant notamment que c'était le fonctionnaire des finances adjoint qui était le principal responsable du

paiement excédentaire puisqu'il avait signé les deux chèques. Elle déclarait en outre qu'elle avait été mutée à des postes qui ne correspondaient pas à ses qualifications.

... Le 5 mars 2002[, le] Directeur du Centre de formation d'Amman a fait savoir au responsable du Programme d'enseignement hors Siège que ... les services rendus par la [requérante] en tant qu'enseignante n'étaient ... pas satisfaisants ... [et] a recommandé de [lui] trouver un autre poste.

... Le 9 mars 2002, le Directeur du Centre de formation d'Amman a de nouveau adressé une lettre au responsable du Programme d'enseignement hors Siège, à laquelle était jointe une plainte émanant des étudiants de la [requérante] concernant son enseignement. ...

... Le 11 mars 2002, [le] responsable du Programme d'enseignement hors Siège a fait savoir à l'Administrateur des opérations hors Siège en Jordanie que les services de la [requérante] étaient insatisfaisants ...

[Le 25 mars 2002, la requérante a formé un deuxième recours devant la Commission paritaire de recours contre la décision prise le 23 janvier 2002 de lui infliger un blâme, de la rétrograder à la classe 10, échelon 9, et de la muter au poste d'instructeur au Centre de formation d'Amman.]

...

... Le 28 mars 2002, le Directeur du Centre de formation d'Amman a de nouveau adressé une lettre au responsable du Programme d'enseignement hors Siège, à laquelle était jointe une plainte concernant les services de la [requérante].

... Le 4 avril 2002[,l']administrateur du personnel hors Siège en Jordanie a recommandé au [Directeur des opérations de l'UNRWA en Jordanie] de mettre fin aux services de la [requérante] dans l'intérêt de l'Office au motif que ses services ne donnaient pas satisfaction et qu'il n'y avait pas d'autre poste vacant correspondant à ses qualifications.

... Le 14 avril 2002[, le] Directeur des opérations de l'UNRWA en Jordanie a fait savoir à la [requérante] que des plaintes avaient été reçues concernant sa prestation en qualité d'instructeur technique, qui faisaient notamment état de son manque de compétences en matière de pédagogie, de communication et d'encadrement. La [requérante] était informée que, compte tenu de sa prestation insatisfaisante au poste qu'elle occupait et de l'absence d'un autre poste correspondant à ses qualifications, il avait été décidé de mettre fin à ses services dans l'intérêt de l'Office.

[Le 6 mai 2002, la requérante a formé un troisième recours, contre la décision du 14 avril 2002 mettant fin à ses services dans l'intérêt de l'Office.]

... »

Le 14 mai 2003, la Commission paritaire de recours (« la première Commission ») a présenté son rapport sur les trois recours. Son évaluation, son jugement et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

**« Évaluation et jugement**

33. ... [L]a Commission ... a conclu ce qui suit :

a) En ce qui concerne le recours introduit le 29 août 2001, la Commission a examiné la question préjudicielle de la recevabilité et jugé que le recours n'était pas recevable ... [pour cause d'inobservation des délais fixés dans la disposition 111.3 du règlement du personnel local];

b) Par ailleurs, la Commission a fait valoir qu'en l'absence de pièces justificatives et du dossier administratif, elle souhaitait différer l'examen de l'affaire.

#### **IV. Recommandation**

36. Compte tenu de ce qui précède, ... la Commission recommande à l'unanimité de rejeter le recours introduit le 29 août 2001.

En ce qui concerne les deuxième et troisième recours ... la Commission souhaiterait différer l'examen de l'affaire du fait de l'absence de pièces justificatives et du dossier administratif. »

La Commission paritaire de recours s'est à nouveau réunie le 17 novembre 2003 (« deuxième Commission ») et a adopté son rapport sur les trois recours quant au fond. Son évaluation, son jugement et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

#### **« III. Évaluation et jugement**

35. ... [L]a Commission ... a conclu ce qui suit :

a) En ce qui concerne le recours introduit le 29 août 2001, la Commission a examiné la question préjudicielle de la recevabilité et jugé, à l'instar de la première Commission, que le recours n'était pas recevable ... [étant donné qu'il y avait forclusion;]

b) La Commission convient que par la faute de la requérante, l'Office a subi une perte financière importante qui aurait pu être évitée;

c) La Commission constate que [la] requérante s'est vu offrir à deux reprises la possibilité de rester au service de l'Office mais [qu']elle ne s'est montrée compétente pour aucun de ces deux postes;

d) Dans ces conditions, la Commission estime que l'Administration a agi conformément aux dispositions du Statut et du Règlement, sans parti pris ni partialité à l'encontre de la requérante.

