



Tribunal administratif

Distr. limitée
6 février 2008

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1371

Affaire n° 1449

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Président;
M^{me} Brigitte Stern; M. Goh Joon Seng ;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après dénommé le « PNUD »), le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 30 novembre 2005 et à nouveau jusqu'au 15 décembre ;

Attendu que, le 2 décembre 2005, la requérante a déposé une requête introductive d'instance dans laquelle elle priait le Tribunal, entre autres :

« 7. S'agissant de la compétence et de la procédure, ...

[...]

c) De décider de tenir une procédure orale ...;

8. Sur le fond, la requérante prie respectueusement le Tribunal :

a) D'annuler la décision de l'Administrateur de ne pas renouveler le contrat de la requérante et de mettre fin à son engagement à la date du 31 janvier 2004 ;

b) De dire et de juger que le Commission paritaire de recours, compte tenu de ses propres conclusions, a versé dans l'erreur en matière de justice et d'équité en ne recommandant pas la réintégration de la requérante ainsi qu'une compensation

appropriée est adéquate pour les préjudices subis par la requérante incluant la perte de son emploi, les pertes pécuniaires, les dommages causés à sa réputation professionnelle et l'angoisse psychologique ainsi que pour la violation de son droit à une procédure régulière selon les statuts et règlement du personnel ;

- c) De dire et de juger que la décision de l'Administrateur était viciée par des irrégularités de procédure, un parti pris et de la discrimination constituant des lors une injustice et un abus de pouvoir;
- d) D'ordonner la réintégration de la requérante avec effet à compter du 1^{er} février 2004;
- e) D'ordonner le versement à la requérante d'une indemnité appropriée et adéquate, à déterminer par le Tribunal, en réparation du préjudice effectif et indirect et du préjudice moral subis par la requérante du fait des actes ou des omissions du défendeur;
- f) De fixer [...] le montant de l'indemnité devant être versée en lieu et place d'une exécution en nature à l'équivalent de trois ans de traitement de base net, eu égard aux circonstances spéciales de l'affaire;
- g) D'ordonner le versement à la requérante, à titre de dépens, d'un montant de 10 000 dollars pour couvrir ses frais de conseils et 500 dollars pour couvrir ses frais et dépenses. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 12 mai 2006 et à nouveau jusqu'au 12 juin;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 12 juin 2006;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 26 janvier 2007;

Attendu que le 29 octobre 2007, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce.

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service de la requérante, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

« États de service

[...] [La requérante] a été initialement recrutée par le PNUD en vertu d'un engagement d'une durée déterminée de deux ans, avec effet à compter du 1^{er} mars 2001, en tant que Directrice (D-2) du Groupe spécial de la coopération technique entre pays en développement (CTPD). Son engagement a été prolongé de six mois le 1^{er} mars 2003 et à nouveau de deux mois le 1^{er} septembre 2003. Le 1^{er} novembre 2003, elle a été mise en congé spécial à plein traitement et son engagement a été prolongé jusqu'au 31 janvier 2004, date à laquelle elle a cessé son service.

Résumé des faits

[...] Une évaluation partielle des résultats et des compétences de [la requérante] a été établie pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2001. La partie contenant son auto-évaluation, de même que la fiche de notation des compétences des directeurs de

programme avait été complétée et l'appréciation d'ensemble ("a atteint tous les objectifs fixés") s'y trouvait également reflétée, mais l'évaluation n'était signée ni par son supérieur hiérarchique direct, l'Administrateur assistant, ni par [la requérante]. [...] Le dossier administratif de la requérante ne contient pas de copie de cette évaluation. [...]

[...] Le 23 août 2002, l'Administrateur du PNUD, en sa qualité de Président du Groupe d'examen des carrières, a signé la section K de l'évaluation susmentionnée. Cette section se lisait comme suit :

"[...]

Le Groupe d'examen des carrières appuie les notes attribuées à la requérante.

Toutefois, conscient que [la requérante] n'est entrée au PNUD qu'en juillet 2001, le Groupe considère qu'il est urgent pour elle de mieux montrer qu'elle peut élaborer et mettre en pratique une vision stratégique de la coopération Sud-Sud qui puisse être intégrée aux activités du PNUD. ...

Le Groupe d'examen des carrières considère en outre que [la requérante] aurait dû s'employer plus activement à faire connaissance avec les autres services de l'Organisation ainsi qu'à se mettre en rapport et à établir des partenariats avec eux, surtout ceux qui sont chargés de la mise en pratique, pour exploiter pleinement le vaste potentiel de la CTPD. Des occasions ont été perdues et le suivi a été insuffisant. [La requérante] est encouragée à élargir sa perspective de ce que représente la CTPD.

[...]"

[...] Le 21 janvier 2003, l'Administrateur du PNUD a adressé à [la requérante] le courriel suivant :

"[...]

Comme nous en sommes convenus, votre engagement sera maintenant prolongé de six mois. Vers la fin de cette période et après la réunion de haut niveau sur la CTPD, nous reverrons ensemble vos réalisations à la lumière des cinq objectifs [...] dont nous avons parlé [...]

[...]"

[...] Dans un mémorandum du 22 janvier 2003 [...], [la requérante] a répondu aux critiques qui avaient été implicitement dirigées contre ses résultats [...]

[...] Le 17 avril 2003, [l'Administrateur du PNUD] a écrit [...] à [la requérante] au sujet des résultats du sondage mondial du personnel de 2002, disant dans cette communication : "Je suis certain que vous êtes aussi déçue que moi des résultats et que vous conviendrez avec moi que les choses laissent beaucoup à désirer". Dans sa réponse du 2 mai [...] [la requérante] indiquait ce qu'elle pensait des résultats, terminant en disant : "Je suis certaine que les mesures déjà adoptées et celles qui sont envisagées dissiperont les préoccupations exprimées".

[...] Une évaluation des résultats et des compétences de [la requérante] a été établie et signée par [l'Administrateur assistant] pour la période allant du 1^{er} février 2002 au 31 janvier 2003 [...] Il est indiqué dans cette évaluation que des discussions concernant les résultats de [la requérante] avaient eu lieu le 14 janvier 2003, et la note globale attribuée à [la requérante] était "a atteint tous les objectifs fixés", tout en comportant un certain

nombre d'appréciations et d'observations peu favorables. Cette évaluation n'avait pas été signée par [la requérante] ni datée par [l'Administrateur assistant], et il n'y en a pas copie dans le dossier administratif de la requérante [...]

[...] Le 12 septembre 2003, [l'Administrateur assistant] a adressé le courriel ci-après à [la requérante] :

“[...]

Comme nous en sommes convenus, la période à prendre en considération aux fins de l'évaluation est l'année 2002 plus le premier semestre de 2003. Je compte donc sur vous pour mettre à jour en conséquence ce document.

[...]

