



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/43
Jugement n° : UNDT/2010/104
Date : 7 juin 2010
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

KAPSOU

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Marcus Joyce, OSLA

Conseil pour le défendeur :
Steven Dietrich, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Par lettre du 15 janvier 2009, la requérante a formé devant la Commission paritaire de recours (CPR) de New York un recours contre la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. Elle demande que lui soit accordée une indemnité pour le préjudice de carrière subi et pour les souffrances physiques et morales endurées à l'occasion de son travail au Service des affaires civiles (SAC) de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (ci-après dénommée selon son acronyme anglais UNFICYP).

Faits

2. La requérante a commencé à travailler pour le SAC, UNFICYP, en tant que Commis aux dossiers au niveau GL-4 le 30 août 2007, au titre d'un contrat à durée déterminée de quatre mois. Son contrat a ensuite été prolongé à plusieurs reprises.

3. Le 25 février 2008, la requérante a assisté à une réunion avec ses supérieurs hiérarchiques et le Chef du Groupe déontologie et discipline au sujet des difficultés rencontrées dans son travail. Le 27 février 2008, la requérante a eu un autre entretien avec le Chef du Groupe déontologie et discipline sur le même sujet.

4. Le 29 février 2008, la requérante a déposé une plainte pour harcèlement contre une de ses collègues auprès du Service du personnel de l'UNFICYP. Le même jour, une réunion a eu lieu entre la requérante, ses supérieurs hiérarchiques et le Service du personnel. La requérante a été informée que son premier notateur avait changé à la mi-janvier. Il a également été décidé que la conseillère du personnel interviendrait afin de résoudre les tensions entre la requérante et la collègue contre laquelle elle avait déposé plainte.

5. Le 3 avril 2008, une réunion pour discuter du rapport d'évaluation et de notation de la requérante (ci-après dénommé e-PAS) a eu lieu entre la requérante et ses premier et deuxième notateurs. Le même jour, le premier et le deuxième notateur de la requérante ont signé l'e-PAS et lui ont attribué la note « résultats non-conformes

à ceux attendus ». Le 9 avril 2008, la requérante a présenté ses commentaires sur son e-PAS.

6. Les 11 et 14 avril 2008 respectivement, le premier et le deuxième notateur ont déposé plainte contre la requérante, soutenant que cette dernière avait fait de fausses allégations, orales et écrites, à leur rencontre. Une Commission d'enquête a été mise en place afin d'enquêter sur ces plaintes.

7. Le 14 avril 2008, la requérante a formulé des objections à son e-PAS auprès du Chef de l'appui à la mission, UNFICYP, soulignant que son évaluation aurait été le résultat de harcèlement, de discrimination et d'abus d'autorité de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

8. Le 16 avril 2008, la requérante a écrit à la Commission mise en place afin d'enquêter sur les plaintes déposées à son rencontre, affirmant à nouveau que son e-PAS a été le résultat de harcèlement, discrimination et abus de pouvoir. Elle a été interviewée par la Commission d'enquête le 17 avril 2008. Le 20 avril 2008, la requérante a écrit une lettre au Président de la Commission d'enquête pour exprimer son étonnement que les plaintes à son rencontre, dont elle n'avait pas été avertie, aient fait l'objet très rapidement d'une enquête alors que sa plainte contre une collègue, bien que déposée auparavant, n'avait toujours pas été examinée.

9. Le 20 avril 2008, la requérante a envoyé un courrier électronique au Bureau des services de contrôle interne à New York (ci-après BSCI) pour demander l'intervention du BSCI à propos des représailles dont elle aurait fait l'objet de la part de ses superviseurs.

10. Le 2 mai 2008, le jury de révision compétent pour réexaminer l'e-PAS de la requérante a rendu son rapport. Il a proposé de changer l'appréciation « résultats non-conformes à ceux attendus » en « résultats partiellement conformes à ceux attendus » et a recommandé d'établir un plan de mise à niveau. Il a souligné qu'à l'occasion de l'exécution du plan de mise à niveau, le premier et le deuxième notateur devaient surveiller de près le travail de la requérante et contrôler les progrès faits par celle-ci.