#### **IV. Recommandation**

36. Compte tenu de ce qui précède ... la Commission recommande à l'unanimité de confirmer la décision administrative contestée et de rejeter le recours. »

Le 27 avril 2004, le Commissaire général a fait tenir à la requérante copie du rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informée de ce qui suit :

« Veuillez trouver ci-joint les copies des deux rapports émanant de deux [commissions] distinctes concernant votre recours. ...

S'agissant de votre recours contre la retenue de l'augmentation annuelle pendant six mois et votre mutation au poste d'analyste des enregistrements, la

Commission (« première Commission ») a conclu que cette partie du recours n'était pas recevable.

...

Je souscris à la conclusion de la Commission selon laquelle votre recours contre la retenue de l'augmentation annuelle pendant six mois et votre mutation au poste d'analyste des enregistrements n'était pas recevable. Par conséquent, j'accepte sa recommandation et je rejette cette partie du recours pour ces motifs.

En ce qui concerne les décisions consistant à vous adresser un blâme, à vous rétrograder à la classe 10, échelon 9, à vous muter au poste d'instructeur au Centre de formation d'Amman et à mettre fin à vos services dans l'intérêt de l'Office, je souscris aux constatations faites par la [« deuxième »] Commission et à sa conclusion selon laquelle l'Administration a agi conformément aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel, sans parti pris ni partialité à votre encontre. Par conséquent, j'accepte la recommandation de la Commission tendant à confirmer les décisions prises par l'Administration et je rejette également cette partie de votre recours.

... »

Le 18 mai 2004, la requérante a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

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

1. La requérante n'est pas responsable du paiement excédentaire de 21 000 dollars des États-Unis.
2. La décision de la muter à des postes d'une classe inférieure à celle de son poste et pour lesquels elle ne possédait ni l'expérience ni la formation requises violait ses droits.
3. La commission d'enquête a ignoré tous les faits, de même que les explications de la requérante.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La requérante est forclosé dans son recours contre la retenue de son augmentation annuelle de traitement et sa mutation à titre temporaire.
2. Les décisions consistant à infliger un blâme à la requérante, à la rétrograder et à la muter constituent un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire et elles ne sont entachées d'aucun vice de fond ou de procédure ni inspirées par des motifs illicites ou influencées par d'autres facteurs non pertinents. Les faits qui ont motivé l'adoption de mesures disciplinaires ont été établis sur la base des éléments versés au dossier et permettent raisonnablement de déduire que la requérante est coupable d'une faute justifiant des mesures disciplinaires.
3. Les décisions susmentionnées ne sont entachées d'aucun vice de fond; elles ne sont pas motivées par un parti pris ou d'autres facteurs non pertinents et ne constituent pas un abus du pouvoir discrétionnaire; elles sont licites et proportionnelles à l'infraction.

4. La décision de mettre fin aux services de la requérante dans l'intérêt de l'Office a été prise conformément au Statut et au Règlement du personnel et n'était pas motivée par une prévention ou un parti pris.

Le Tribunal, ayant délibéré du 2 au 23 novembre 2005, rend le jugement ci-après :

I. Lorsque la présente affaire a été portée devant la Commission paritaire de recours, le défendeur ne savait pas précisément quelles décisions administratives étaient visées par la requérante dans son recours. Cela étant, il a interprété le recours de la manière la plus large possible afin que, dans l'intérêt de la requérante, toutes les questions qu'elle aurait pu souhaiter voir examinées soient traitées. Les questions abordées par le défendeur et examinées par la Commission paritaire de recours étaient les suivantes :

1) La décision de ne pas accorder à la requérante l'augmentation annuelle de traitement dont elle aurait dû normalement bénéficier à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2000, cette décision de ne pas payer cette augmentation ayant été prise à cause de carences et d'insuffisances dans son comportement professionnel dont il est fait état dans le rapport périodique de la requérante;

2) La décision d'affecter la requérante au poste d'analyste des enregistrements à titre temporaire dans l'attente des conclusions d'une enquête ouverte sur des allégations de négligence dans l'exercice de ses fonctions ayant entraîné un paiement excédentaire au profit d'une fonctionnaire partant à la retraite, comme indiqué à l'alinéa 3) ci-dessous;

3) La décision du 23 janvier 2002 d'infliger un blâme à la requérante, de la rétrograder et de la muter à un poste d'instructrice (pratiques commerciales et emploi de bureau) du fait de sa mise en cause dans le versement d'un paiement excédentaire de 21 000 dollars à une fonctionnaire de l'Office partant à la retraite; et

4) La décision du défendeur en date du 14 avril 2002 de mettre fin aux services de la requérante dans l'intérêt de l'Office, lorsqu'il s'est avéré que son comportement professionnel au poste d'instructrice n'était pas satisfaisant.