Cela étant, et comme votre présence sera requise au Siège au cours des prochains jours pour régler cette très importante question, j'ai décidé d'annuler officiellement l'autorisation que je vous ai donnée d'entreprendre une mission [...]

[...]”

[...] Comme demandé, [la requérante] a établi une nouvelle version plus étoffée de la partie B de l'évaluation portant sur la période du 1^{er} février 2002 au 16 septembre 2003 ... Les observations de [l'Administrateur assistant] et son évaluation d'ensemble (“a atteint tous les objectifs fixés”) étaient essentiellement identiques à celles qui étaient reflétées dans l'évaluation précédente portant sur une période de 12 mois. L'évaluation contient les observations formulées par [la requérante], mais n'est ni datée, ni signée, et il n'y en a pas copie dans son dossier administratif.

[...] Le Groupe d'examen des carrières a passé en revue l'évaluation des résultats et des compétences de [la requérante] le 17 septembre 2003 et a décidé de ne pas recommander de nouvelle prolongation de son engagement. Le 7 octobre 2003, [l'Administrateur assistant] a adressé à la requérante le courriel ci-après [...] :

“[...]

Comme suite à la décision du Comité d'examen des carrières de ne pas prolonger votre engagement au-delà de la date d'expiration actuellement prévue, à savoir le 31 octobre 2003, il a été décidé de charger le Directeur du Groupe d'appui opérationnel de la direction du Groupe spécial de la coopération technique entre pays en développement avec effet à compter du 1^{er} novembre [...].

[...]”

[...] Le 22 octobre 2003, [la requérante] a adressé une communication à [l'Administrateur du PNUD] dans laquelle elle relevait que la discussion avec son supérieur hiérarchique qui, selon l'instruction administrative UNDP/2003/ADM/19 [du 14 février 2003], aurait dû intervenir dans les 10 jours du rapport du Groupe d'examen des carrières, n'avait pas eu lieu. [La requérante] contestait également les notes attribuées ainsi que la recommandation formulée par le Groupe d'examen des carrières. Le même jour, elle a communiqué copie de ses objections au Bureau des ressources humaines et au Président du Jury de révision [...]

[...]

[...] Le 29 octobre 2003, l'administrateur chargé du Bureau des ressources humaines a écrit à [la requérante] [...] au sujet de la lettre qu'elle avait adressée au Bureau ainsi qu'à [l'Administrateur du PNUD] :

“[...]

Pour que vous puissiez conserver votre statut de fonctionnaire pendant le processus de révision, votre engagement sera prolongé pour une période de trois mois au maximum afin de ménager un temps suffisant pour que le processus puisse être mené à bien.

Pendant cette période, vous serez placée en congé spécial à plein traitement [...]”

[...] [La requérante] a soumis une demande de nouvel examen de la décision contestée à l'Administrateur le 4 décembre 2003. La réponse de [...] l'Administrateur assistant et Directeur du Bureau de la gestion, en date du 9 décembre 2003, se lisait en partie comme suit :

“[...]

La décision de prolonger votre engagement au PNUD pour trois mois de plus remplace la notification qui vous a été adressée précédemment, à savoir que votre engagement viendrait à expiration le 31 octobre [...], de sorte que votre demande de révision de la décision du 7 octobre 2003 n'a pas de raison d'être.

Lorsque le Jury de révision aura soumis son rapport à l'Administrateur, celui-ci prendra une décision au sujet de votre situation. [...]”

[...] Le 30 janvier 2004, deux lettres ont été adressées à [la requérante]; la lettre de [l'Administrateur du PNUD] se lisait comme suit :

“En ma qualité de Président du Groupe d'examen des carrières, [...]

Je reconnais [...] qu'une évaluation des résultats et des compétences ne devrait effectivement pas porter sur une période de 18 mois plutôt que de 12 mois, comme prescrit par les directives applicables. ...

Le fait même qu'il vous a été accordé et que vous avez accepté une prolongation de six mois de votre engagement pour vous donner l'occasion d'améliorer vos résultats – mesure que vous n'avez pas contestée à l'époque – montre clairement que vous n'aviez atteint qu'en partie les objectifs fixés. C'est ce qu'aurait reflété l'évaluation pour 2002. Dans votre intérêt, cependant, nous avons décidé de ne pas y indiquer les résultats de nos discussions, et c'est pour cela que nous n'avons pas achevé l'établissement de l'évaluation de vos résultats et de vos compétences.

Il est regrettable que l'on se soit ainsi écarté des procédures régissant les évaluations et, pour donner suite aux recommandations formulées par le Jury de révision – qui n'a formulé aucune observation concernant vos résultats – l'évaluation sera révisée afin qu'elle reflète uniquement l'appréciation de vos résultats pour 2002.

Les observations concernant l'année 2002 demeureront inchangées étant donné qu'elles expliquent pourquoi vous avez été invitée à apporter la preuve d'améliorations sensibles dans les domaines spécifiés avant la fin de la période couverte par la prochaine évaluation (c'est-à-dire, dans votre cas, une période de six mois).

Vous-même et le Jury avez considéré que la note ‘a pleinement atteint les objectifs fixés’ ne correspondait pas aux observations ni à la recommandation du Groupe d’examen des carrières. Cependant, cette note n’avait d’autre but que de sauvegarder votre réputation professionnelle et votre carrière future.

Comme le Jury de révision a recommandé une plus grande cohérence, la note ‘a pleinement atteint les objectifs fixés’ qui vous avait été attribuée pour l’année 2002 sera remplacée par la note ‘a atteint certains seulement des objectifs fixés’.

[...]

[...].”

L’autre lettre, de [l’administrateur chargé du Bureau des ressources humaines,] se lisait comme suit :

“J’ai le regret de vous informer que l’Administrateur a décidé que votre engagement ne sera pas renouvelé au-delà du 31 janvier 2004.

[...].”

[...] Le 13 février 2004, la requérante a adressé à l’Administrateur une demande tendant à ce que cette décision fasse l’objet d’un nouvel examen. Le 27 février [...], elle a reçu par télécopie “l’évaluation révisée de vos résultats et de vos compétences pour 2002” [...] dont il était question dans la lettre précitée de [l’Administrateur du PNUD]. [...] »

Le 12 avril 2004, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 16 juin 2005. Ses considérations et ses recommandations se lisent en partie comme suit :

« Considérations

[...]

25. C’est sur la requérante, qui a allégué un parti pris et l’introduction de motivations étrangères dans l’examen de la prolongation de son engagement pour une durée déterminée, que reposait la charge de la preuve. La Commission est parvenue à la conclusion que la requérante n’avait pas réussi à convaincre et a rejeté ses allégations.

[...]

