

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 janvier 2009
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1429

Affaire n° 1497

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président; M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président; M. Goh Joon Seng;

Attendu que le 26 avril 2006, une ancienne fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement et du Programme alimentaire mondial, a déposé une requête qui ne remplissait pas toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que le 6 septembre 2006, la requérante, après avoir procédé aux régularisations nécessaires, a introduit une requête par laquelle elle demandait au Tribunal d'ordonner :

- « – L'annulation de la décision [de ne pas renouveler son contrat];
- L'annulation des évaluations [de son comportement professionnel pour les années] 2000 et 2001;
- L'annulation de toutes les pièces versées au dossier de la requérante et qui contiennent de fausses accusations;
- La réintégration de la requérante à un poste correspondant à ses diplômes;
- Le remboursement des dépens, soit 3 000 dollars des États-Unis;
- Le remboursement des salaires de la requérante de janvier 2002 à février 2003;
- L'indemnisation pour tous les préjudices subis, soit 50 000 dollars des États-Unis »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 14 février 2007 puis par deux fois jusqu'au 14 avril le délai imparti pour produire sa réponse;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 16 avril 2007;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 27 novembre 2007;

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**

[...] Selon la requérante, [le Programme alimentaire mondial] l'a recrutée le 8 novembre 1999 en tant qu'assistante (programmes) pour un contrat de courte durée à Tindouf (Algérie). En octobre 2000, elle a été engagée en vertu d'une lettre de nomination du Programme des Nations Unies pour le développement, pour un contrat de durée déterminée qui a pris fin le 7 janvier 2002.

Résumé des faits

[...] En juin 2001, [la requérante] a reçu un rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour la période du 1^{er} février 2000 au 1^{er} janvier 2001. Son supérieur hiérarchique avait fait les observations suivantes :

“La fonctionnaire a accompli ses tâches de manière satisfaisante. Elle est encouragée à pratiquer son anglais puisqu'il s'agit de la première langue de l'ONU et à l'améliorer en parlant dans cette langue et en rédigeant tous les documents du bureau auxiliaire du PAM. Une attention devrait être apportée à tous les points où la note 4 a été obtenue, une amélioration étant nécessaire dans ces domaines et devant être reflétée dans la performance future. Les relations interpersonnelles devraient être améliorées pour prévenir des frictions avec les collègues et les partenaires d'exécution.”

Dans ses commentaires, [la requérante] a indiqué ce qui suit :

“Mon actuel superviseur est présent en Algérie depuis fin octobre 2000, et est rarement présent à Tindouf, aussi, son jugement me concernant pourrait être prématuré. À aucun moment, mon superviseur ne m'a décrit les tâches que je devais accomplir, ma fiche de poste n'ayant pas été revue [...]. Aussi, je déplore la manière arbitraire avec laquelle j'ai été évaluée.”

[...] Le 18 juin 2001, [la requérante] a signé le rapport d'évaluation.

[...] Un Groupe d'examen des carrières a examiné le rapport d'évaluation [de la requérante] et formulé le 27 juin 2001 la recommandation suivante : “[la] fonctionnaire devrait justifier d'améliorations significatives dans les domaines indiqués dans l'Évaluation des compétences d'ici à la fin de la prochaine période d'évaluation”.

[...] Le 15 juillet 2001, [la requérante] a soumis une demande de procédure d'objection [...] au représentant résident.

[...] Dans un mémorandum daté du 8 septembre 2001, le représentant résident par intérim a fait savoir [à la requérante] qu'un jury de révision [...] avait été constitué pour examiner son objection. [...]

[...] Dans un courrier électronique daté du 26 novembre 2001, le supérieur hiérarchique [de la requérante] lui a fait part de certains griefs concernant son comportement professionnel [...]

[...] Dans un mémorandum daté du 27 novembre 2001, [la requérante] a répondu au courrier électronique de son supérieur hiérarchique.

[...] Le 29 novembre 2001, le premier notateur [de la requérante] a finalisé son évaluation – suivi et évaluation du comportement professionnel (MAP) – pour la période du 1^{er} janvier [...] au 31 décembre 2001. [La requérante] a reçu une appréciation générale de “5” ou “insuffisant”.

[...]

[...] Le 4 décembre 2001, [la requérante] a appris que son contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé.