II. En ce qui concerne les questions exposées aux alinéas 1) et 2) du paragraphe I ci-dessus, la Commission paritaire de recours a estimé que ces aspects du recours étaient irrecevables parce que les délais prescrits par la disposition 111.3 du règlement du personnel local pour l'introduction de recours sur ces questions n'avaient pas été respectés et conclu qu'il n'existait aucun motif justifiant la suspension des délais ou la prolongation du délai imparti pour demander le réexamen d'une décision administrative. La requérante ne s'est pas adressée au Tribunal pour qu'il examine cette conclusion qui avait été acceptée par le défendeur, lequel avait de ce fait rejeté ces recours, de sorte que le Tribunal n'examinera pas ces questions.

III. Pour ce qui est de la question figurant à l'alinéa 3), relative au blâme et à la décision de rétrograder et de muter la requérante, celle-ci affirme sur le fond qu'elle n'aurait pas dû être tenue responsable ni reconnue coupable des faits qui ont entraîné l'adoption de ces mesures et soutient par ailleurs que le fait que l'Administration ne lui ait pas demandé de rembourser ce paiement excédentaire montre qu'elle n'aurait pas dû être considérée comme responsable dans cette affaire.

À cet argument, le défendeur réplique que si l'on compare le montant de la perte au traitement de la requérante, faire supporter la perte à celle-ci n'aurait pas été une solution possible. Quoiqu'il en soit, le Tribunal est convaincu qu'une décision de l'Administration de ne pas prélever une somme sur le compte personnel d'une fonctionnaire ne prouve en rien que celle-ci n'est pas responsable de la perte subie.

IV. Une commission d'enquête a examiné si la requérante était mêlée aux événements ayant donné lieu à un paiement excédentaire et a trouvé des preuves convaincantes attestant qu'elle avait participé au traitement des documents ayant servi aux opérations qui avaient abouti au paiement excédentaire. La requérante avait établi tout d'abord les documents nécessaires pour que la fonctionnaire partant à la retraite puisse recevoir une avance sur la somme finale qui lui était due afin de pourvoir à ses besoins urgents, et peu après les documents permettant le paiement final. Lorsqu'elle avait établi les documents pour le paiement final, elle n'avait pas tenu compte du montant de l'avance, de sorte que ce paiement final avait été effectué sans que soit déduit le montant déjà avancé. C'est ainsi qu'environ 21 100 dollars avaient été versés en trop à ladite fonctionnaire.

V. En réponse à ladite allégation, la requérante fait valoir qu'elle avait été informée et pensait qu'il avait été décidé d'annuler l'arrangement conclu pour le versement de ladite avance à la fonctionnaire partant à la retraite et qu'on lui avait dit que l'arrangement avait été annulé. Elle affirme en conséquence qu'on n'aurait pas dû lui reprocher ni la juger responsable d'avoir omis de déduire le montant de l'avance lorsqu'elle a calculé le montant final à payer. Elle déclare par ailleurs qu'une coutume ou pratique établie à l'ONU et à l'UNRWA veut que c'est la personne qui libelle le chèque qui est soit responsable en cas de paiement excédentaire. Elle affirme en outre qu'elle n'est pas responsable du fait que le bordereau de paiement de l'avance n'a pas été annulé puisque le fonctionnaire des finances adjoint lui avait dit qu'il s'en occuperait personnellement, ce qui, d'après elle, « primait tous les règlements, règles et procédures de l'Office ».