11. Par mémorandum daté du 7 mai 2008 adressé au Chef de l'appui à la mission, la requérante a précisé que son mémorandum du 14 avril 2008 ne constituait pas seulement une demande de révision de son e-PAS, mais aussi une plainte formelle pour abus de pouvoir contre ses supérieurs hiérarchiques en application du bulletin du Secrétaire général, ST/SGB/2008/5.

12. Le même jour, la requérante a envoyé un courrier électronique au Bureau de la déontologie à New York, afin de soumettre une plainte pour abus d'autorité, harcèlement, discrimination et représailles contre ses superviseurs.

13. Le 19 mai 2008, le Chef de l'appui à la mission a adressé un mémorandum à la requérante lui transmettant copie du rapport du jury de révision, l'informant qu'il avait proposé que sa note « résultats non-conformes à ceux attendus » soit remplacée par « résultats partiellement conformes à ceux attendus », et qu'un plan de mise à niveau, dont l'objet serait d'apprécier les progrès réalisés dans son travail, serait mis en place jusqu'au 31 août 2008. Il l'a également informée que, si à la fin de cette période aucune amélioration n'était observée, son contrat pourrait ne pas être renouvelé.

14. Le 4 juin 2008, la requérante a signé le plan de mise à niveau.

15. Par mémorandum daté du 7 juin 2008, adressé au Chef de l'appui à la mission, UNFICYP, et au Bureau de la déontologie à New York, la requérante a contesté les décisions prises suite au rapport du jury de révision, d'une part, de ne prolonger son contrat que pour deux mois et, d'autre part, d'établir un plan de mise à niveau de trois mois. Le même jour, elle a également écrit une lettre à ce sujet au Chef de l'appui à la mission, au jury de révision et au Bureau de la déontologie à New York, analysant le rapport du jury de révision et les témoignages pris en compte par ce dernier et mettant en cause les conclusions du rapport.

16. Le 17 juin 2008, la requérante a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen de la décision du 19 mai 2008, conformément à la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur. Le même jour, elle a demandé

la suspension de l'effet de la décision devant la Commission paritaire de recours (CPR) de New York. Le même jour, la requérante a été placée en congé maladie.

17. Par courriers électroniques en date des 18 et 25 juillet 2008 respectivement, le BSCI a informé la requérante que ses plaintes avaient été transmises au Bureau de la déontologie et qu'il ne pouvait intervenir tant que ce dernier ne l'aurait pas jugé nécessaire.

18. Par courrier du 1^{er} août 2008 adressé au Chef de l'appui à la mission, le Chef du Groupe déontologie et discipline a recommandé de ne pas renouveler le contrat de la requérante.

19. Par courrier du 6 août 2008, le Chef de l'appui à la mission a informé la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 6 septembre 2008 en raison du caractère insuffisant de son travail, particulièrement pendant la période du 30 août 2007 au 31 mars 2008, et du manque de progrès pendant la période initiale d'exécution de son plan de mise à niveau.

20. Dans un mémorandum daté du 12 août 2008 adressé au Chef de l'appui à la mission, le Chef du Groupe déontologie et discipline a souligné que la requérante n'avait pas réussi à atteindre les objectifs requis pendant la période d'évaluation et a recommandé que son contrat ne soit pas prolongé. Dans ce mémorandum, le Chef du Groupe déontologie et discipline a également récapitulé la situation et les relations de travail de la requérante avec ses collègues.

21. Le 2 septembre 2008, la CPR a recommandé de suspendre la décision contestée et de renouveler le contrat de la requérante pour qu'elle puisse, au moins pendant trois mois, exécuter le plan de mise à niveau.

22. Par lettre du 5 septembre 2008, le Secrétaire général a accepté la recommandation de la CPR et a décidé que le contrat de la requérante serait prolongé jusqu'au 17 novembre 2008.

23. La requérante est revenue de congé maladie et a repris le travail le 8 septembre 2008.

24. Le 28 septembre 2008, la requérante a déposé une plainte contre ses superviseurs auprès du Jury en matière de discrimination et autres plaintes.

