



Tribunal administratif

Distr. limitée
30 janvier 2009

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1423

Affaire n° 1500

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé de M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, assurant la présidence;
M^{me} Brigitte Stern; Sir Bob Hepple;

Attendu que le 18 septembre 2006, une ancienne fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a introduit une requête dans laquelle elle demandait notamment au Tribunal :

« 7. [...]

[...]

c) *De décider* de tenir une procédure orale [...]

8. Sur le fond [...]:

[...]

c) *D'ordonner* la réintégration de la requérante à un poste approprié;

d) *D'accorder* à la requérante une indemnité adéquate, laissée à l'appréciation du Tribunal, en réparation des préjudices direct, indirect et moral qu'elle a subis du fait que le défendeur ne lui a pas assuré un environnement de travail convenable et n'a pas traité ses accusations de harcèlement et de harcèlement sexuel comme il convenait, ainsi que pour les conséquences personnelles et professionnelles que les actions ou omissions du défendeur ont entraînées pour elle;

e) *De fixer* à trois ans de traitement de base net, eu égard aux circonstances exceptionnelles de l'affaire, le montant de l'indemnité tenant lieu d'exécution qui sera versée à la requérante;

f) *D'allouer* à la requérante, au titre des dépens, la somme de [7 500 dollars] pour honoraires d'avocat et la somme de [500 dollars] pour frais et débours. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 9 mars 2007, puis, par deux décisions, jusqu'au 30 avril;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 27 avril 2007;

Attendu que la requérante a déposé ses observations écrites le 25 septembre 2007;

Attendu que, le 7 novembre 2008, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

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 de la requérante, se lit en partie comme suit :

« *États de service*

[...] [...] [La requérante] est entrée au service de la Mission d'observation des Nations Unies pour l'Iraq et le Koweït (MONUIK) en juillet 2001 en qualité de secrétaire à la classe G-4. Elle a présenté sa démission [...] à la fin du mois d'août 2001. [...]

Résumé des faits

[...] **Non renouvellement de contrat**

[...] Le 1^{er} septembre 2001, [la requérante] a accepté un [contrat à durée déterminée] de trois mois comme commis aux programmes à la classe G-2 au bureau du PNUD au Koweït [...]

[...]

[...] Son contrat au bureau du PNUD au Koweït a été successivement renouvelé du 1^{er} septembre 2001 au 31 août 2002.

[...] En décembre 2001, [la requérante] a été informée officieusement que, par suite d'une action de redéfinition des postes, son [contrat à durée déterminée] au bureau du PNUD au Koweït ne serait pas renouvelé.

[...] En raison d'une nouvelle action de redéfinition des postes du bureau du PNUD au Koweït, il a été mis fin aux services [de la requérante] avec date d'effet au 31 août 2002. Ultérieurement, dans le cadre d'un salon de l'emploi, [la requérante] a posé sans succès sa candidature à deux postes aux classes G-6 et G-7 respectivement. [...]

[...] Le 15 juillet 2002, [un nouveau Représentant résident du PNUD/Coordonnateur résident a été nommé pour le Koweït].

[...] Le 1^{er} septembre 2002, [la requérante] a passé un contrat de louage de services de trois mois [...] venant à expiration le 30 novembre 2002. Dans le cadre de ce contrat, [la

requérante] devait fournir des services de secrétariat au Représentant résident/Coordonnateur résident [...]

[...] Le 21 octobre 2002, [la requérante] a demandé un congé spécial sans traitement pour la période du 1^{er} au 14 novembre 2002. Le 21 octobre [...], [le Représentant résident/Coordonnateur résident] a approuvé sa demande de congé spécial sans traitement. La [requérante] prétend qu'elle a été informée par l'assistante administration/personnel du bureau du PNUD au Koweït [...] que [le Représentant résident/Coordonnateur résident] ne voulait pas qu'elle revienne au bureau [...] [La requérante] n'est pas retournée au bureau du PNUD au Koweït au terme de son congé spécial sans traitement le 14 novembre [...]