VI. La commission d'enquête qui a examiné les circonstances entourant ledit paiement excédentaire a conclu que la requérante avait commis une faute en négligeant de vérifier si l'arrangement conclu pour le versement d'une avance avait été effectivement annulé et, tout en acceptant que cela pouvait résulter d'une erreur humaine – peut-être excusable en raison des procédures et du volume très substantiel de documents dont la section de la requérante devait s'occuper, a constaté que peu après, lorsque la requérante s'est rendu compte qu'une erreur avait pu être commise, elle a délibérément entravé les investigations menées sur cette affaire. La commission a conclu qu'il était possible que ce retard dans les investigations ait compromis les chances d'obtenir le remboursement du paiement excédentaire qui avait été versé. Pour le Tribunal, ces constatations et conclusions sont étayées par des preuves convaincantes et crédibles et il estime, à l'instar de la Commission paritaire de recours, que l'Administration était en droit de donner suite à ces constatations et conclusions.

VII. Quant à l'argument de la requérante selon lequel seul celui qui libelle les chèques peut en être tenu responsable, il doit être rejeté. En l'espèce, il a été établi que celui qui avait libellé le chèque portait une part de responsabilité mais cela n'a pas empêché la commission d'enquête de conclure que la requérante était également en faute. Le Tribunal est convaincu que la commission d'enquête et, de ce fait, le défendeur, étaient fondés à conclure que la requérante était coupable d'avoir eu un



comportement irresponsable du type de ce que l'on qualifie raisonnablement de « comportement insatisfaisant » au sens de l'article 10.2 du règlement du personnel local, de sorte que l'Administration était en droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de la requérante pour ces faits.

VIII. Le Tribunal est convaincu, comme la Commission paritaire de recours, qu'en décidant de prendre des mesures disciplinaires consistant en un blâme écrit et une rétrogradation (accompagnée d'une mutation), l'Administration a agi conformément au Statut et Règlement de l'Office. Il pense aussi comme la Commission que cette décision a été prise sans parti pris ni partialité à l'encontre de la requérante, et cette partie de la demande de la requérante est par conséquent rejetée.

IX. En ce qui concerne la question mentionnée à l'alinéa 4) ci-dessus, dans le cadre des mesures susmentionnées, la requérante a été mutée au poste d'institutrice (pratiques commerciales et emploi de bureau), poste pour lequel elle avait été retenue à l'issue d'un entretien et rétrogradée de la classe 11, échelon 8 à la classe 10, échelon 9.

X. La requérante affirme qu'elle a été contrainte à passer l'entretien pour ledit poste mais n'étaye cette allégation d'aucune preuve. Comme il semble que la requérante n'a pas formulé ce grief devant la Commission paritaire de recours, il n'est pas surprenant que celle-ci n'ait pas examiné la question et n'en ait pas fait état dans son rapport. Le défendeur réfute cette affirmation et déclare qu'ayant exprimé le désir d'obtenir un poste d'institutrice, la requérante a été invitée par lettre du 15 novembre 2001 à se présenter le 20 novembre pour un entretien pour le poste d'institutrice en question. Il fournit en outre la preuve que la requérante s'est portée candidate à ce poste, ce qui contredit également son allégation selon laquelle elle avait été contrainte de se présenter à cet entretien. Dans ces conditions, le Tribunal ne peut que rejeter cette affirmation, qui n'est ni étayée ni corroborée.

XI. Il ne fait aucun doute que le comportement professionnel de la requérante au poste d'institutrice a été totalement insatisfaisant. Elle l'admet elle-même, en affirmant qu'elle avait été mutée à un poste pour lequel elle n'avait pas les aptitudes requises. Il semble qu'outre l'aptitude, elle n'avait pas non plus les compétences et la volonté nécessaires et que ses états de présence étaient loin d'être satisfaisants. Bien que le jury d'entretien eût conclu qu'elle était la meilleure candidate, il avait fait observer qu'elle n'avait pas les qualifications voulues et qu'elle aurait besoin de suivre une formation. Une formation lui a été dispensée mais, malgré cela, la requérante s'est révélée peu compétente pour cette tâche, et ses qualifications – ou son manque de qualifications – ont fait l'objet de nombreuses plaintes des étudiants. Étant donné qu'il est apparu qu'elle ne pouvait être maintenue à ce poste, l'Administration s'est efforcée de voir si elle pourrait l'affecter à un autre poste correspondant à ses qualifications; ce qui n'a pu être fait, de sorte que la requérante a finalement été licenciée « dans l'intérêt de l'Office » en application de l'article 9.1 du règlement du personnel local.

XII. La requérante demande que la décision de la licencier dans l'intérêt de l'Office soit reconsidérée, affirmant que cette décision reposait sur la conclusion énoncée qu'elle avait été négligente et était donc responsable de la perte occasionnée à l'Office par le paiement excédentaire susmentionné, et elle formule diverses allégations de motivation illégitime par suite de partialité ou de parti pris à son encontre.