25. Le 6 octobre 2008, la requérante a informé le Chef de l'appui à la mission qu'elle n'exécuterait plus le plan de mise à niveau, dès lors que ce plan n'aurait pas dû être élaboré par ses supérieurs qui étaient de parti pris à son égard.

26. Le 10 octobre 2008, le Chef de l'appui à la mission a informé la requérante que, vu son refus de mettre en œuvre le plan de mise à niveau, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 17 novembre 2008. Le même jour, la requérante a soumis un exposé introductif incomplet de recours à la CPR.

27. Le 17 novembre 2008, il a été mis fin aux services de la requérante. Le même jour, le Directeur du Bureau de la déontologie à New York a envoyé à la requérante le rapport rendu par son bureau sur la plainte de la requérante. Dans ce rapport, le Bureau de la déontologie a conclu qu'il n'y avait pas lieu de présumer que la requérante avait fait l'objet de représailles. Notamment, il est souligné dans ce rapport que le Bureau de la déontologie n'avait pas trouvé d'informations convaincantes permettant de conclure que l'évaluation négative de la requérante ait été le résultat de sa plainte de février 2008 contre sa collègue et que cette plainte ait été un facteur ayant contribué à l'évaluation négative de sa performance, et donc à la décision ultérieure de ne pas prolonger son contrat. Pour ce qui est des plaintes formulées par la requérante en avril 2008 contre ses superviseurs dans le cadre de son e-PAS, le Bureau de la déontologie a constaté dans son rapport qu'elles avaient été déposées après les prétendues représailles, à savoir sa mauvaise évaluation, et qu'elles ne remplissaient donc pas les conditions prévues à la Section 5.2 (c) du bulletin du Secrétaire général ST/SGB/2005/21.

28. Le 25 novembre 2008, la requérante a écrit au Directeur du Bureau de la déontologie à New York pour exprimer son désaccord avec les conclusions du Bureau de la déontologie et souligner qu'à son avis ce dernier n'aurait pas examiné sa plainte de bonne foi.

29. Le 15 janvier 2009, la requérante a déposé un exposé introductif de recours complet devant la CPR pour contester la décision de ne pas renouveler son contrat. Le défendeur a soumis sa réponse le 23 mars 2009. La requérante y a répondu le 29 mai 2009.

30. En application de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale, le recours a été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) le 1^{er} juillet 2009. Par ordonnance du 23 juillet 2009, le recours a été transféré du greffe de New York au greffe de Genève.

31. Une audience a été tenue devant le TCANU le 19 mai 2010. A cette occasion, le Juge a informé les parties qu'il avait l'intention de soulever d'office la question de la recevabilité de la requête et leur a demandé de lui soumettre par écrit leurs observations sur cette question. La requérante a présenté ses observations le 25 mai 2010, et le défendeur le 29 mai 2010.

Arguments des parties

32. Les arguments de la requérante sont les suivants :

- a. La requête est recevable car la décision du 19 mai 2008 était une décision conditionnelle, selon laquelle le contrat de la requérante ne serait pas renouvelé si elle ne remplissait pas de façon satisfaisante le plan de mise à niveau. Cette décision, qui faisait grief à la requérante, a fait l'objet d'une demande de nouvel examen devant le Secrétaire général. La décision du 10 octobre 2008, ainsi que celle du 6 août 2008, de ne pas renouveler le contrat de la requérante, ne sont pas de nouvelles décisions, mais des décisions confirmatives de la décision initiale du 19 mai 2008 et sont ainsi couvertes par la demande de nouvel examen du 17 juin 2008 ;
- b. La requérante a souffert de discrimination et de harcèlement de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Elle a été reléguée dans un bureau

inhabitable, sans autres meubles que des étagères, sans fenêtres ni aération ;