[...] Le 30 novembre 2002, le contrat de louage de services de [la requérante] a expiré et n'a pas été renouvelé.

[...] **Plainte pour harcèlement sexuel**

[...] En juillet 2003, [la requérante] et une autre plaignante ont déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre [...] [le Représentant résident/Coordonnateur résident] [...] Le 15 septembre [...] [la requérante] a été informée que sa plainte avait été transmise au Jury en matière de harcèlement sexuel du PNUD/Fonds des Nations Unies pour la population/Bureau des Nations Unies pour l'appui aux projets [ci-après le Jury] aux fins d'enquête. En novembre 2003, [le Représentant résident/Coordonnateur résident] a présenté une réponse détaillée à ces deux allégations de harcèlement sexuel.

[...] [...]Le 8 avril 2004, [à l'issue d'entretiens approfondis,] le Jury a déposé son rapport, qui établissait qu'il y avait eu violence verbale, contacts non nécessaires, "pression pour des faveurs sexuelles provoquée par l'impression que [le Représentant résident/Coordonnateur résident] menaçait de ne pas reconduire leur emploi, et agression physique". Le Jury en a conclu que "tous ces éléments de la Politique en matière de harcèlement sexuel sont présents en l'espèce, dans la mesure où existait une impression de [quid] *pro quo* et où le fonctionnaire créait un environnement hostile à connotation sexuelle" [...]

[...] Par lettre datée du 14 avril 2004, le Coordonnateur du [...] Jury [...] a adressé un exemplaire préliminaire de son rapport [...] [au Directeur du Bureau des ressources humaines et lui a fait savoir] [...] qu'il était "prié de prendre les mesures voulues" [...] Le 18 avril 2004, [le Représentant résident/Coordonnateur résident] a démissionné. [...]

[...] À plusieurs reprises à partir d'avril 2004, [la requérante] a essayé, par téléphone et par courriel, d'obtenir des informations sur le rapport du Jury. [...] [La requérante] a reçu le rapport du Jury et sa lettre de transmission le 17 juillet 2004.

[...] Par courriel daté du 26 juillet 2004, [la requérante] a demandé au [Directeur du Bureau des ressources humaines] des éclaircissements sur la décision prise par l'Administration de s'abstenir d'engager une action quelconque contre [le Représentant résident/Coordonnateur résident] au double motif que celui-ci avait démissionné et que le Jury n'avait conclu qu'à une impression de *quid pro quo*.

[...] Par courriel daté du 27 juillet 2004, [le Directeur du Bureau des ressources humaines] a reconnu que le rapport du Jury "a confirmé vos allégations et contribué directement à la démission du [Représentant résident/Coordonnateur résident]". Il a également déclaré qu'il aurait pu refuser la démission du [Représentant résident/Coordonnateur résident], mais que la coutume et diverses sources juridiques "suggèrent vigoureusement qu'il vaut mieux faire sortir le plus tôt possible l'individu concerné de son bureau et du système. De surcroît, une décision de renvoi sans préavis ou d'engager d'autres actions ne peut que faire traîner les choses en longueur et ris que d'être

attaquée ou de faire l'objet d'un recours. Elle risque aussi d'exposer les fonctionnaires à de nouvelles actions contentieuses et de leur imposer de nouvelles procédures qui ne seraient pas au mieux de leurs intérêts". [Le Directeur du Bureau des ressources humaines] a informé [la requérante] qu'aucune autre action ne peut être engagée une fois qu'un fonctionnaire a démissionné.

[...] Le 31 août 2004, [la requérante] a demandé à être indemnisée pour le harcèlement sexuel qu'elle a subi lorsqu'elle travaillait avec [le Représentant résident/Coordonnateur résident], ainsi que pour licenciement abusif et pour d'autres motifs.