XIII. Le Tribunal, comme la Commission paritaire de recours, se doit de rejeter les prétentions de la requérante. La compétence du Tribunal pour ce qui est des licenciements effectués « dans l'intérêt de l'Office » en vertu du règlement du personnel local a été revue et résumée dans le jugement n° 1181, *Abu Kashef* (2004), comme suit :

« Pour examiner la question de savoir si la décision du défendeur de mettre fin à l'engagement du demandeur a été régulièrement prise dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal a conclu dans de précédentes affaires que le Commissaire général a le pouvoir discrétionnaire de prendre des décisions d'ordre administratif concernant les fonctionnaires. (Voir jugements n° 681, *Maqari* (1994); n° 682, *Dabit* (1994); et n° 709, *Nabhan* (1995).) Ce pouvoir d'appréciation n'est toutefois pas illimité et "les décisions administratives qui touchent un fonctionnaire ne doivent pas aller à l'encontre de certaines notions fondamentales pour l'Organisation. Elles ne doivent pas être inspirées par des motifs illicites, elles ne doivent pas enfreindre les garanties d'une procédure régulière, elles ne doivent pas être arbitraires, prises de mauvaise foi ou discriminatoires". (Voir jugement n° 1134, *Gomes* (2003), citant le jugement n° 981, *Masri* (2000).) Lorsqu'un fonctionnaire prétend que la décision du défendeur est irrégulière parce qu'entachée de parti pris, inspirée par des motifs illicites ou influencée par d'autres facteurs non pertinents, la charge de prouver ce parti pris ou ces motifs illicites incombe au fonctionnaire, lequel doit produire des preuves convaincantes. (Voir jugement n° 834, *Kumar* (1997).) Ainsi, le Tribunal doit examiner si l'exercice de ce pouvoir d'appréciation par le défendeur a été vicié par une procédure irrégulière ou par l'arbitraire, la mauvaise foi, la discrimination ou d'autres facteurs non pertinents ».

XIV. S'il est regrettable que la requérante se soit avérée incapable de s'acquitter correctement de ses fonctions d'instructrice (pratiques commerciales et emploi de bureau) et qu'elle n'ait pas trouvé l'enthousiasme voulu pour s'appliquer à améliorer son comportement professionnel, elle n'a toutefois pas établi que l'Administration a fait preuve de mauvaise foi en l'affectant à ce poste pour donner suite à la décision de la muter et de la rétrograder. L'Administration ne l'a pas délibérément affectée à un poste où elle avait peu de chances de réussir, dans l'intention que ses services soient considérés insatisfaisants et qu'on puisse alors la licencier « dans l'intérêt de l'Office ». Cela est clair, sachant que la commission d'enquête avait recommandé le licenciement de la requérante, mais l'Administration a été plus modérée ou plus compréhensive et a décidé d'imposer une sanction moins sévère consistant en une mutation et une rétrogradation. La requérante n'a pas non plus établi que l'Administration avait manqué de bonne foi en lui recherchant encore un autre poste lorsque son comportement professionnel au poste d'instructrice s'est révélé inacceptable. Il était raisonnable de ne pas la réaffecter au Bureau des finances car l'Administration avait perdu confiance dans sa capacité d'y donner satisfaction, compte tenu des défaillances qui lui avaient été préalablement reprochées. Dans ces conditions, cet aspect de la demande de la requérante doit aussi être rejeté.

XV. Enfin, la requérante prétend que la commission d'enquête ne disposait pas, en matière financière, des compétences, de l'expérience et de la capacité de discernement nécessaires pour enquêter sur les circonstances du paiement excédentaire susmentionné. Le Tribunal est toutefois convaincu, à la lecture du

rapport de la commission, que celle-ci a mené l'enquête avec beaucoup de compétence et que les réponses de la requérante aux accusations portées à son encontre ont été pleinement et équitablement prises en considération. Il est patent que la commission a bien compris les questions, les preuves et les arguments présentés par les deux parties, et cette demande est également rejetée.

XVI. La requête est par conséquent rejetée dans son intégralité.

*(Signatures)*

**Kevin Haugh**  
Vice-Président, assurant la présidence

**Brigitte Stern**  
Membre

**Goh Joon Seng**  
Membre

New York, le 23 novembre 2005

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire exécutive