27. Les autres affirmations de la requérante ont trait à la régularité de la procédure et à des vices de procédures. Le défendeur “ne nie pas que des erreurs de procédure aient été commises dans la façon dont a été gérée l’évaluation des résultats et des compétences de la requérante pour 2002”[...] mais affirme que la requérante “a pleinement bénéficié des garanties d’une procédure régulière”. En réalité, les erreurs de procédure ont foisonné dans l’ensemble de la procédure d’évaluation, à commencer par l’évaluation pour 2001.

28. La requérante a présenté copie de trois évaluations. Aucune d’elles ne figure dans son dossier administratif et le défendeur n’en a pas présenté d’autres. La Commission s’est par conséquent fondée sur les évaluations présentées par la requérante pour juger de leur complétude.

...

32. Ayant relevé que les procédures applicables ont été ignorées, la Commission n'a trouvé aucune indication lui permettant de conclure [...] à "l'existence de solides perspectives de renouvellement". Il est apparu clairement à la Commission que [l'Administrateur assistant] et [l'Administrateur du PNUD] avaient fait savoir qu'ils éprouvaient des doutes quant aux résultats de la requérante, même s'ils n'avaient pas suivi les procédures appropriées. La Commission est parvenue à la conclusion, par conséquent, que "les irrégularités de procédure ne constituent pas un vice fondamental qui affecterait la décision" de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée de la requérante et que celle-ci "a droit seulement à une indemnité limitée en réparation de la façon peu satisfaisante dont son cas a été traité". [...].

Recommandation

33. La Commission recommande au Secrétaire général qu'il soit versé à la requérante une indemnité représentant l'équivalent d'un mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date de sa cessation de service.

34. La Commission ne formule aucune autre recommandation à l'appui de ce recours. »

Le 25 janvier 2006, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et a informé celle-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire général [...] accepte la conclusion de la Commission selon laquelle la décision de ne pas prolonger votre engagement de durée déterminée a été adoptée régulièrement et n'a constitué aucune violation de vos droits. Toutefois, le Secrétaire général, tout en reconnaissant l'obligation qui incombe à l'Organisation d'observer ses propres procédures, regrette de ne pas pouvoir accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce qu'il vous soit versé une indemnisation [...] [A]ucun de vos droits n'a été violé, lors du processus d'évaluation, d'une manière qui aurait pu affecter la décision de ne pas prolonger votre engagement. Vous avez d'ailleurs été informée des défaillances qui caractérisaient vos résultats et il vous a été donné la pleine possibilité de les améliorer. Si des dommages-intérêts "exemplaires" ou "punitifs" peuvent être accordés dans des conditions exceptionnelles, il est clair que ces conditions ne sont pas réunies dans votre cas. Le Secrétaire général a par conséquent décidé de ne donner aucune autre suite à votre recours. »

Le 2 décembre 2005, 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. La décision de l'Administrateur a été entachée de vices de procédure ainsi que de parti pris et de préjugés et a par conséquent constitué une injustice et un abus de pouvoir.
2. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été violés.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La requérante n'était pas juridiquement en droit de compter sur un renouvellement de son engagement, et la décision du défendeur de ne pas le renouveler a été un usage approprié de ses pouvoirs discrétionnaires; cette décision n'a pas été viciée par des préjugés ou d'autres motifs irréguliers.

2. La requérante a pleinement bénéficié des garanties d'une procédure régulière.

3. La demande de réparation pécuniaire de la requérante est dépourvue de fondement.

Le Tribunal, ayant délibéré du 29 octobre au 21 novembre 2007, à New York, rend le jugement suivant :

I. La requérante est entrée au service du PNUD sur la base d'un contrat à durée déterminée de deux ans daté du 1^{er} mars 2001, avec le titre de Directeur (D2) du Groupe spécial de la coopération technique entre pays en développement (CTPD). Elle n'a cependant commencé à travailler que le 1^{er} juillet 2001. La requérante a été recrutée à la suite d'un concours ouvert à des candidats externes et internes. Avant d'obtenir ce poste, elle avait déjà une expérience de 25 ans dans les secteurs privé et public, ayant entre autres occupé le poste de Ministre de l'énergie de la Côte d'Ivoire, et exercé différentes fonctions aux Nations Unies et à la Banque mondiale. Après des renouvellements respectifs de 6, 2 et 3 mois, le contrat de la requérante n'a pas été renouvelé, ce dont elle a été informée le 30 janvier 2004, la veille de l'expiration de son dernier renouvellement. Elle conteste cette décision et la façon dont s'est passé le non-renouvellement de son dernier contrat à durée déterminée.

II. Son premier Rapport d'évaluation des résultats et des compétences (RCA 1), qui couvrait la période de six mois allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2001, comportait l'appréciation « a obtenu des résultats et a fait preuve d'une gamme de compétences correspondant pleinement aux objectifs fixés », mais n'a été signé ni par la requérante, ni par son supérieur hiérarchique et n'a pas été placé dans son dossier personnel. En août 2002, l'Administrateur du PNUD a signé une des sections du RCA, tout en formulant un certain nombre de critiques et en demandant à la requérante de faire des progrès. Le 14 janvier 2003, la requérante a été informée par l'Administration que son contrat à durée déterminée qui devait se terminer fin février ne serait renouvelé que pour six mois et qu'il convenait que des progrès soient effectués sur cinq points qui étaient précisés.

III. Son second RCA (RCA 2), qui couvrait la période d'un an allant du 1^{er} février 2002 au 31 janvier 2003 comportait également l'appréciation « a pleinement atteint les objectifs fixés », a été signé par son supérieur hiérarchique mais n'a pas été signé par la requérante, n'était pas daté et n'a pas été placé dans son dossier personnel. Bien que l'appréciation globale était « a pleinement atteint les objectifs fixés », certaines critiques étaient faites sur certains aspects de l'évaluation de

la requérante, mais il était aussi mentionné que des progrès avaient été effectués. L'image d'ensemble de l'évaluation, tant au niveau des remarques ponctuelles que des appréciations d'ensemble, était largement positive. La requérante a obtenu seulement 7 fois la mention « doit se perfectionner », essentiellement sur des questions de relations interpersonnelles, contre 14 appréciations de satisfaction dont 8 fois la mention « pleinement satisfaisant », 4 fois la mention « a constamment dépassé les objectifs fixés » et 2 fois la mention « exceptionnel ». Les remarques finales signées par son supérieur hiérarchique donnent, de l'avis du Tribunal, une évaluation plutôt favorable :