[...] Le 15 septembre 2004, [le PNUD] a informé [la requérante] que ses plaintes pour harcèlement sexuel contre [le Représentant résident/Coordonnateur résident] avaient été prises au sérieux et traitées en conformité avec la politique du PNUD relative au harcèlement sexuel, et qu'en conséquence ses demandes d'indemnisation étaient rejetées. [La requérante a également été] informée [...] que la conduite qui faisait l'objet de sa plainte était "une impression de *quid pro quo*", parce que [son engagement à durée déterminée] avait été annulé dans le cadre d'une action de redéfinition des postes et avant l'entrée en fonctions du nouveau [Représentant résident/Coordonnateur résident] et que son contrat de louage de services était simplement venu à expiration. Enfin, [il lui était notifié que] la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident] excluait que l'Administration puisse engager de nouvelles actions. Telle est la décision attaquée. »

Le 31 mai 2005, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 10 avril 2006. Son exposé des motifs, sa conclusion et sa recommandation se lisent en partie comme suit :

« *Exposé des motifs*

[...]

Non-renouvellement de contrat

[...]

37. La Commission [paritaire de recours] note qu'en raison d'une redéfinition des postes et de l'échec de la requérante à se faire recruter lors d'un salon de l'emploi tenu à l'interne, celle-ci a été informée que son [contrat à durée déterminée] ne serait pas renouvelé et que sa cessation de service prendrait effet au 31 août 2002. Elle note également que la requérante a été informée de cette décision administrative avant l'entrée en fonctions [du Représentant résident/Coordonnateur résident] le 15 juillet 2002. La Commission en conclut que la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de la requérante avait été prise avant que celle-ci ne commence à travailler avec [le Représentant résident/Coordonnateur résident] et que, par conséquent, elle ne pouvait pas compter sur un renouvellement.

38. En ce qui concerne le contrat de louage de services, la Commission considère que la requérante ne se l'est vu offrir que parce que la secrétaire exécutive [du Représentant résident/Coordonnateur résident], recrutée peu de temps auparavant, apprenait l'arabe à ce moment-là et ne pouvait pas apporter l'appui voulu au [Représentant résident/Coordonnateur résident]. De plus, la requérante a été informée de la date d'expiration de son contrat de louage de services, à savoir le 30 novembre 2002, et des circonstances qui justifiaient la durée de ce contrat.

39. Étant donné ce qui précède, la Commission conclut que la requérante n'était pas juridiquement fondée à compter sur un renouvellement et que ni le non-renouvellement de son [contrat à durée déterminée] ni le non-renouvellement de son contrat de louage de services ne constituaient une violation de ses droits.

Plainte pour harcèlement sexuel

[...]

42. La Commission, ayant pris connaissance du rapport du Jury [en matière de harcèlement sexuel du PNUD/Fonds des Nations Unies pour la population/Bureau des Nations Unies pour l'appui aux projets], note que les conclusions dudit rapport se fondent sur plusieurs témoignages, sur d'autres accusations de harcèlement sexuel et sur deux autres cas attestés par d'autres fonctionnaires, qui corroborent les allégations de harcèlement sexuel formulées contre [le Représentant résident/Coordonnateur résident]. En l'espèce, le Jury a conclu qu'il y avait eu "violence verbale [...] contacts non nécessaires (tapotements, regards concupiscent, effleurements insistants, par exemple); pression pour des faveurs sexuelles provoquée par l'impression qu'il menaçait de ne pas reconduire leur emploi; et agression physique". Le Jury a déclaré que "tous ces éléments de la Politique en matière de harcèlement sexuel sont présents en l'espèce, dans la mesure où existait une impression de [quid] pro quo et où [le Représentant résident/Coordonnateur résident] créait un environnement hostile à connotation sexuelle". En conséquence, le Jury a déclaré qu'il y avait "de solides raisons de prendre immédiatement des mesures".

43. [...] La Commission constate que [le Représentant résident/Coordonnateur résident] a présenté sa démission le 18 mai 2004. Elle se déclare préoccupée par le fait que l'Administration du PNUD ait accepté la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident] alors que le rapport du Jury faisait état de deux plaintes pour harcèlement sexuel et d'autres accusations similaires contre lui. La Commission a examiné le courriel daté du 26 juillet 2004 adressé à la requérante par [le Directeur des ressources humaines] dans lequel celui-ci écrit que le rapport du Jury "a confirmé vos allégations et contribué directement à la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident]".