[...] Le 13 décembre 2001, [la requérante] a demandé à l'Inspecteur général du Programme alimentaire mondial d'ouvrir une enquête. Dans un courrier électronique daté du 10 janvier 2002, le Bureau de l'Inspecteur général [lui] a fait savoir que tous les documents qu'elle avait soumis et les notes du [Groupe d'examen des carrières] concernant l'évaluation de son comportement professionnel pour 2000 et 2001 avaient été examinés. Il estimait qu'il n'y avait pas lieu de donner d'autre suite à sa demande.

[...] Le 12 mars 2002, un jury de révision [...] a été formé pour examiner l'objection [de la requérante] concernant l'évaluation de son comportement professionnel pour 2001. Le [jury] a estimé qu'aucun des “trois éléments nouveaux” ne justifiait de réviser l'évaluation.

[...] D'après les observations du défendeur, le 27 juin 2002, [la requérante] a contesté la décision de ne pas renouveler son contrat dans un courrier électronique adressé au Directeur exécutif du Programme alimentaire mondial. Dans une lettre datée du 2 juillet [...], [le] Directeur du Bureau des ressources humaines [...] a répondu au courrier électronique [de la requérante] [...], l'informant que, sur la base de ses réclamations et pour des raisons de recevabilité, elle ne pouvait se saisir de sa requête. Elle a déclaré ce qui suit :

“J'ai consulté le Bureau de l'Inspecteur général qui a reçu votre requête et examiné le dossier. Sur la base des documents dont je dispose, la raison du non-renouvellement de votre contrat est votre comportement professionnel, jugé insuffisant par vos supérieurs, et non un harcèlement dont vous prétendez avoir été victime. C'est aussi la conclusion du Bureau de l'Inspecteur général [...]”.

[...] D'après les observations du défendeur, le 18 août 2002, [la requérante] a adressé une requête au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, qui lui a dit de s'adresser au Tribunal administratif des Nations Unies.

[...] Le 6 octobre 2002, [la requérante] a saisi le Tribunal administratif.

[...] Dans une lettre datée du 15 janvier 2003, la Secrétaire du Tribunal administratif a fait savoir [à la requérante] que sa requête ne répondait pas aux conditions de l'article 7 du Statut du Tribunal. Elle lui a indiqué que sa requête était prématurée, étant donné qu'elle n'avait pas auparavant demandé l'examen de la décision administrative ni saisi la Commission paritaire de recours.

[...] Dans une lettre datée du 19 mai 2003, [le Programme des Nations Unies pour le développement] a informé [la requérante] de ce qui suit :

“Droit de former un recours : il est clair que votre affaire ne concerne pas la [Commission paritaire de recours]. Pour pouvoir saisir la Commission, il faut avoir préalablement demandé l'examen de la décision administrative en cause (voir disposition 111.2 a) ii) du Règlement du personnel) et dans votre demande vous indiquez clairement que vous ne l'avez pas fait [...] Examen administratif : vous avez correctement contesté l'évaluation de votre comportement professionnel devant le jury de révision mais lorsqu'il s'est avéré que la décision du jury n'était pas en votre faveur, vous avez tenté de faire appel. Veuillez noter qu'il n'y a pas d'autre voie de recours en ce qui concerne ces évaluations. Si vous décidiez de demander l'examen de la décision de ne pas renouveler votre engagement, vous seriez forclosé puisque la même disposition [...] dispose que la demande d'examen d'une décision administrative doit se faire dans les deux mois à compter de la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. Dans votre cas, il s'agirait du 2 juillet 2002. Malheureusement, votre demande date du 2 mars 2003, soit huit mois après que la décision vous a été communiquée.”

[...] Le 26 novembre, [la requérante] a de nouveau saisi le Tribunal administratif.

[...] Dans une lettre datée du 9 février 2004 [...] [la Secrétaire du Tribunal administratif] a transmis une copie de la requête [au Programme des Nations Unies pour le développement] [...]

[...] Dans une lettre datée du 4 mars 2004, le [Programme des Nations Unies pour le développement] a informé [la requérante] de ce qui suit : [...] “Vous avez le droit de former un recours contre la lettre du 19 mai 2003 devant la Commission paritaire de recours, pour autant que vous déposiez votre recours dans les trente jours à compter de la réception de cette lettre, conformément au Règlement du personnel. Étant donné que vous avez largement dépassé ce délai, je crains que si vous le déposiez maintenant, la Commission ne juge irrecevable.”