« La fonctionnaire a, après une période d'ajustement, déployé une énergie considérable pour essayer de réaliser le mandat du Groupe de la CTPD. Ses efforts ont débouché sur le lancement de nouveaux programmes qui ont donné une bonne visibilité au PNUD. Remarquables également sont les résultats obtenus dans le domaine des partenariats avec des acteurs de l'extérieur, y compris ceux qu'intéresse naturellement la CTPD, à savoir les pays du Groupe des 77. Il est regrettable qu'un lien entre ces activités et les programmes du PNUD ne soit parfois pas clairement visible. Cela soulève une question plus générale, à savoir l'interaction entre le Groupe et les autres unités de l'Organisation. Bien que le Groupe de la CTPD ne soit pas exclusivement à blâmer, c'est à lui qu'incombe la responsabilité de cultiver de meilleures relations avec le reste du PNUD. La fonctionnaire a dit avoir pris conscience de cette question et s'emploie à y remédier. Un autre domaine qui appelle des améliorations est la contribution technique du Groupe aux discussions pratiques. La perspective Sud-Sud sera indubitablement un élément qui contribuera utilement à renforcer la culture du savoir de l'Organisation, et la fonctionnaire devrait présenter un profil plus visible dans ce débat. Enfin, mais ce n'est pas là le moins important, l'intéressée doit accorder davantage d'attention à la gestion de ses collaborateurs. »

Afin que la procédure de finalisation de son RCA 2 puisse être achevée, la requérante a obtenu un nouveau renouvellement de deux mois, jusqu'au 31 octobre 2003.

IV. Au cours de ce renouvellement, il lui a été demandé d'indiquer ce qu'elle avait fait en 2003, en vue de son évaluation. La requérante a ainsi rédigé un mémorandum sur ses activités des 6 derniers mois qu'elle a adressé à l'Administrateur le 3 septembre 2003 ; ce dernier l'a reçue le 5 septembre et l'a félicitée pour son travail tout en lui faisant part de certains soucis concernant son interaction avec certains chefs de Bureaux. La requérante a fait savoir en retour que deux chefs de Bureaux n'avaient jamais répondu à ses invitations en vue d'une rencontre. L'ensemble des points soulevés au cours de cette conversation a été récapitulé dans une lettre du 9 septembre 2003, dans laquelle la requérante écrit entre autres : « J'ai été extrêmement encouragée par les propos que vous m'avez tenus concernant mon travail et mes résultats. Vous pouvez avoir l'assurance que je continuerai de m'investir dans mon travail. ». Mais au lieu d'établir un troisième RCA pour l'année 2003, l'Administration a soudainement décidé le 12 septembre d'ajouter les 6 premiers mois de 2003 à l'évaluation pour l'année 2002. Elle a demandé à la requérante de finaliser ce nouveau RCA pour le 15 septembre. Ce troisième RCA (en fait RCA 2 bis) couvrait la période

allant du 1^{er} février 2002 jusqu'au 16 septembre 2003 : bien que la requérante ait présenté des adjonctions substantielles pour les 6 derniers mois, ce RCA 2 bis n'en a aucunement tenu compte et a en réalité repris exactement les mêmes appréciations que le RCA 2, le commentaire final restant strictement le même et a abouti à la même évaluation « a pleinement atteint les objectifs fixés », mais n'a été ni daté, ni signé, ni placé dans le dossier personnel de la requérante. Celle-ci a vivement contesté cette appréciation, estimant que son travail des 6 derniers mois n'avait absolument pas été pris en considération et a demandé un réexamen de son évaluation. Il lui a été indiqué que cela serait fait au cours de la réunion du CRG (Groupe d'examen des carrières) du 17 septembre. La requérante a demandé que ce nouvel examen soit effectué lors d'une réunion ultérieure du CRG pour qu'elle ait le temps de préparer ses objections. Cela lui a été refusé et son RCA 2 bis a donc été revu le 17 septembre par le CRG, soit 5 jours seulement après qu'il lui ait été demandé d'ajouter ses 6 derniers mois d'activité. Le CRG a confirmé l'évaluation « a pleinement atteint les objectifs fixés », tout en recommandant que le contrat ne soit pas renouvelé.

V. Le 7 octobre 2003, la requérante a été effectivement informée par e-mail que son contrat ne serait pas renouvelé au delà du 31 octobre 2003. Le 22 octobre, la requérante a une fois de plus contesté son évaluation et a critiqué l'ensemble de la procédure : elle a indiqué notamment qu'elle n'avait pas eu le temps de commenter la nouvelle version RCA 2 bis, rédigée le 16 septembre avant sa soumission au CRG le 17 septembre, que la discussion qui devait avoir lieu, en vertu de la circulaire UNDP/2003/ADM19, avec le fonctionnaire dans les dix jours suivant le rapport du CRG n'avait pas eu lieu, que la période d'évaluation de 18 mois retenue était arbitraire. Aussi, a-t-elle contesté le RCA 2 bis en envoyant une demande de révision à OHR et au Jury de révision. Afin que la procédure devant le Jury de révision puisse être finalisée, son contrat a été renouvelé une dernière fois pour 3 mois – c'est-à-dire jusqu'au 31 janvier 2004 – au cours desquels elle est restée sans aucune fonction et a été placée en Congé spécial à plein traitement (SLWFP). Il convient de noter qu'un nouveau Directeur a été nommé dès le 1^{er} novembre 2003, donc avant que la procédure de contestation de l'évaluation de la requérante ne soit finalisée.

VI. Le Jury de révision a rendu son rapport le 15 janvier 2004 et s'est étonné de l'inconsistance entre la notation de « 3 » et l'appréciation « a pleinement atteint les objectifs fixés » d'une part, et d'autre part la recommandation de ne pas renouveler le contrat de la requérante. Il souligne ainsi plusieurs incohérences, dont, à titre d'exemple, la suivante :

« Le Groupe d'examen des carrières souscrit à la note "a pleinement atteint les objectifs fixés" que son supérieur hiérarchique a attribuée à la requérante, mais est parvenu à la conclusion que sa "perte croissante de crédibilité aux yeux des fonctionnaires du Groupe de la CTPD et aux yeux du PNUD exige une direction différente à la tête du Groupe de la CTPD". Cette conclusion ne cadre pas avec la note "a dépassé les objectifs fixés" que lui a attribuée son supérieur hiérarchique immédiat sur sa fiche récapitulative de notation en ce

qui concerne l'«amélioration des relations de travail avec les États membres du Groupe des 77, les bureaux, les clients et les autres partenaires».»