[...]

45. La Commission conclut que le fait pour le PNUD d'avoir accepté la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident] en dépit des plaintes pour harcèlement sexuel et autres accusations dont il faisait l'objet prive la requérante de tout recours légal et exclut la possibilité d'engager de nouvelles actions sur le fondement de sa plainte contre [le Représentant résident/Coordonnateur résident]. En conséquence, la Commission conclut aussi que le fait pour le PNUD d'avoir accepté la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident] porte atteinte au droit de la requérante à une procédure régulière pour sa plainte pour harcèlement sexuel, et porte atteinte au droit à indemnisation qu'elle aurait pu faire valoir si le PNUD avait rejeté la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident].

46. [...] La Commission se dit préoccupée par le fait que la requérante n'ait eu communication du rapport du Jury que le 17 juillet 2004, après de multiples relances et trois mois après l'établissement dudit rapport. Elle ne trouve aucune justification à ce délai et conclut qu'il constitue une violation des droits de la requérante.

Conclusion et recommandation

47. Étant donné ce qui précède, la Commission *conclut à l'unanimité* :

a) Que le défendeur n'a donné à la requérante aucune raison de croire qu'elle pouvait compter sur un renouvellement de son [contrat à durée déterminée] ou de son contrat de louage de services;

b) Que le défendeur a porté atteinte au droit de la requérante à une procédure régulière en acceptant la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident] [...], privant ainsi la requérante de tout recours légal; et

c) Que le retard de trois mois avec lequel, sans raisons convaincantes, le défendeur a communiqué le rapport du Jury à la requérante a lui aussi porté atteinte à son droit à une procédure régulière.

En conséquence, elle *décide à l'unanimité* de recommander que la requérante soit indemnisée à hauteur de [10 000 dollars] pour l'atteinte portée à son droit à une procédure régulière du fait de l'acceptation de la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident] et pour l'inacceptable retard de trois mois dans la transmission du rapport du Jury. La Commission ne formule aucune autre recommandation dans la présente affaire. »

Le 22 juin 2006, le Secrétaire général adjoint à l'administration a communiqué à la requérante un exemplaire du rapport et l'a informée que :

« Le Secrétaire général [...] souscrit à la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle vous n'aviez aucune raison de croire que vous pouviez compter sur un renouvellement de votre [contrat à durée déterminée] ou de votre contrat de louage de services. En ce qui concerne la conclusion de la Commission relative au délai de transmission du rapport du Jury, le Secrétaire général a été informé qu'il a fallu préparer deux versions de ce rapport puisqu'il portait sur des questions soulevées par deux plaignantes et qu'il était essentiel d'en assurer la confidentialité pour chacune d'elles. En conséquence, le délai de trois mois constaté dans la transmission du rapport est de caractère purement administratif, s'explique exclusivement par les délais internes de révision et n'est pas excessif. De surcroît, les procédures applicables ne prescrivent pas de délai fixe pour la transmission des rapports, et ce délai de trois mois n'a pas eu de conséquences défavorables pour l'issue de l'affaire. En ce qui concerne l'acceptation par le PNUD de la démission [du Représentant résident/Coordonnateur résident], le Secrétaire général note que la validité d'une démission ne dépend pas de son acceptation par l'Administration [...]. Ceci dit, l'Administration n'est pas tenue de renoncer au délai de préavis, pendant lequel elle peut au moins ouvrir une procédure disciplinaire. Étant donné l'ensemble des circonstances de l'affaire, le Secrétaire général a décidé de faire sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours, bien que ce soit pour des raisons différentes, et de vous accorder une indemnité de 10 000 dollars des États-Unis.[...] »

Le 18 septembre 2006, la requérante a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

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

1. La Commission paritaire de recours a commis une erreur en droit et en équité en ne lui accordant pas une indemnité appropriée et adéquate pour le préjudice qu'elle a subi du fait de l'atteinte portée à son droit à une procédure régulière et de la violation des droits qu'elle tire du Statut et du Règlement du personnel.