[...] »

Le 15 février 2005, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours de New York. Le 24 février, la Commission s'est réunie pour examiner la recevabilité du recours et a décidé que la requérante avait établi l'existence de circonstances exceptionnelles échappant à son contrôle et que les efforts qu'elle avait persisté à faire pour former un recours « montraient qu'elle avait cherché activement à contester la décision de ne pas renouveler son contrat ». En conséquence, la Commission a déclaré le recours recevable.

La Commission a adopté son rapport sur le fond du recours le 6 janvier 2006. Ses considérations, sa conclusion et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« **Considérations**

[...]

31. La Commission note que [la] requérante a reçu deux évaluations négatives de son comportement professionnel. Le Groupe d'examen des carrières et le [jury de révision] ont maintenu ces évaluations défavorables mais leurs rapports ne donnaient guère de détails. [...]

32. S'agissant de l'évaluation du comportement professionnel [de la] requérante pour 2001, l'évaluation fait état de problèmes mais sans donner d'éléments à l'appui. Le premier notateur parle d'"incidents critiques" survenus durant la période de notation, et dit que la requérante s'est mal conduite vis-à-vis "des réfugiés, des partenaires d'exécution et de son superviseur direct". Quel que soit le nombre de ces "incidents critiques", seuls deux sont décrits dans le dossier. [...] Dans les deux cas, la Commission dispose de documents montrant qu'il n'a rien été reproché à [la] requérante.

33. À part ces allégations, aucun autre "incident critique" n'a été signalé pendant les quatre mois écoulés entre l'examen de son évaluation de 2000 par le Groupe d'examen des carrières en juillet 2001 et son évaluation de novembre concernant l'année 2001. S'agissant des allégations de mauvaise conduite, le premier notateur note dans l'évaluation que [la] requérante en a été avertie et qu'on lui a demandé des éclaircissements. Même si le deuxième notateur a déclaré avoir lui-même été témoin du comportement "insensible et non respectueux" de la fonctionnaire envers les réfugiés, aucun document de l'époque n'indique que [la] requérante ait été interpellée à ce sujet. Le premier notateur soutient qu'on lui a "interdit d'assister à la distribution et de poursuivre ses activités de contrôle en raison de frictions et de conflits constants avec les partenaires d'exécution". Aucun document n'étaye ces dires, et cela est dû apparemment, en partie au moins, au fait que le "CO" (manifestement un partenaire d'exécution) a refusé de formuler ses griefs par écrit pour ne pas interférer avec la gestion du personnel du Programme alimentaire mondial. Rien n'indique non plus que le défendeur ait fait quoi que ce soit pour vérifier si la requérante avait commis une faute, déterminer la nature des conflits ou [lui] donner la possibilité de répondre aux griefs.

34. Malgré la déclaration du deuxième notateur sur le comportement de la requérante, le manque de preuves en l'espèce fait qu'on ne voit pas bien sur quoi se fonde la décision, d'autant que rien n'indique non plus que les autres phases du suivi du comportement professionnel aient été respectées. [...]

35. La requérante a eu droit à une procédure d'objection. Cependant, le rapport du [jury de révision] recommandant au défendeur de maintenir la [...] notation était très peu détaillé. [...] L'absence de ces repères à toutes les phases du suivi du comportement professionnel porte la Commission à conclure que si le comportement professionnel de la requérante laissait à désirer, le Programme alimentaire mondial n'en a pas rendu compte avec beaucoup de transparence.

36. La Commission note en outre que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante semble avoir été prise à la hâte. [...]

37. À cet égard, la Commission note que le contrat de la requérante a pris fin plusieurs mois avant que [le jury de révision] ne se réunisse pour examiner son objection.

[...]

39. La Commission ne peut conclure que si les procédures avaient été dûment suivies et si [l'évaluation du comportement professionnel] de la requérante avait été effectuée en temps voulu, [son] contrat aurait été renouvelé. Cependant, sur le fond du recours, elle recommande au défendeur de lui verser des dommages-intérêts parce qu'il n'a pas respecté son droit à une procédure équitable.