Les conclusions et recommandations du rapport du Jury de révision ont été les suivantes :

«Le Jury relève les défaillances qui ont caractérisé la gestion du processus d'évaluation et constate que, dans plusieurs cas, les directives et procédures applicables n'ont pas été respectées;

Le Jury relève une contradiction majeure entre la fiche récapitulative, les observations du supérieur hiérarchique et celles du Groupe d'examen des carrières, la note "3" et la recommandation tendant à ce que la fonctionnaire recherche un autre emploi;

Le Jury recommande que le Groupe d'examen des carrières revoie ses observations de manière à refléter une évaluation plus équilibrée des résultats de la fonctionnaire qui corresponde mieux à la note "3" ("a atteint tous les objectifs fixés") de manière à justifier plus clairement sa recommandation "La fonctionnaire devrait rechercher d'autres possibilités d'emploi dans la perspective d'une cessation de ses services au PNUD conformément aux dispositions applicables du Règlement du personnel". »

VII. Le 30 janvier 2004, soit la veille de la fin du renouvellement de 3 mois de son contrat, l'Administrateur du PNUD lui a écrit une lettre, dans laquelle il reconnaît qu'il n'était pas approprié de retenir une période de 18 mois pour l'évaluation, et explique que pour se conformer à la recommandation du Jury de révision, il a décidé de descendre sa note d'ensemble :

« Vous-même et le Jury avez considéré que la note "a pleinement atteint les objectifs fixés" ne correspondait pas aux observations ni à la recommandation du Groupe d'examen des carrières. Cependant, cette note n'avait d'autre but que de sauvegarder votre réputation professionnelle et votre carrière future.

«Comme le Jury de révision a recommandé une plus grande cohérence, la note "a pleinement atteint les objectifs fixés" qui vous avait été attribuée pour l'année 2002 sera remplacée par la note "a atteint certains seulement des objectifs fixés". »

VIII. Le 27 février 2004, la requérante a reçu une version révisée du RCA 2 bis (RCA 2 ter), qu'elle a contesté et soumis à la Commission paritaire de recours (CPR). Le rapport de la CPR a été rendu le 16 juin 2005 : tout en constatant que de nombreuses erreurs procédurales avaient été commises dans les processus d'évaluation des performances de la requérante, la CPR a aussi souligné que celle-ci ne pouvait se prévaloir de sérieuses perspectives de renouvellement de son contrat à durée déterminée, et n'a donc recommandé que l'octroi d'un mois de salaire à titre de compensation pour la violation de la procédure régulière dû à la requérante dans la gestion de son évaluation. Le Secrétaire général, tout en reconnaissant lui aussi que des irrégularités avaient été commises dans la procédure, a fait savoir à la requérante par lettre du 25 janvier 2006 – soit 9 mois après le rapport de la CPR – qu'il comprenait ce dernier comme ayant conclu que « la décision de ne pas prolonger [son] engagement de durée déterminée a été adoptée régulièrement » puisque « qu'aucun de vos droits n'a été violé, lors du processus d'évaluation, d'une manière qui

aurait pu affecter la décision de ne pas prolonger [son] engagement », et a donc refusé de lui octroyer le mois de salaire recommandé par la CPR à titre de compensation, considérant qu'elle n'avait pas subi de préjudice. C'est cette décision dont il est fait appel devant le Tribunal.

IX. Le Tribunal rappelle tout d'abord son approche traditionnelle, selon laquelle même si la requérante n'avait en principe pas de droit au renouvellement de son contrat à durée déterminée, en vertu de l'article 104.12 b) ii) du Règlement du personnel, il convient d'examiner d'une part si, en raison de certaines circonstances propres à l'affaire, les perspectives de renouvellement étaient renforcées et d'autre part si ont été commises des irrégularités procédurales au cours de la procédure ayant abouti au non renouvellement, et si c'est le cas si elles sont tellement graves qu'elles doivent être considérées comme ayant vicié la décision de non renouvellement qui doit donc être considérée comme nulle et non avenue, ou si elles ne font qu'ouvrir un droit à compensation pour vice de procédure. Le Tribunal rappelle à cet égard ce qu'il a explicité à ce sujet dans le jugement n° 1052, *Bonder* (2002.) para. VI :

« Selon le degré de méconnaissance des procédures, et l'existence de perspectives plus ou moins sérieuses de renouvellement, le Tribunal pourra arriver soit à la conclusion que les irrégularités procédurales n'ont pas fondamentalement entaché la décision prise et que le requérant n'a donc droit qu'à une certaine compensation pour le traitement inadéquat de son dossier; soit à la conclusion que, bien qu'il n'y avait pas de droit au renouvellement du contrat, les irrégularités procédurales sont tellement graves ou pertinentes par rapport à la décision de non-renouvellement que la décision de non-renouvellement doit être considérée comme illégale et que l'employé a droit au renouvellement de son contrat, ou à l'indemnisation qui en tient lieu si l'administration refuse d'obtempérer. Cette dernière solution ne sera en principe retenue que pour les cas où existent à la fois des violations graves et manifestes des droits du fonctionnaire et où ses chances de voir renouveler son contrat peuvent être considérées, pour des raisons à la fois générales et/ou particulières, comme particulièrement sérieuses. »

Le Tribunal va donc examiner successivement l'éventuelle existence de perspectives de renouvellement sérieuses que la requérante pourrait invoquer et la façon dont l'Administration a géré l'évaluation qui l'a conduite à ne pas renouveler le contrat de la requérante.

X. La requérante soutient qu'elle avait des espérances légitimes sérieuses de renouvellement de son contrat à durée déterminée. Selon la requérante, elle « a pris le poste en qualité de spécialiste ayant une longue expérience dans sa branche et d'excellents antécédents et a renoncé à d'autres possibilités étant clairement entendu qu'elle ferait carrière au PNUD »; et elle ajoute que « le fait qu'elle pouvait légitimement compter sur le maintien de son emploi peut être déduit des circonstances entourant son recrutement ainsi que de ses états de service et de la haute estime dans laquelle elle était tenue par ses homologues ». Le requérante cependant ne précise aucunement quelles "circonstances entourant son recrutement" auraient pu lui conférer une espérance légitime de renouvellement, et le Tribunal ne peut retenir une allégation aussi vague. Par ailleurs, il est de

jurisprudence constante que même l'excellence des performances ne donne pas un droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée. (Voir jugements No. 1237 (2005) et No. 1264 (2005).) En outre, de l'avis du Tribunal, aucun élément particulier ne ressort de ce dossier indiquant que la requérante avait pu recevoir de l'Administration des indications lui faisant espérer des perspectives sérieuses de renouvellement de son contrat. Certes, le défendeur a reconnu que « si les performances de la requérante avaient donné pleinement satisfaction, il est hautement probable que son engagement aurait été prolongé pour deux ans de plus, comme cela est la pratique habituelle au PNUD. » Les perspectives de renouvellement étaient donc étroitement liées, de l'aveu même de l'Administration, à la qualité des performances. Mais la requérante ne peut invoquer une performance incontestable. Bien au contraire, dès le mois d'août 2002, c'est-à-dire à peine à plus de la moitié de son contrat, les réserves de l'Administration quant à ses performances ont été transmises à l'intéressée. Qui plus est, en janvier 2003, elle a été informée très explicitement que son contrat ne serait renouvelé que pour 6 mois et a également reçu le message implicite qu'un nouveau renouvellement serait dépendant des progrès réalisés dans cinq domaines sur lesquels son attention a été attirée. Le Tribunal conclut donc qu'aucune circonstance particulière ne permet de conclure que la requérante avait des perspectives de renouvellement sérieuses de son contrat à durée déterminée.