2. C'est à tort que la Commission paritaire de recours a conclu que son espérance légitime de prolongation de service n'a pas été compromise par l'environnement de travail hostile créé par son supérieur.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le recours de la requérante est limité aux décisions administratives mentionnées dans la lettre qu'elle a adressée à l'Administrateur du PNUD.

2. La requérante était employée au titre d'un contrat à durée déterminée qui ne comporte ni le droit ni l'espérance légitime de rester à l'emploi de l'Organisation. La décision de ne pas renouveler son contrat ne constitue pas une violation de ses droits.

3. La plainte de la requérante a été traitée comme il convenait.

4. L'indemnité de 10 000 dollars des États-Unis accordée à la requérante constitue une indemnisation appropriée.

Le Tribunal, ayant délibéré du 7 au 26 novembre 2008, rend le jugement suivant :

I. La requérante est entrée au service du PNUD le 1^{er} septembre 2001, titulaire d'un engagement à durée déterminée en tant que commis aux programmes au niveau G-2, au Koweït. Son contrat a été successivement renouvelé pour une période d'un an. A la suite d'une réorganisation du Bureau national et son manque de succès au cours d'un salon d'emploi interne, la requérante a été séparée du service à la date du 31 août 2002. Le 1^{er} septembre, la requérante a accepté un contrat de louage de service (CLS) un avec le bureau du PNUD, au Koweït, pour être l'Assistante exécutive du Représentant résident/Coordinateur résident [RR/CR] du PNUD. Un congé spécial sans traitement a été accordé à la requérante du 1^{er} au 14 novembre, et, le 30 novembre, à l'expiration de son CLS, elle a quitté ses fonctions.

II. En juillet 2003, la requérante, avec plusieurs autres membres et ex-membres du personnel, a déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre le Représentant résident. Le Jury en matière de harcèlements sexuels chargé d'examiner la plainte a rendu un rapport, en date du 8 avril 2004, dans lequel il relève de nombreux comportements inappropriés de la part du RR/CR et dans lequel il conclut que ce dernier a créé « un environnement hostile de nature sexuelle » et qu'il y avait une « perception de *quid pro quo* ». Le 18 avril 2004, après que les autorités compétentes ont été invitées à prendre les mesures appropriées, le RR/CR a démissionné.

III. Après avoir reçu le rapport du Jury, le 17 juillet 2004, la requérante a demandé des explications au Directeur des Ressources Humaines (RH) sur le fait que la démission immédiate du

RR/CR avait été acceptée et qu'aucune action disciplinaire n'avait été initiée à son encontre. Le Directeur des RH lui a répondu qu'il aurait pu refuser la démission du Représentant résident mais qu'il est préférable de se séparer de la personne au plus vite et d'éviter de nouvelles actions contentieuses.

IV. Le 31 août 2004, la requérante a fait une demande en réparation pour le préjudice subi du fait du harcèlement sexuel dont elle a été victime. Cette demande a été rejetée au motif que le non renouvellement de son contrat était sans rapport avec l'environnement de harcèlement sexuel dans lequel elle avait travaillé. Son contrat avait pris fin normalement à la date d'expiration prévue. Le 31 mai 2005, la requérante a demandé à ce que cette décision soit révisée devant la Commission paritaire de recours. La Commission a estimé que la requérante n'était nullement fondée en droit à ce que son engagement soit renouvelé, elle a, en revanche, estimé que les droits de la requérante aux garanties d'une procédure régulière avaient été violés du fait de l'acceptation par l'Administration de la démission du Représentant résident qui empêchait toute poursuite disciplinaire à son encontre et du fait que le rapport du Jury ne lui avait été transmis que trois mois après que celui-ci ait été rendu. La Commission a recommandé qu'une indemnité de 10 000 dollars des Etats-Unis soit octroyée à la requérante pour la violation de ses droits. Le Secrétaire général a accepté d'octroyer l'indemnisation de 10 000 dollars des Etats-Unis.