- c. Son travail a été jugé satisfaisant par ses supérieurs jusqu'à la mi-février 2008, lorsqu'elle s'est plainte du harcèlement dont elle avait été victime pendant sept mois de la part d'une collègue ;
- d. Avant la réunion du 3 avril 2008, la requérante n'avait pas été avertie, ni oralement ni par écrit, que son travail laissait à désirer. Notamment, en décembre 2007, lors de l'évaluation de mi-parcours dans le cadre de son e-PAS, son travail d'août à décembre 2007 a été jugé satisfaisant et son contrat a été prolongé ;
- e. Après une tentative de médiation, ses supérieurs n'ont rien fait pour résoudre le problème qu'elle avait avec une collègue. Ses plaintes n'ont jamais été examinées formellement. La Commission d'enquête, dont la mission ne portait pas sur sa plainte mais sur les plaintes la visant, n'a jamais rendu son rapport ;
- f. Suite à sa plainte de harcèlement, ses supérieurs ont conspiré contre elle, ce qui ressort de son e-PAS qui a été fait selon une procédure irrégulière non-conforme à l'instruction administrative ST/AI/2002/3 et qui contient des erreurs de fait et de fausses allégations ;
- g. Etant donné que, suite à la procédure d'objection, la requérante a obtenu la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus », elle pouvait prétendre, en vertu des Sections 10.4, 16.4 et 16.5 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3, à une extension d'une année de son contrat et à un report de l'avancement d'échelon. Même si sa notation n'avait pas été changée par le jury de révision, elle aurait pu prétendre à une mutation sur un poste différent ;
- h. La brochure « Comment utiliser le Système d'évaluation et de notation: un guide pour le personnel et les superviseurs » prévoit

qu'elle devait bénéficier d'un contrat d'un an avec un plan de travail détaillé, et non d'une prolongation de son contrat de deux mois ;

- i. Depuis le mois de décembre 2007, elle n'a pas été invitée à participer à une réunion préparatoire à son évaluation et ses supérieurs ont abusé de leur autorité lors de l'évaluation finale dans le but de la punir. La décision de ne pas renouveler son contrat est motivée par une intention de représailles et de discrimination ;
- j. Il est anormal que les supérieurs dont elle avait à se plaindre aient eu la responsabilité d'organiser son plan de mise à niveau et de l'évaluer pendant cette période dès lors qu'ils étaient de parti pris à son égard ;
- k. Elle a été contrainte de signer le plan de mise à niveau car elle a été informée que, si elle ne le signait pas, son contrat ne serait pas prolongé. Elle a d'ailleurs protesté contre le plan, non seulement oralement lors de la signature, mais aussi par écrit, ce qui ressort de la lettre du 7 juin 2008 adressée au Chef de l'appui à la mission ;
- l. A la lecture de son dossier il est évident qu'il y a eu une conspiration dans le seul but de détruire sa carrière.

33. Les arguments du défendeur sont les suivants :

- a. La requête est irrecevable car la décision du 10 octobre 2008 est une nouvelle décision qui n'a pas fait l'objet d'une demande de nouvel examen devant le Secrétaire général ;
- b. Pour ce qui est du fond de la requête, la décision contestée n'a pas été prise pour des motifs illégaux et la jurisprudence a toujours reconnu à l'administration un droit discrétionnaire de renouveler ou non un contrat à durée déterminée. Il appartient au requérant d'apporter la preuve que la décision de l'administration a été prise pour des motifs illégaux, or la requérante n'apporte aucune preuve en ce sens ;
- c. Suite à la décision du Secrétaire général, l'UNFICYP a pris les mesures nécessaires pour mettre en œuvre un plan de mise à niveau, y

incluant des réunions hebdomadaires avec la requérante pour apprécier les progrès dans son travail ;