XI. Reste à examiner si les droits de la requérante à une procédure régulière dans le processus d'évaluation qui a abouti au non renouvellement de son contrat ont été respectés. Le requérante invoque d'une part des irrégularités de procédure et d'autre part l'existence de motifs illicites faits de parti pris et de discrimination.

XII. Le Tribunal va se pencher en premier lieu sur la question de savoir si la procédure régulière a été respectée au cours de la procédure de renouvellement du contrat à durée déterminée de la requérante. Le Tribunal ne peut que répondre à cette interrogation par la négative et sans la moindre hésitation tant les irrégularités et les violations commises sont grossières et évidentes. L'Administration l'avait déjà reconnu dans son mémoire présenté à la CPR, où elle « ne nie pas que des erreurs de procédure aient été commises dans la façon dont a été gérée l'évaluation des résultats et des compétences de la requérante pour 2002. » La CPR a fait la même analyse, lorsqu'elle a déclaré dans son rapport : « En réalité, les erreurs de procédure ont foisonné dans l'ensemble de la procédure d'évaluation, à commencer par l'évaluation pour 2001. » Il suffit de relire l'exposé des étapes de l'évaluation de la requérante dans les paragraphes précédents pour être convaincu de l'existence de multiples irrégularités de procédure. Il apparaît notamment que début septembre 2003 une hâte soudaine a conduit à une finalisation en quelques jours du rapport d'évaluation de la requérante sur une période anormalement longue, ce qui ne permettait de toute évidence pas une appréciation objective et contradictoire. Le Tribunal a maintes fois censuré une

telle attitude, comme par exemple dans le jugement n1026, *Sturdza* (2001), para. IV, où il a déclaré :

«... les délais dans lesquels avaient été établis les rapports d'appréciation du comportement professionnel de la requérante avaient, entre autres conséquences, privé celle-ci de la possibilité de répondre, non seulement par une procédure d'objection, mais encore, ceci étant le plus important, dans l'exercice même de ses fonctions, à toute critique légitime de son comportement professionnel et que, du fait de ces irrégularités, les procédures qui avaient conduit à la cessation de service étaient inéquitables. »

XIII. En outre, aucune évaluation particulière n'a été effectuée concernant les cinq domaines dans lesquels des améliorations avaient été demandées à la requérante, ce qu'elle souligne dans la lettre du 4 décembre 2004 à l'Administrateur du PNUD dans laquelle elle demande une révision administrative de la décision de non renouvellement de son contrat :

« ... en janvier 2003, nous sommes convenus que mon engagement serait prolongé de six mois à la lumière des cinq critères que vous avez indiqués pour évaluer mes performances. L'appréciation globale de mon travail qui figure dans l'évaluation qui a été établie pour une période de 18 mois n'a pas tenu compte des critères que vous m'aviez indiqués ni des résultats que j'avais obtenus dans ces domaines. Je me trouve par conséquent confrontée à une évaluation injuste de mes performances à la lumière des objectifs qui avaient été mutuellement convenus. »

XIV. De plus, il apparaît qu'alors que le Jury de révision avait recommandé à l'Administration de revoir ses commentaires afin de les rendre compatibles avec l'appréciation « a pleinement atteint les objectifs fixés », l'Administration a résolu le problème de l'incohérence entre ses commentaires et sa notation de façon inverse, à savoir en ne changeant pas les commentaires comme suggéré par le Jury de révision, mais en modifiant tout simplement l'appréciation qu'elle a transformé en « a atteint certains seulement des objectifs fixés ». En d'autres termes, il apparaît que l'évaluation faite par le supérieur direct et celle faite par l'Administrateur du PNUD étaient irréconciliables, et que la « réconciliation » a été effectuée unilatéralement et rétroactivement par l'Administrateur, qui a transformé la mention « a pleinement atteint les objectifs fixés » donnée par le supérieur direct et confirmé par le CRG en « a atteint certains seulement des objectifs fixés ».

XV. Le Tribunal est particulièrement préoccupé par le double langage de l'Administration ou plus exactement par l'attitude de l'Administration consistant à adopter une évaluation et un discours relativement positif à l'égard de la requérante en total décalage avec son comportement parfaitement négatif à son égard. Comme le souligne la requérante, « (p)endant l'ensemble du processus, le supérieur hiérarchique direct de la requérante a soutenu qu'elle avait atteint les objectifs fixés ». Et pourtant, son contrat n'a pas été renouvelé. Le Tribunal partage sur ce point l'analyse de la requérante dans sa lettre du 22 octobre 2003, dans laquelle elle conteste son évaluation et le non renouvellement de son contrat, lorsqu'elle déclare : « Si la direction générale

décide de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire pour des motifs autres que des raisons professionnelles, elle en a certainement le droit. Cependant, si le licenciement est fondé sur des raisons professionnelles, *il faut qu'il y ait une certaine correspondance entre la note et la décision.*» (Souligné par le Tribunal). Les membres du personnel de l'ONU ont droit à la transparence et à l'honnêteté dans les évaluations faites par l'Administration, sinon tout le système d'évaluation mis sur pied par l'Organisation perd tout son sens. Le Tribunal conclut donc que l'Administration a gravement violé les droits de la requérante à une procédure juste et équitable et estime que c'est à juste titre que la requérante a affirmé que « la façon dont elle a été traitée par le PNUD ne répond pas aux exigences fondamentales de la bonne foi ni de l'honnêteté qui font partie inhérente de la relation contractuelle entre le fonctionnaire et l'Organisation et que doit respecter un bon employeur. ». De plus, le Tribunal se sent obligé de manifester sa désapprobation concernant la manipulation avouée par l'Administration du système de notation : l'explication avancée par le défendeur selon laquelle « cette note [a pleinement atteint les objectifs fixés] n'avait d'autre but que de sauvegarder votre réputation professionnelle et votre carrière future » manifeste un dévoiement du système qui traduit un degré de mépris de la vérité, qui franchement préoccupe le Tribunal au plus haut point. Non seulement les droits du fonctionnaire ont été violés, mais toute la philosophie du système d'évaluation de l'ONU en tant qu'employeur a été détournée de ses objectifs. Les futurs employeurs potentiels, qu'il s'agisse d'une autre agence de l'ONU ou d'entités extérieures, doivent pouvoir se fier de bonne foi aux évaluations effectuées dans le cadre du système formel d'évaluation de l'Organisation, que les candidats à un emploi auprès d'eux souhaiteraient leur soumettre. Le Tribunal rappelle ici son jugement No 1052, *Ch'ng* (2002), dans lequel il a déclaré ; « le Tribunal estime que l'Organisation des Nations Unies doit respecter et appliquer ses procédures conformément à ce que le monde attend d'elle. (Voir jugement No 1022, *Araim* (2001).) »