V. Devant le Tribunal, la requérante conteste les recommandations de la Commission sur deux points : d'une part, elle estime que c'est à tort que la Commission a estimé que les attentes légitimes de la requérantes n'avaient pas été frustrées du fait de l'environnement hostile entretenu par le RR/CR s'étant rendu coupable de harcèlement sexuel ; d'autre part elle estime que l'indemnité qui lui a été octroyée est insuffisante au regard du préjudice subi et elle demande à recevoir une indemnité plus conséquente permettant de réparer le préjudice moral subi du fait du harcèlement dont elle a été victime et auquel, de son avis, l'Administration n'a pas correctement remédié. La requérante demande au Tribunal de la réintégrer dans ses fonctions, de lui octroyer une indemnité appropriée équivalant à trois années de salaire net de base et de lui rembourser les frais de procédure.

VI. A l'appui de ses allégations, la requérante affirme que le RR/CR lui avait promis un poste permanent à l'issue de son CLS. C'est pour cette raison, et en dépit de l'environnement intenable dans lequel elle travaillait, que la requérante a choisi de rester dans le service et a même refusé une offre d'emploi émanant d'une autre organisation internationale. La requérante affirme également qu'elle n'est pas revenue travailler après son congé spécial sans traitement car elle aurait été

informée par mail et par téléphone que le RR/CR ne souhaitait pas son retour. En somme, la requérante affirme que le RR/CR est revenu sur ses promesses de lui assurer un poste permanent.

VII. Le défendeur affirme que le Tribunal n'a pas à se prononcer sur la demande de réintégration de la requérante puisque cette demande n'a pas été formulée au stade initial de la procédure. Il insiste ensuite sur le fait que rien ne permet de dire que la requérante était fondée en droit à voir son contrat renouvelé après l'expiration de son dernier CLS. En outre, le défendeur soutient qu'il n'existe aucun lien entre l'expiration du contrat de la requérante et l'environnement hostile créé par le RR/CR. Le défendeur conteste aussi le fait que les droits de la requérante à une procédure régulière ont été violés et estime que l'indemnité qu'elle a reçue est parfaitement appropriée. Enfin, le défendeur affirme que la demande de la requérante à être remboursée des frais de procédure est sans objet.

VIII. Le Tribunal examinera successivement les différents points soulevés par les parties.

IX. S'agissant tout d'abord de la demande liée à la réintégration de la requérante dans ses fonctions, le Tribunal ne peut que constater que cette demande n'a pas été initialement présentée devant la Commission. Dès lors, cette question n'entre pas dans la compétence *ratione materiae* du Tribunal (voir en ce sens jugement n° 1196, *Maia-Sampaio* (2004)).

X. S'agissant maintenant de la question de l'existence éventuelle d'attentes légitimes de la requérante, le Tribunal se retrouve une fois de plus face à une situation où la requérante affirme avoir eu une attente légitime à voir son contrat renouvelé, tandis que l'Administration soutient le contraire. Face à ce genre de situations, le Tribunal a toujours fait montre d'une très grande prudence dans l'appréciation des éventuelles attentes légitimes ou perspectives de renouvellement d'un contrat ou d'obtention d'un poste permanent. En l'espèce, le Tribunal partage entièrement les conclusions de la Commission selon lesquelles la requérante n'était pas fondée en droit à voir son contrat renouvelé.

XI. Certes le Tribunal a reconnu que dans certaines circonstances « particulières » (voir jugements n° 885, *Handelsman* (1998) et n° 1170, *Lejeuene* (2004)) ces attentes pouvaient être renforcées et pouvaient amener un fonctionnaire à compter sur un renouvellement (voir le jugement No 1052, *Bonder* (2002)). Cependant, il ne l'a fait qu'au regard de circonstances exceptionnelles. Il faut qu'il existe un faisceau d'éléments concrets et précis qui ne laissent aucun doute sur la

nature et le contenu des attentes sur lesquelles un requérant a pu compter pour projeter sa carrière dans le futur.