- d. Il résulte du mémorandum de la requérante en date du 6 octobre 2008 que son contrat n'a pas été renouvelé au-delà du 17 novembre 2008 en raison du refus de la requérante de participer de bonne foi à l'exécution du plan de mise à niveau ;
- e. Contrairement à ce que soutient la requérante, le SAC et le Chef du personnel civil ont préparé le plan de mise à niveau et se sont assurés que les tâches assignées étaient réalisables et que leur exécution pouvait être vérifiée. La requérante a été associée à son élaboration et était consciente que le renouvellement de son contrat était lié à sa bonne exécution ;
- f. La requérante n'établit pas que ses supérieurs n'ont pas respecté les procédures de l'e-PAS. Au contraire, sa note a été réévaluée ;
- g. Le rapport du Chef du Groupe de la déontologie et de la discipline du 12 août 2008 confirme que les allégations de harcèlement de la requérante contre ses supérieurs sont infondées. En outre, suite à une enquête interne menée en conformité avec le bulletin du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, l'UNFICYP a déterminé qu'il n'y avait pas de preuves que la requérante ait fait l'objet de harcèlement.

Jugement

34. La requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée.

Recevabilité

35. Avant de statuer sur le bien-fondé de la demande de la requérante, il appartient au Tribunal d'examiner la recevabilité de la requête. Lors de l'audience tenue le 19 mai 2010, le juge a informé les parties qu'il devait en premier lieu examiner la question de la recevabilité de la requête dès lors qu'il considérait que la

décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 17 novembre 2008 n'avait pas fait l'objet d'une demande de nouvel examen prévue par la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur. Il a ensuite accordé un délai d'une semaine aux parties pour présenter leurs observations sur cette question.

36. Il résulte des faits tels qu'ils ont été exposés ci-dessus que la seule demande de nouvel examen présentée au Secrétaire général par la requérante est celle en date du 17 juin 2008 et que cette demande tend à contester une décision du 19 mai 2008. Or la lettre du 19 mai 2008 adressée à la requérante par le Chef de l'appui à la mission a pour objet, premièrement, de lui transmettre copie du rapport du jury de révision, deuxièmement, de l'informer que le jury a proposé que sa note « résultats non-conformes à ceux attendus » soit remplacée par « résultats partiellement conformes à ceux attendus », troisièmement, de l'informer qu'un plan de mise à niveau serait mis en place jusqu'au 31 août 2008, dont l'objet serait d'apprécier les progrès réalisés dans son travail, et enfin, de l'informer que si, à la fin de cette période, aucune amélioration n'était observée, son contrat pourrait ne pas être renouvelé.

37. Cependant, si cette lettre du 19 mai 2008 ne contient pas de décision formelle refusant de renouveler le contrat de la requérante au-delà du 31 août 2008, la CPR, en déclarant recevable la demande de suspension de la décision refusant de renouveler son contrat, ainsi que le Secrétaire général, en acceptant la proposition de la CPR de suspendre l'exécution de cette décision jusqu'au 17 novembre 2008, ont considéré que la requérante avait entendu contester à la fois la décision du 19 mai 2008 et celle du 6 août 2008 par laquelle le Chef de l'appui à la mission a informé la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 6 septembre 2008. Il s'ensuit que, compte tenu du comportement de la CPR et du Secrétaire général, il ne peut être reproché à la requérante de ne pas avoir soumis de demande de nouvel examen de la décision du 6 août 2008.

38. Par sa lettre du 5 septembre 2008, le Secrétaire général a décidé de suivre la recommandation de la CPR et de suspendre jusqu'au 17 novembre 2008 la décision

refusant de renouveler le contrat de la requérante. Toutefois, par lettre datée du 10 octobre 2008, le Chef de l'appui à la mission a rappelé à la requérante la lettre du Secrétaire général du 5 septembre 2008 et a confirmé que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 17 novembre 2008. Cette lettre du 10 octobre 2008 n'est pas une nouvelle décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante et elle doit être regardée comme une simple lettre de rappel de la décision du Secrétaire général de ne suspendre l'exécution de la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante que jusqu'au 17 novembre 2008 et donc de confirmer qu'à partir de cette date, il était mis fin au contrat de la requérante. Cette décision du 10 octobre 2008 est donc confirmative de la décision antérieure et il ne peut être reproché à la requérante de n'avoir pas demandé un nouvel examen de ladite décision.