XVI. Enfin, le Tribunal va s'arrêter sur ce qui lui semble peut-être l'aspect le plus grave de la violation de la procédure équitable auquel avait droit la requérante. En effet, les faits indiquent que si son contrat a certes été renouvelé le 31 octobre 2003 pour 3 mois, soi-disant pour permettre la conclusion de la procédure de contestation de son évaluation, ce renouvellement était purement *pro forma*, puisque dès le 1^{er} novembre un nouveau Directeur a été nommé. Le défendeur se retranche derrière la dernière prolongation de 3 mois du contrat de la requérante pour affirmer que ses droits à une procédure équitable ont été respectés :

« L'engagement de la requérante a été prolongé précisément pour respecter ses droits à une procédure régulière et pour lui donner l'occasion de contester la précédente décision de ne pas prolonger son engagement. Le renouvellement de son engagement pour une période de trois mois, qui a donné à la requérante le temps de contester la décision du défendeur ... a donc permis à l'Administration d'attendre les recommandations du Jury de révision avant de prendre quelque autre décision touchant l'engagement de la requérante. »

Il y a cependant quelque hypocrisie à affirmer que l'Administration attendait les résultats du Jury de révision avant de mettre fin au contrat de la requérante, lorsque les faits démontrent que la prolongation du contrat n'en était pas vraiment une – ou du moins n'était qu'une prolongation purement formelle – car d'une part, le poste occupé par la requérante avait été pourvu et d'autre part, celle-ci n'a occupé aucune fonction ayant été mise en congé spécial avec son salaire. Ces faits, qui ne sont pas contestés, indiquent bien que l'Administration n'avait nullement l'intention de tenir compte des conclusions du Jury de révision. Ils expliquent également pourquoi, mise en demeure par le Jury de révision – qui, il faut le souligner encore une fois avait confirmé la note de « 3 » et la mention « a pleinement atteint les objectifs fixés » – de mettre les appréciations en cohérence avec les notations, l'Administration, qui se trouvait dans une impasse, puisqu'elle avait déjà remplacé la requérante dans son poste, n'a pas eu d'autre « choix » que de manipuler rétroactivement les notes afin de justifier le non-renouvellement du contrat de la requérante et le remplacement déjà effectué de celle-ci.

XVII. Le Tribunal conclut de tout ce qui précède que la requérante n'a pas reçu de l'Administration un traitement conforme à ce que peut attendre d'elle un fonctionnaire international, traitement qui lui est garanti par le Statut et le Règlement du personnel. Au moment où la requérante a été informée que son contrat ne serait pas renouvelé, la procédure de contestation de son RCA pour 2002 n'était pas achevée et aucun RCA pour 2003 n'avait été établi, puisque l'évaluation pour cette période a été arbitrairement et de façon purement formelle « intégrée » dans celle du RCA pour 2002, sans que celui-ci subisse la moindre modification significative. Qui plus est, au moment où un dernier renouvellement de son contrat lui a été accordé, les jeux étaient faits et elle n'avait plus de véritable possibilité de contester le non renouvellement de son contrat sur la base de son évaluation, puisque son successeur avait déjà pris sa place. Il en résulte que le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante a été vicié par des fautes et des irrégularités de procédure et par un évident manque de bonne foi de la part de l'Administration.

XVIII. Le Tribunal se penche ensuite sur les allégations de la requérante selon lesquelles un certain nombre d'éléments montrent la présence de motifs illicites derrière le comportement de l'Administration. Même lorsqu'est en cause une décision discrétionnaire, comme l'est le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée, le Tribunal vérifie de façon constante que les décisions de l'Administration ne sont pas fondées sur des motifs illégitimes, comme cela a été affirmé dès les premiers jugements : « Ces pouvoirs discrétionnaires doivent être exercés sans qu'intervienne aucune motivation irrégulière de manière à éviter un abus de pouvoir qui donnerait lieu à une révision de la décision. » (Jugement No 50, *Brown*, (1953) para. 3. Voir aussi jugements

No 142, *Bhattacharyya* (1971); No 109, *Shields* (1983); No 319, *Jekhine* (1983); et, No 345, *Najar* (1985).)

Le Tribunal rappelle également que c'est à celui ou celle qui invoque des motifs illicites d'en apporter la preuve. (Voir *e.g.*, Jugements No 93, *Cooperman* (1965); No 336, *Maqueda Sanchez* (1984); No 448, *Large* (1989), No 465, *Safavi* (1989); No. 515, *Khan* (1991), et, No. 1122, *Lopes Braga* (2003).)

XIX. La requérante suggère en premier lieu qu'elle a subi une discrimination du fait de son sexe, en soulignant ce qui suit dans sa requête :

« La précipitation avec laquelle elle a été congédiée est d'autant plus difficile à comprendre compte tenu de l'ostensible engagement du PNUD d'augmenter la proportion de femmes, spécialement celles venant de pays en voie de développement, aux postes les plus élevés. L'influence de la discrimination fondée sur le sexe apparaît d'autant plus présente que les critiques de la requérante, majoritairement, si non entièrement, males, ont semblé la singulariser à cause de son échec à intégrer leur "équipe", ce qui constitue une critique voilée de la contestation de leur autorité. »

Le Tribunal note que la requérante elle-même dit que cette discrimination « semble être présente » sans aller jusqu'à l'affirmer catégoriquement et ne considère pas que cette accusation très générale lancée contre l'Administration soit suffisamment fondée sur des éléments concrets ressortant de l'ensemble du dossier pour pouvoir être retenue. (Voir généralement, jugement No. 1112, *Suresh* (2003).)

XX. La requérante invoque en second lieu des faits qui se sont produits après son départ et qui démontreraient rétrospectivement qu'il existait un parti pris contre elle. Elle indique en particulier que peu après son recours devant la CPR une enquête a été lancée par le Bureau d'audit et d'examen des résultats du PNUD concernant un projet – le troisième Forum Asie-Afrique des entreprises – qu'elle avait lancé pendant son mandat. La requérante voit dans cette concomitance de dates comme « une indication de l'animosité constante à son égard des directeurs de programme du PNUD ». Le Tribunal ne voit pas dans le lancement d'une enquête une manifestation de mauvaise foi à l'égard d'un membre du personnel ; les services d'audit ont pour mission d'assurer la transparence des opérations onusiennes et il convient de noter que, à la suite des explications fournies par la requérante sur le marché concerné par l'enquête, aucune suite n'a été donnée, les explications ayant donc certainement été considérées comme satisfaisantes. Rien dans une telle procédure de vérification nécessaire au bon fonctionnement de l'Organisation ne peut constituer aux yeux du Tribunal un indice de malveillance à l'égard du fonctionnaire concerné.

XXI. En troisième lieu, la requérante laisse entendre que « elle a été victime d'une animosité non avouée de la part des proches collaborateurs de l'Administrateur », et déclare notamment que

le CRG avait une composition qui ne pouvait pas le rendre objectif à son égard. Selon elle, « (c)ertains des principaux membres du Groupe d'examen des carrières qui ont examiné mon évaluation sont des collègues qui ont refusé de travailler avec moi dès le jour de mon recrutement. Ils ne m'ont jamais accordé un entretien en dépit de mes demandes répétées et ont systématiquement refusé d'avoir des rapports avec moi. Comment auraient-ils pu évaluer objectivement mon travail? » Le Tribunal note que le Jury de révision a relevé qu'il n'y avait aucun précédent pour la création d'un CRG spécial, et que le CRG était donc la seule instance possible pour une révision. Le Tribunal prend également bonne note de ce que ce n'est pas le CRG, mais l'Administrateur qui a baissé la notation de la requérante et que le CRG avait au contraire confirmé la mention « a pleinement atteint les objectifs fixés », même s'il est clair que la requérante souhaitait qu'il l'améliore. En l'absence d'une autre instance de révision possible que le CRG existant et d'éléments précis montrant une hostilité fondamentale à l'égard de la requérante, le Tribunal n'a pas été convaincu de l'existence de motifs illicites ayant guidé l'Administration dans sa décision.

XXII. En conclusion, le Tribunal, après avoir attentivement examiné toutes les allégations de la requérante, ne considère pas qu'elle a apporté la preuve de l'existence de motifs illicites et discriminatoires à la base de la décision de l'Administration de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée, mais confirme que le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante a été vicié par des fautes et des irrégularités de procédure et par un évident manque de bonne foi de la part de l'Administration.

XXIII. Il convient donc de se pencher sur la réparation devant être accordée à la requérante pour ces graves violations de ses droits. Selon le défendeur, il n'y a pas lieu à compensation, puisque la requérante n'avait pas de droit au renouvellement de son contrat. Le défendeur « ne nie pas que des irrégularités auraient été commises lors du processus d'établissement de l'évaluation des résultats et des compétences de la requérante mais affirme que ces irrégularités n'ont pas affecté la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante, conclusion à laquelle est également parvenue la Commission paritaire de recours. » La requérante, au contraire, soutient qu'en tout état de cause, même s'il n'est pas admis par le Tribunal que les irrégularités sont telles que la décision de non renouvellement doit être annulée, la violation de son droit à un procédure équitable est en elle-même susceptible d'ouvrir droit à compensation.

XXIV. Le Tribunal estime tout d'abord que malgré les graves irrégularités de procédures, l'inexistence de perspectives légitimes et sérieuses de renouvellement ne permet pas de considérer que la requérante avait un droit au renouvellement et donc un droit à être rétablie dans son poste. Cependant, le Tribunal partage l'analyse de la requérante sur la nécessité d'une compensation pour

violation de ses droits procéduraux. Lorsque des irrégularités aussi grossières ont été commises, il n'est pas nécessaire pour le requérant d'invoquer un préjudice distinct de celui résultant de la violation de son droit à un traitement équitable, comme le Tribunal l'a fréquemment indiqué:

« Le Tribunal considère que les erreurs de procédure commises par le défendeur constituent une violation des droits du requérant à une procédure régulière, ce pour quoi le Tribunal accordera réparation au requérant. En outre, du fait de ces irrégularités de procédure, le requérant n'est pas tenu pour prévaloir d'apporter la preuve d'un parti pris et le Tribunal doit déduire l'existence d'un parti pris alors que tel n'aurait pas été le cas autrement. Le Tribunal considère que le requérant a droit à réparation sur la base du parti pris présumé. » (Jugement No 1134, *Gomes* (2003), para VII).

Selon la requérante,

« [l]e PNUD n'ayant pas honoré son obligation d'agir de bonne foi qui est inhérente au Statut et au Règlement du personnel et ayant refusé de prendre équitablement en considération la requérante en vue de son maintien au service de l'Organisation, il a été prématurément mis fin à la carrière de la requérante, ce qui a porté préjudice à sa réputation aux yeux de la communauté internationale. La requérante cherche à obtenir réparation du préjudice causé à sa réputation professionnelle et demande à être indemnisée du chef du stress et du tourment dont elle-même et sa famille ont été victimes et des dommages que les actes préjudiciables du PNUD ont causés à sa carrière et à sa réputation. »

XXV. C'est à la lumière de l'ensemble du dossier que le Tribunal va déterminer la compensation adéquate, comme il l'a expliqué dans le jugement No 1237 :

« ... Le Tribunal a à peine besoin de souligner que l'adéquation de la réparation doit être appréciée à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce. ...

... Si de bons services ou même des services exceptionnels ne permettent automatiquement de conclure qu'un engagement de durée déterminée sera prolongé et ne fait pas en soi un droit à une telle prolongation, il n'en demeure pas moins que lorsque la décision est motivée par des services ne donnant pas satisfaction et que le processus d'évaluation est aussi sérieusement vicié qu'en l'occurrence, l'engagement du requérant aurait pu être prolongé ou l'aurait été si ses services avaient été évalués correctement. Le Tribunal n'a certainement aucune difficulté à se fonder sur cette considération pour évaluer la réparation due par suite de la violation d'une procédure régulière et, dans ce contexte, le fait que le requérant n'avait qu'un an d'ancienneté est dépourvu de pertinence eu égard aux circonstances particulières de l'espèce. Le requérant a justement perdu une "possibilité d'accroître la durée de ses services". » (Jugement n° 1237 (2005), par. VIII et IX).

Dans cette optique, le mois de salaire recommandé par la CPR – que le Secrétaire général a d'ailleurs refusé de payer – paraît largement insuffisant au Tribunal, qui estime que neuf mois de salaires est une juste compensation pour les très graves violations commises et l'évidente absence de bonne foi de l'Administration dans la gestion du dossier de la requérante.

XXVI. Par ces motifs, le Tribunal:

1. Déclare que le processus d'évaluation de la requérante s'est déroulé dans des conditions qui ont gravement violé les droits de la requérante à une procédure équitable ;
2. Ordonne au défendeur de payer à la requérante une compensation d'un montant net de neuf mois de traitement net de base selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, majorée d'intérêts au taux de huit pour cent par an à compter de quatre-vingt dix jours de la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué.
- 3 Rejette toutes les autres requêtes.

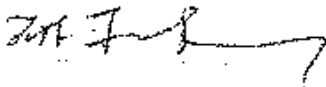
(Signatures)



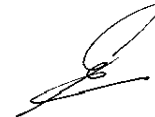
Dayendra Sena Wijewardane
Vice-Président



Brigitte Stern
Membre



Goh Joon Seng
Membre



Maritza Struyvenberg
Secrétaire

New York, le 21 novembre 2007