XII. En l'espèce, c'est à juste titre que le défendeur fait remarquer que rien dans la carrière de la requérante n'autorise à penser que cette dernière était fondée en droit à voir son contrat renouvelé. Elle est entrée au service des Nations Unies sur la base d'un contrat à durée déterminée pour lequel l'article 104.12(b) (ii) du Règlement du personnel prévoit que « 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, l'une des dispositions de la lettre de nomination qu'elle a expressément acceptée rappelait très clairement cette condition.

XIII. La requérante affirme avoir reçu l'assurance de la part du Représentant résident qu'elle obtiendrait un poste permanent. Cependant, le Tribunal s'accorde avec la Commission sur le fait qu'elle n'a apporté aucune preuve de cette promesse. Le Tribunal a pu auparavant affirmer qu'une promesse de l'Administration que le poste de l'intéressé sera renouvelé peut constituer une « circonstance particulière » ouvrant certains droits. Mais le Tribunal a toujours exigé qu'il s'agisse d'une promesse claire (jugements n° 885, *Handelsman* (1998) et n° 1170, *Lejeune* (2004)). En l'espèce, la promesse dont il serait question est un élément bien trop mince et incertain pour qu'elle soit prise en considération par le Tribunal.

XIV. La requérante se fonde encore sur le Jugement n° 480, *Lopez* (1990) pour affirmer que dans la mesure où la mission qu'elle assurait a perduré après l'expiration de son contrat, elle avait une espérance légitime de voir son contrat renouvelé. Dans le paragraphe II de ce jugement, le Tribunal a affirmé que

« le fonctionnaire qui, à l'expiration de son contrat d'emploi, continue de remplir les mêmes fonctions mais se voit refuser le statut de fonctionnaire et reçoit à la place des contrats de louage de service a droit au maintien de son statut initial durant la durée de ses contrats. »

Le Tribunal doit toutefois noter que, la perduration de la mission au delà de l'expiration de l'engagement à durée déterminée d'un fonctionnaire ne crée pas, en elle-même, une espérance légitime de renouvellement. Dans tous les cas, on ne saurait considérer, en l'espèce, que la mission assurée par la requérante a perduré après l'expiration de son contrat le 31 août 2002. La requérante est entrée au service du PNUD en tant qu'interprète / traducteur. Le poste qu'elle a ensuite occupé au titre du contrat de louage de service était celui d'assistante exécutive qui ne remplit pas du tout

les mêmes fonctions qu'un interprète. En outre, et de manière déterminante, le Tribunal doit souligner que les fonctions que la requérante a assurées pendant le temps de son CLS étaient *par nature* temporaires. C'est par un concours de circonstances que la requérante a pu bénéficier de ce poste : son dernier contrat venait d'expirer et le titulaire du poste à pourvoir n'était pas encore opérationnel puisqu'il devait suivre des cours de langue. Il était entendu qu'une fois que le titulaire maîtriserait la langue arabe, il pourrait immédiatement prendre ses fonctions. Le Tribunal ne voit donc, dans la carrière de la requérante, aucun indice qui puisse faire penser qu'elle avait des chances de rester au service de l'Organisation.

XV. Au regard de cette constatation, le Tribunal doit conclure qu'il n'existe aucun lien entre le départ de la requérante et l'environnement hostile entretenu par le comportement inapproprié du RR/CR. Le départ de la requérante est simple ment dû à l'expiration de son tout dernier contrat – un CLS – qui ne donnait lieu à aucun droit particulier après son expiration.

XVI. Sur la question de savoir si la requérante a reçu une indemnité appropriée du fait de la violation de ses droits à une procédure régulière, le Tribunal examinera successivement la question de l'impact de l'acceptation de la démission du Représentant résident sur les droits de la requérante et le caractère raisonnable ou non du délai dans lequel le rapport du Jury lui a été transmis.