39. Ainsi, le Tribunal considère que la requête doit être déclarée recevable.

Le fond

40. La disposition 104.12 (b) (ii) du Règlement du personnel en vigueur à la date de la décision attaquée stipule 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 » et la disposition 109.7 (a), alors en vigueur, que « les engagements temporaires de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ».

41. La requérante soutient tout d'abord que, dès lors qu'à la suite de sa contestation de la note qui lui avait été attribuée, le jury de révision a proposé d'augmenter sa note en lui attribuant « résultats partiellement conformes à ceux attendus », les dispositions citées ci-après s'opposent à ce que son contrat ne soit pas renouvelé en raison de la qualité de sa performance et que cette éventualité ne peut intervenir que lorsque la note attribuée est « résultats non-conformes à ceux attendus », ce qui n'a pas été le cas en ce qui la concerne.

42. Les Sections 10.4 et 10.5 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 portant sur le Système d'évaluation et de notation, alors en vigueur, disposent :

« 10.4 ... La note 'résultats partiellement conformes à ceux attendus' peut justifier le report de l'avancement d'échelon, en particulier si elle a déjà été attribuée l'année précédente, comme il est indiqué au paragraphe 16.5.

10.5 La note 'résultats non conformes à ceux attendus' peut conduire à l'adoption d'un certain nombre de mesures administratives, dont la mutation à un poste différent ou un changement de fonctions, le report de l'avancement d'échelon..., le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée... »

43. Les Sections 16.4 et 16.5 disposent:

« 16.4 La note 'Résultats partiellement conformes à ceux attendus', attribuée sur une période d'évaluation, peut justifier la retenue d'une augmentation périodique de traitement s'il est attesté que, bien qu'un plan de mise à niveau ait été appliqué pendant la période considérée, conformément au paragraphe 8.3 ci-dessus, le fonctionnaire n'a pas progressé de façon qui justifie la note « Résultats pleinement conformes à ceux attendus.

16.5 La note 'Résultats partiellement conformes à ceux attendus' entraîne normalement la retenue de l'augmentation périodique. »

44. La Section 8.3 de la même instruction administrative prévoit que « [d]ès qu'une faiblesse est détectée, le premier notateur s'entretient de la situation avec le fonctionnaire et, en consultation avec celui-ci, prend des mesures correctives qui peuvent consister par exemple à élaborer un plan de mise à niveau ».

45. Il résulte de la combinaison des textes précités que lorsqu'un fonctionnaire titulaire d'un contrat à durée déterminée a obtenu la note la plus basse correspondant à « résultats non conformes à ceux attendus », l'administration est en droit de ne pas renouveler son contrat pour ce seul motif d'insuffisance professionnelle.

46. Lorsque le fonctionnaire a obtenu comme évaluation de sa performance la note de « résultats partiellement conformes à ceux attendus », ce qui signifie qu'une faiblesse dans son travail est détectée, l'administration ne peut décider du non-renouvellement de son contrat pour insuffisance professionnelle sans avoir au préalable, en concertation avec le fonctionnaire concerné, pris des mesures lui permettant d'améliorer sa performance.

47. La section 15 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 dispose en outre:

« Procédure d'objection

15.1 Les fonctionnaires qui contestent la note qui leur a été attribuée peuvent, dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils ont signé le formulaire d'évaluation, soumettre au service administratif dont ils relèvent au Siège, ou au chef de l'Administration dans les bureaux hors Siège, une déclaration écrite exposant leurs objections et indiquant brièvement les raisons précises pour lesquelles ils estiment mériter une note plus élevée.

15.3 Le jury établit dans les meilleurs délais un rapport succinct indiquant, raisons à l'appui, si l'appréciation initiale doit ou non être maintenue. Ce rapport est versé au dossier administratif du fonctionnaire en tant qu'annexe au formulaire d'évaluation. Le chef du département ou bureau et l'intéressé sont tenus d'accepter la note attribuée à l'issue de la procédure d'objection, étant entendu que le Secrétaire général, agissant en sa qualité de chef de l'Administration, peut, s'il y a lieu, revoir le dossier et statuer en dernier ressort. Si la note finale est modifiée, le service administratif compétent consigne le fait, avec la date de la décision, dans la partie du formulaire réservée à la notation, en indiquant que l'appréciation a été revue à la suite d'un recours. »

48. Il ressort des pièces du dossier que, le 2 mai 2008, le jury de révision prévu par les textes précités a rendu un rapport proposant de changer l'appréciation de la performance de la requérante de « résultats non-conformes à ceux attendus » en « résultats partiellement conformes à ceux attendus » et a recommandé d'établir un plan de mise à niveau de la requérante. Ainsi, dès lors que le Secrétaire général n'a pas, comme le même texte cité ci-dessus lui en donne le pouvoir, modifié la notation en statuant en dernier ressort, la requérante doit être regardée comme ayant reçu la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus » et l'administration devait, comme elle l'a fait, prendre les mesures lui permettant d'améliorer sa performance.

49. Ainsi, le 19 mai 2008, le Chef de l'appui à la mission a adressé un mémorandum à la requérante l'informant qu'un plan de mise à niveau était mis en place jusqu'au 31 août 2008, avec pour objet d'apprécier les progrès dans sa performance et l'avertissant que, si à la fin de cette période aucune amélioration n'était observée, son contrat pourrait ne pas être renouvelé. Le 4 juin 2008, la requérante a donné son accord au plan de mise à niveau.

50. Après plusieurs prolongations de son contrat, la requérante a, le 6 octobre 2008, informé le Chef de l'appui à la mission qu'elle ne remplirait plus les tâches prévues dans le plan de mise à niveau, dès lors que ce plan n'aurait pas dû être élaboré par ses supérieurs qui étaient de parti pris à son égard et qui lui avaient volontairement imposé un plan impossible à exécuter.

51. Ainsi, la requérante ayant volontairement refusé d'exécuter le plan de mise à niveau qui lui était proposé pour améliorer sa performance, l'administration était en droit de ne pas renouveler son contrat au motif de son insuffisance professionnelle.

52. Toutefois, la requérante soutient que l'ensemble de la procédure d'objection contre l'appréciation de sa performance est entachée de parti pris dès lors que ses deux supérieurs hiérarchiques se sont rendus coupables de harcèlement à son égard pendant plusieurs mois à la suite d'une plainte qu'elle-même avait déposée contre une collègue de travail.

53. Il y a lieu pour le Tribunal de constater que la requérante s'est plaint à plusieurs reprises du comportement de ses supérieurs directs, tout d'abord de façon informelle, ensuite de façon formelle par des communications adressées d'une part le 20 avril 2008 au BSCI, d'autre part le 7 juillet 2008 au Bureau de la déontologie, et enfin le 28 septembre 2008 par courrier électronique adressé au Jury en matière de discrimination et autres plaintes. Si la requérante soutient qu'il n'a pas été donné suite à ces nombreuses plaintes alors qu'une plainte formulée contre elle a été examinée très rapidement, il résulte des pièces versées au dossier que la plus grande partie des plaintes formulées par la requérante ont fait l'objet d'un examen par l'administration, notamment par le jury de révision qui a examiné sa performance, ainsi que par le Bureau de la déontologie qui a considéré que la requérante n'était pas victime de représailles. Par ailleurs, un rapport du 12 août 2008 adressé par le Chef du Groupe déontologie et discipline au Chef de l'appui à la mission récapitule la situation de la requérante et fait le point sur son comportement professionnel.

54. Ainsi, la requérante ne peut soutenir que l'administration n'a pas donné suite à ses plaintes. S'il ressort à l'évidence que les relations de travail entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques directs étaient mauvaises, la requérante n'a pas

apporté la preuve, qui lui incombe, qu'elle a été victime de harcèlement par sa hiérarchie et, notamment, que les appréciations portées sur sa performance et le non-renouvellement de son contrat seraient le résultat d'un tel harcèlement.

55. La requérante n'établit donc pas l'illégalité de la décision de ne pas renouveler son contrat pour performance insuffisante.

Décision

56. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 7 juin 2010

Enregistré au greffe le 7 juin 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, Genève