Conclusions et recommandation

40. Au vu de ce qui précède, la Commission *conclut à l'unanimité* que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était entachée par une violation de son droit à une procédure régulière. En conséquence, elle *décide à l'unanimité* de recommander qu'on lui verse une indemnité équivalant à quatre mois de son traitement net au moment de la cessation de service ».

Le 15 mai 2006, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis à la requérante une copie du rapport de la Commission paritaire de recours, l'informant que le Secrétaire général avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission et de lui verser une indemnité égale à quatre mois de traitement de base net.

Le 6 septembre 2006, la requérante a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée.

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

1. Ses anciens supérieurs hiérarchiques ont abusé de leur autorité.
2. Des accusations non fondées à son encontre ont entaché l'évaluation de son comportement professionnel.
3. Les procédures administratives menées par le défendeur ont été entachées par des irrégularités.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La requérante ne peut se prévaloir d'aucun droit au renouvellement de son contrat de durée déterminée.
2. La Commission paritaire de recours lui a accordé une indemnité suffisante.
3. Sa demande de remboursement des frais et dépens n'est pas fondée.

Le Tribunal, ayant délibéré du 31 octobre au 26 novembre 2008, rend le jugement suivant :

I. La requérante a été recrutée par le Programme alimentaire mondial le 8 novembre 1999 pour travailler à Tindouf (Algérie) dans le cadre d'un contrat de louage de services. En octobre 2000, elle a obtenu un contrat de durée déterminée

comme assistante (programmes) à la classe G-6, en vertu d'une lettre de nomination du Programme des Nations Unies pour le développement. Ce contrat a été renouvelé une fois. Les fonctions de la requérante ont pris fin le 7 janvier 2002, lorsque son contrat est venu à expiration.

En juin 2001, le comportement professionnel de la requérante pour la période du 1^{er} février 2000 au 1^{er} janvier 2001 a été évalué. On l'a encouragée à améliorer son comportement professionnel dans plusieurs domaines. Elle a contesté l'évaluation, indiquant que son supérieur hiérarchique était rarement présent et ne l'avait pas informée de ses tâches. Dans sa recommandation du 27 juin 2001, le Groupe d'examen des carrières a indiqué que « [la] fonctionnaire devrait justifier d'améliorations [...] dans les domaines indiqués [...] [avant] la fin de la période d'évaluation [suivante] ». La requérante a tenté en vain de faire objection à cette évaluation.

En novembre 2001, on a procédé à l'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour l'année 2001. On lui a donné la note « 5 », c'est-à-dire la note la plus basse. On lui a reproché en particulier son manque de sens des relations humaines et on a noté qu'elle avait « entretenu des relations professionnelles difficiles avec les trois entités [...] travaillant pour les réfugiés ». De même, le Groupe d'examen des carrières a fait état d'« incidents critiques » lors desquels la requérante avait causé de nombreux problèmes au Programme alimentaire mondial et à la suite desquels les partenaires du Programme et des dignitaires s'étaient plaints. À nouveau, la requérante a tenté en vain de faire objection à cette évaluation.

Le 4 décembre 2001, on a fait savoir à la requérante que son contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé. Elle a demandé qu'une enquête soit menée, alléguant qu'elle avait été victime de harcèlement psychologique et d'abus d'autorité de la part de ses superviseurs. Le 10 janvier 2002, le Bureau de l'Inspecteur général lui a fait savoir qu'après avoir analysé les documents qu'elle lui avait transmis, il avait décidé de ne donner aucune autre suite à l'affaire.

Après une certaine confusion concernant les modalités du recours, la requérante a voulu saisir le Tribunal en octobre 2002 mais on lui a fait savoir qu'une telle démarche était prématurée. Le 16 janvier 2003, elle a donc formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours de New York. Dans une lettre datée du 19 mai 2003, le Programme des Nations Unies pour le développement lui a fait savoir qu'elle ne pouvait saisir la Commission paritaire de recours puisqu'elle n'avait pas demandé auparavant l'examen de la décision administrative de ne pas renouveler son contrat et que le délai dont elle disposait pour le faire avait expiré. Le Programme des Nations Unies pour le développement l'a ensuite informée que cette lettre du 19 mai 2003 constituait la réponse officielle de l'Administration lui signifiant qu'elle était forclosée en sa demande et qu'elle pouvait donc former un recours contre cette décision auprès de la Commission paritaire de recours. Le 15 février 2005, la requérante a donc de nouveau saisi la Commission. À la suite de protestations du défendeur, la Commission s'est réunie pour examiner la recevabilité du recours et, le 24 février 2005, elle a décidé que l'hospitalisation de la requérante et le traitement médical qu'elle avait suivi à partir de décembre 2001 constituaient des circonstances exceptionnelles échappant à son contrôle. En outre, la requérante avait tenté à plusieurs reprises, maladroitemment il est vrai, de former un recours, ce qui montrait qu'elle s'était « activement efforcée » de contester la décision de ne

pas renouveler son contrat. La Commission a donc décidé de considérer son recours comme recevable.

Le 6 janvier 2006, la Commission a rendu son rapport sur le fond de l'affaire. La requérante soutenait que les évaluations de son comportement professionnel étaient injustes et entachées de harcèlement et de parti pris, et que les plaintes à son encontre étaient mensongères. Elle ajoutait qu'en ne renouvelant pas son contrat, l'Administration avait fait preuve de partialité et violé son droit à une procédure régulière. La Commission a déclaré qu'elle ne pouvait « conclure que si les procédures avaient été dûment suivies et si [l'évaluation du comportement professionnel] de la requérante avait été effectuée en temps voulu, [son] contrat aurait été renouvelé », mais que le droit de la requérante à une procédure régulière avait été violé à plusieurs reprises, dans la procédure d'évaluation, la hâte à se débarrasser d'elle et le fait de ne pas attendre l'issue de la procédure d'objection. Elle a donc recommandé à l'Administration de verser à la requérante une indemnité équivalente à quatre mois de traitement de base net. Le Secrétaire général a accepté cette recommandation le 15 mai 2006. Le 6 septembre 2006, la requérante a saisi le Tribunal, demandant notamment l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration, le retrait de ses évaluations et des dommages-intérêts.

II. Le Tribunal trouve que cette affaire ressemble beaucoup à d'autres affaires dont il a connu. Elle lui rappelle en particulier le jugement n° 1237 (2005), dans lequel il a déclaré ce qui suit :

« Si des services donnant toute satisfaction ou même des services remarquables ne permettent pas automatiquement de conclure qu'un engagement de durée déterminée sera prolongé, pas plus qu'ils ne créent, en eux-mêmes, un droit à une telle prolongation, l'on peut, lorsque l'insuffisance des services de l'intéressé est la raison de la décision et que le processus d'évaluation est aussi déficient que c'est le cas en l'occurrence, penser que, si l'évaluation avait été faite correctement, l'engagement du requérant aurait peut-être été ou aurait été prolongé. »

Dans ce même jugement, le Tribunal a déclaré : « si le requérant n'avait pas de droit acquis à une prolongation de son engagement, il ressort des faits que, n'étaient-ce les vices ayant marqué le processus d'évaluation, son engagement aurait peut-être été prolongé ».

III. En l'espèce, dans un mémorandum interne daté du 4 décembre 2001 et adressé au représentant résident, le directeur de pays a écrit : « Le Groupe d'examen des carrières ayant confirmé la note de 5 donnée par le supérieur hiérarchique [de la requérante], je vous saurais gré de lui faire savoir que son contrat ne sera pas renouvelé ». Bien que le Secrétaire général jouisse d'un large pouvoir discrétionnaire pour ce qui est des questions liées au personnel, les motifs avancés pour les décisions prises en son nom doivent être véridiques, et c'est cet aspect que le Tribunal examine. Comme il l'a dit dans le jugement n° 1003, *Shasha'a* (2001),

« lorsque l'Administration motive l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, le motif doit être appuyé par les faits. [Voir le jugement n° 885, *Handelsman* (1998).] Dans ce cas, l'exercice du pouvoir discrétionnaire n'est pas examiné à la lumière de la règle formulée dans le jugement n° 941, *Kiwanuka* (1999) mais en fonction de la concordance entre le motif invoqué et les éléments de preuve avancés ».

Dans cette affaire, le Tribunal a jugé que le défendeur n'avait « pas étayé le motif » invoqué et avait donc « mal usé de son pouvoir discrétionnaire ».

En l'espèce, le Tribunal doit donc déterminer si le défendeur a « étayé » le motif de la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante, c'est-à-dire son comportement professionnel médiocre. Il estime que ce n'est pas le cas. Ni le Tribunal ni en l'occurrence la Commission paritaire de recours ne peuvent décider si le comportement professionnel d'un fonctionnaire est satisfaisant. Ils peuvent toutefois examiner la procédure qui a donné lieu à une évaluation négative. En l'espèce, le Secrétaire général a accepté la recommandation de la Commission selon laquelle la requérante devait être indemnisée pour plusieurs violations de ses droits. Dans ce contexte, la Commission a estimé que les observations des supérieurs hiérarchiques de la requérante et l'examen des organes de révision n'étaient pas suffisamment détaillés et que rien n'indiquait qu'on ait donné à la requérante des indications appropriées pour améliorer son comportement professionnel. Elle considère donc que les pièces sur lesquelles se fonde l'évaluation négative de la requérante manquent de transparence. Le Tribunal souscrit à cette conclusion et estime qu'une décision touchant le maintien en fonctions de la requérante ne peut se fonder sur une évaluation faussée à la base.

IV. Lorsque les motifs invoqués ne sont pas suffisamment étayés, le Tribunal peut infirmer la décision contestée, même s'il ne le fait pas systématiquement. Dans le jugement n° 1238 (2005), il a déclaré ce qui suit : « Il est assurément évident et logique compte tenu du premier principe que lorsque la raison invoquée pour justifier une décision discrétionnaire se révèle fausse ou malhonnête, la validité de la décision elle-même peut être annulée ou viciée. » Cependant, le Tribunal a conclu en l'espèce :

« Lorsqu'il n'y a pas de droit, donner une raison inexacte ne peut créer un tel droit ni placer un requérant dans une situation où il doit être traité comme s'il avait joui d'un tel droit. Raisonner ainsi serait illogique. Toutefois, aucune disposition du présent jugement ne doit être interprétée comme impliquant que l'Administration est automatiquement à l'abri de conséquences financières ou autres lorsqu'elle s'efforce d'expliquer ou de justifier une décision en avançant une raison fausse ou malhonnête. Donner une raison fausse ou invalide à l'appui d'une décision discrétionnaire relève en soi d'une mauvaise administration, laquelle peut violer un droit d'un fonctionnaire d'être traité équitablement, honnêtement et honorablement. Une violation d'un tel droit peut ouvrir au fonctionnaire droit à réparation de ce préjudice même, et non parce que donner une fausse raison atteste en soi que, si cette raison n'avait pas été donnée, le fonctionnaire concerné aurait bénéficié d'un renouvellement de son contrat ou d'un autre avantage qui a été "perdu" en raison de la fausseté de la raison donnée. »

En l'espèce, le Tribunal conclut que la requérante doit être indemnisée mais non réintégrée dans ses fonctions, étant donné qu'elle n'a aucun droit au renouvellement d'un contrat de durée déterminée. La décision de renouveler le contrat relève du pouvoir discrétionnaire du défendeur, et le Tribunal n'entend pas se substituer à lui.

V. Le Tribunal en vient maintenant à la date de la décision contestée. Le supérieur hiérarchique de la requérante a terminé son évaluation le 29 novembre 2001 et la requérante a appris le 1^{er} décembre qu'elle avait reçu l'appréciation « insuffisant ». Le 4 décembre, elle a appris que son contrat de durée déterminée, qui devait prendre

fin le 7 janvier 2002, ne serait pas renouvelé. Le jury de révision chargé d'examiner son cas n'a été formé que le 12 mars 2002.

Dans le jugement n° 1237 (ibid.), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Le Tribunal ayant constaté que l'évaluation du comportement professionnel du requérant a été indissociablement liée à la décision de ne pas renouveler son engagement, si tant est qu'elle n'a pas été la seule base sur laquelle cette décision a été prise, et que cette évaluation a été immédiatement contestée par le requérant en termes dépourvus d'équivoque, le Tribunal ne comprend pas pourquoi il n'a pas été envisagé d'approuver une prolongation limitée des services du requérant et pourquoi rien n'a été fait pour que la procédure d'objection soit rapidement menée à son terme. Au contraire, celle-ci a traîné pendant quatre ans, ce qui a empêché le requérant de faire valoir effectivement les moyens de recours qui lui étaient ouverts en ce qui concerne le préjudice qu'il considérait avoir subi. Le Tribunal rappelle à ce propos son jugement n° 826, *Beliyeva* (1997) :

“Ayant examiné la situation de la requérante, il incombait au défendeur de se prononcer dans le respect des procédures régulières. Puisque l'appréciation du comportement professionnel de la requérante était un élément à retenir, il est inacceptable que l'on se soit prononcé sur son avenir avant le terme de la procédure d'objection.”

L'indifférence systématique manifestée à propos de la situation du requérant est démontrée par le fait que l'Administration n'a rien fait pour mettre le processus sur la bonne voie lorsqu'elle aurait pu le faire, ce qui semble avoir plutôt aggravé les conséquences des vices qui l'avaient caractérisé. »

Cette conclusion vaut pour la présente espèce. Même si la conclusion du jury de révision s'est finalement avérée défavorable à la requérante, le calendrier décrit ci-dessus a fait que la procédure d'objection n'a pas pu prendre fin avant que la décision concernant le maintien en fonctions de la requérante soit prise. Comme la Commission paritaire de recours, le Tribunal tient à exprimer sa préoccupation concernant cette situation.

VI. Le Tribunal se penche maintenant sur le montant de l'indemnité qu'il convient d'accorder à la requérante étant donné les circonstances de l'espèce. Dans le jugement n° 1237 (ibid.), il a déclaré ce qui suit :

« l'on peut, lorsque l'insuffisance des services de l'intéressé est la raison de la décision [de ne pas renouveler un contrat] et que le processus d'évaluation est aussi déficient que c'est le cas en l'occurrence, penser que, si l'évaluation avait été faite correctement, l'engagement du requérant aurait peut-être été ou aurait été prolongé. Le Tribunal n'éprouve assurément aucune difficulté à prendre ce fait en considération pour évaluer le montant de l'indemnité due en raison de la violation des garanties d'une procédure régulière et, dans ce contexte, le fait que le requérant n'avait qu'un an d'ancienneté est dépourvu de pertinence dans les circonstances spécifiques de la présente affaire. Le requérant a injustement perdu une occasion d'accroître la durée de ses services. Comme indiqué ci-dessus, le défendeur a expressément reconnu qu'il a été de manière injustifiée porté atteinte aux futures possibilités d'emploi du requérant à l'Organisation. En conséquence, si, généralement parlant, la durée des services est indubitablement un facteur à prendre en considération pour

fixer le montant d'une indemnité, le Tribunal considère qu'en l'occurrence, en soutenant qu'une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net constitue une réparation suffisante parce que le requérant n'avait été au service de l'Organisation que pendant un an, le défendeur tourne en rond. Le défendeur ne saurait invoquer la procédure viciée suivie par l'Administration elle-même et la décision contestée qui a été adoptée sur cette base pour limiter le montant de l'indemnité qui devrait être versée. »

Dans cette affaire, le Tribunal avait accordé à ce titre une indemnité supplémentaire équivalente à neuf mois de traitement, le requérant recevant une indemnité totale d'un an de traitement. Pour les mêmes raisons, le Tribunal estime qu'en l'espèce la requérante devrait recevoir une indemnité équivalente à un an de traitement de base net. Il note que le Secrétaire général a déjà souscrit à la recommandation de la Commission paritaire de recours selon laquelle la requérante devait recevoir une indemnité équivalente à quatre mois de traitement de base net à titre de compensation pour la violation de ses droits.

VII. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser à la requérante une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à huit mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date du présent jugement, majoré d'intérêts au taux annuel de 8 % à compter de 90 jours suivant la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué;

2. Ordonne au défendeur de retirer du dossier administratif de la requérante toutes les évaluations en cause et tous les documents qui s'y rapportent, s'il ne l'a déjà fait; et

3. Rejette toutes les autres demandes.

(Signatures)

Spyridon Flogaitis
Président

Dayendra Sena Wijewardane
Vice-Président

Goh Joon Seng
Membre

New York, le 26 novembre 2008

Maritza Struyvenberg
Secrétaire