XVII. Tout d'abord, pour ce qui est de l'acceptation de la démission du Représentant résident qui a empêché la moindre action disciplinaire dans le cadre de l'Administration, le Tribunal reconnaît que la requérante a pu avoir le sentiment d'être lésée par une telle issue de la situation qui laisse un sentiment d'impunité. Cependant les procédures disciplinaires qui sont engagées dans le cadre de l'Administration n'ont pas pour fonction de satisfaire les personnes qui s'estiment lésées par le comportement inapproprié d'un membre du personnel. De ce point de vue, le défendeur a raison de rappeler que les procédures disciplinaires sont des actions qui n'interviennent qu'entre la personne dont le comportement a été inapproprié et l'Administration. Le Tribunal ne partage pas le raisonnement du Jury selon lequel il convient que la requérante soit compensée pour la violation de ses droits à une procédure régulière en raison de l'absence de poursuite à l'encontre du Représentant résident.

XVIII. Il convient cependant de rappeler que la requérante avait soutenu une violation plus générale de ses droits, comme relevé par le Jury dans son rapport, citant de nombreux exemples de conduite inappropriée par le RR/CR, concluant à la création d'« un environnement hostile de nature sexuelle » et à une « perception » de « *quid pro quo* ».

XIX. Le Tribunal en vient maintenant à examiner la question du délai qui s'est écoulé entre le moment où le Jury a établi son rapport et le moment où ce rapport a été communiqué à la requérante. La requérante a reçu le rapport du Jury trois mois après qu'il ait été rendu et après avoir fait plusieurs demandes répétées pour l'obtenir. Le Tribunal note que la Commission a estimé que le délai de trois mois s'étant écoulé entre le moment où le Jury a établi son rapport (celui-ci étant signé du 8 avril 2004) et le moment où il a été transmis à la requérante (celle-ci l'a reçu le 17 juillet) est anormalement long. Pour sa part, le Secrétaire général a estimé que la transmission du dossier avait pris un certain temps dans la mesure où, en raison du fait que la plainte pour harcèlement sexuel avait été initiée par deux personnes différentes, il avait été nécessaire d'établir deux versions différentes du rapport pour respecter la confidentialité de certains renseignements. De l'avis du Secrétaire général, le délai de trois mois est uniquement dû à des raisons administratives et ne saurait être regardé comme excessivement long. Le Tribunal ne voit aucune raison pour contester les conclusions du Secrétaire général sur ce point.

XX. Le Tribunal ayant constaté la violation des droits de la requérante, il lui revient de déterminer si l'indemnité de 10 000 dollars des Etats-Unis qui lui a été octroyée constitue une indemnité appropriée. Le montant de l'indemnité peut varier en fonction des circonstances de la cause. En l'espèce, le Tribunal estime que la somme de 10 000 dollars des Etats-Unis octroyée à la requérante constitue une compensation adéquate au regard du préjudice qu'elle a subi.

XXI. Le Tribunal en vient finalement à examiner la demande de la requérante à être remboursée des frais de procédure. La requérante demande 8 000 dollars des Etats-Unis. Elle justifie sa requête en invoquant les circonstances exceptionnelles de l'affaire qui ont rendu très difficile son action devant le Tribunal.

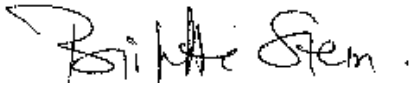
XXII. Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne répond de manière favorable à ce type de demande que dans des cas extrêmement rares et exceptionnels, lorsque les faits de l'espèce ont rendu la procédure devant le Tribunal bien plus difficile qu'elle ne l'est habituellement (voir jugements n° 237, *Powell* (1979) et n° 1041, *Conde Estua* (2001)) ou lorsque le requérant a été incité par l'Administration à déposer une requête devant le Tribunal (jugement n° 665, *Gonzalez de German* (1994)). En l'espèce, le Tribunal ne voit aucune circonstance exceptionnelle qui requerrait de lui qu'il ordonne d'allouer des dépens. Cette requête doit donc être rejetée.

XXIII. Pour ces motifs, la requête est rejetée dans son intégralité.

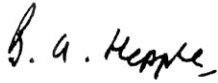
(Signatures)



Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-Président



Brigitte **Stern**
Membre



Bob **Hepple**
Membre

New York, le 26 novembre 2008



Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive