



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/69
Jugement n° : UNDT/2010/133
Date : 26 juillet 2010
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

ELDAM

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Amal Oummih

Conseil pour le défendeur:
Stephen Margetts, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Requête

1. Le 8 septembre 2008, la requérante a formé devant la Commission paritaire de recours (CPR) de New York un recours contre la décision du 15 mai 2008 de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée et contre la décision du 1^{er} mai 2008 de lui infliger un avertissement écrit. Ce recours a été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) le 1^{er} juillet 2009, par application de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale.

2. La requérante demande :

- a. que l'avertissement écrit soit retiré de son dossier personnel ;
- b. que le rapport incomplet d'évaluation de sa performance professionnelle, le rapport d'évaluation spécial, la lettre recommandant le non-renouvellement de son contrat et le rapport du jury de révision soient retirés de son dossier personnel ;
- c. que lui soient payées deux années de salaire en compensation du préjudice subi.

Faits

3. La requérante a été recrutée le 16 janvier 2007 en tant que fonctionnaire du budget à la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (MONUG) au niveau P-3, sur la base d'un engagement temporaire de durée déterminée de six mois. Le contrat de la requérante a été prolongé par la suite pour six mois, du 15 juillet 2007 au 15 janvier 2008. Il a ensuite été prolongé jusqu'au 19 juin 2008 pour permettre au jury de révision et à une commission d'enquête de terminer leur travail et au Secrétaire général de prendre une décision sur la recommandation de la CPR dans le cadre d'une suspension d'action.

4. Par courrier électronique en date du 30 janvier 2007, le Chef des finances a envoyé à la requérante le plan de travail de la Section des finances pour l'année 2006.

5. Le 17 mai 2007, le Chef des finances a envoyé le plan de travail de la Section des finances pour l'année 2007/2008 à tout le personnel de la Section, afin d'aider son équipe à formuler des plans de travail individuels.

6. Par courrier électronique en date du 4 juin 2007, le Chef des finances, qui était le superviseur et premier notateur de la requérante, lui a communiqué pour signature un rapport spécial portant sur l'évaluation de son travail pendant la période du 16 janvier 2007 au 30 avril 2007. Dans ce rapport, le superviseur a attribué à la requérante la note de « résultats partiellement conformes à ceux attendus ». Après plusieurs échanges, le superviseur de la requérante a modifié la date de la fin de la période d'évaluation du 30 avril au 31 mars 2007. La requérante a alors signé le rapport spécial. La requérante a, par la suite, informé son superviseur qu'elle revenait sur son consentement et sa signature jusqu'à ce qu'elle obtienne plus de clarifications, entre autres, quant à la question de savoir à qui il revient de remplir la section des indicateurs de succès. Après quelques échanges, les indicateurs de succès ont été légèrement modifiés et l'évaluation a été maintenue. La requérante a signé la nouvelle version du rapport spécial le 12 juin 2007. Dans ce rapport, il était noté que la fonctionnaire avait été informée que le renouvellement de son contrat pour une durée de six mois était recommandé.

7. Le 11 juillet 2007, la requérante a soumis une note pour son dossier au Chef du personnel civil de la MONUG sur le rapport spécial portant sur l'évaluation de son travail. Elle y soutient que la procédure d'évaluation n'a pas été suivie correctement, que l'évaluation n'est pas justifiée et que son superviseur ne lui a pas donné le soutien dont elle avait besoin afin de pouvoir remplir correctement ses fonctions. Elle soutient qu'elle aurait dû recevoir un plan de mise à niveau et avait droit à des observations en retour afin de pouvoir améliorer ce qui était jugé comme n'étant pas satisfaisant. Or elle n'a jamais reçu de telles observations. La requérante a précisé qu'à ce stade, elle ne demandait pas une révision formelle du rapport spécial, mais qu'elle souhaitait que sa note fasse partie de son dossier.

8. La requérante a soumis le 11 octobre 2007 au Représentant spécial du Secrétaire général une plainte formelle pour harcèlement, y compris sexuel, de la part

de deux de ses collègues. Elle a également souligné que son superviseur, le Chef des finances, était tout à fait conscient du harcèlement qu'elle subissait, qu'il y participait et qu'il la punissait, indirectement, pour avoir porté le harcèlement dont elle était victime à la connaissance du public. Elle a, par la suite, soumis sa plainte au jury en matière de discrimination et autres plaintes, à l'Ombudsman, au Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, et au Groupe des conseils. Après consultation avec le Groupe de la déontologie et de la discipline, la plainte a été transférée au Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) du Secrétariat à New York. Le BGRH a par la suite mis en place une commission d'enquête avec pour mission d'établir les faits.

9. La requérante a été en congé de maladie du 16 octobre 2007 jusqu'au 2 novembre 2007.

10. Le Chef des finances a envoyé un courrier électronique à son équipe, y compris la requérante, leur demandant de finaliser le bilan d'étape des membres du personnel sous leur supervision et, en ce qui concerne leur propre rapport d'évaluation, de faire le nécessaire pour organiser une réunion pour discuter leur bilan d'étape.

11. Par courrier électronique en date du 16 novembre 2007, la requérante a informé la Chef de l'administration que son médecin lui avait dit qu'il ne fallait pas qu'elle ait des discussions avec son superviseur direct et lui a donc demandé si, en tant que deuxième notateur, elle pouvait faire avec elle l'entretien du bilan d'étape. Elle a précisé qu'en mai 2007, elle avait discuté son plan de travail avec son premier notateur, le Chef des finances.

12. La requérante a soumis son plan de travail au Chef des finances le 20 novembre 2007 et ce dernier l'a accepté le même jour. Par courrier électronique daté du 28 novembre 2007, la requérante a informé le Chef du personnel civil de la MONUG qu'elle avait soumis son plan de travail à son superviseur le 20 novembre 2007 et qu'elle n'avait pas encore reçu d'observations en retour afin de procéder au bilan d'étape.

13. Le 30 novembre 2007, la requérante et le Chef des finances ont échangé plusieurs courriers électroniques, dans lesquels ce dernier a demandé à la requérante de la rencontrer afin de discuter du renouvellement de son contrat. Dans ces courriers électroniques, le Chef des finances a également déclaré qu'il avait compris que la requérante ne voulait pas le voir pour discuter du bilan d'étape dans le cadre de son évaluation. La requérante a répondu que son médecin lui avait déconseillé de le voir et que le Chef du personnel civil de la MONUG lui avait fait comprendre qu'il n'était pas nécessaire de le rencontrer.

14. Le 3 décembre 2007, une réunion a eu lieu entre la requérante, le Chef des finances et le Chef du personnel civil de la MONUG, lors de laquelle le non-renouvellement du contrat de la requérante au motif de sa performance a été discuté avec elle.

15. En tant que premier notateur de la requérante, le Chef des finances lui a envoyé le 3 décembre 2007 ses commentaires relatifs au bilan d'étape de son évaluation. Il a souligné que le travail de la requérante ne remplissait pas les attentes et que les lacunes dans son travail avaient été discutées avec elle. Dans ses commentaires, il a également précisé qu'il avait mené des discussions approfondies avec la requérante dans le cadre du rapport spécial et qu'il lui avait communiqué ce qui devait être amélioré.

16. Par mémorandum daté du 4 décembre 2007, le Chef des finances a informé le Chef du personnel civil qu'au vu du travail insatisfaisant de la requérante, il ne recommandait pas le renouvellement de son contrat. Il a précisé qu'après le rapport spécial portant sur la période du 16 janvier au 31 mars 2007, le contrat de la requérante avait été prolongé de six mois afin de lui permettre d'améliorer son travail.

17. Par courrier électronique en date du même jour, la requérante a demandé conseil au Chef du personnel civil sur le fait qu'elle avait reçu l'évaluation du bilan d'étape le 4 décembre 2007 et sur la circonstance que son superviseur n'avait pas discuté avec elle ledit bilan avant de rédiger son évaluation.

18. Par courrier électronique du 5 décembre 2007, la requérante a écrit à son superviseur et souligné que l'objet de la réunion du 3 décembre 2007 était le renouvellement de son contrat et non pas le bilan d'étape de son évaluation et qu'il n'avait, à nouveau, pas suivi les procédures applicables en matière d'évaluation de la performance.

19. Le 7 décembre 2007, la requérante a été informée que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 15 janvier 2008. Le contrat a par la suite été prolongé sur une base mensuelle, afin de permettre que l'enquête relative à sa plainte pour harcèlement soit menée à bien. L'enquête a été menée du 21 février au 5 mars 2008.

20. En décembre 2007, la requérante a déposé une plainte, alléguant qu'il y avait eu intrusion dans sa boîte de courrier électronique. Cette plainte a été transférée par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) à la MONUG, qui a mené une enquête au mois de janvier 2008.

21. Le 11 janvier 2008, la requérante a soumis des objections formelles contre l'évaluation de son travail telle que contenue dans le mémorandum du 4 décembre 2007 du Chef des finances, en mettant en cause la validité de la procédure d'évaluation. La requérante y soutient que le rapport spécial de juin 2007 a été élaboré par son superviseur sans aucune discussion préalable avec elle et qu'il y a eu intrusion dans sa boîte de courrier électronique, ce qui expliquerait comment des courriers de son superviseur qu'elle n'avait jamais vus y seraient arrivés. Elle note que, contrairement à ce qui est avancé par son superviseur dans son mémorandum du 4 décembre 2007, elle n'a pas reçu de commentaires négatifs sur son travail de la part des chefs de section. Elle y précise enfin que l'évaluation contenue dans le mémorandum du 4 décembre 2007 est injuste et constitue des représailles de la part de son superviseur suite à sa plainte pour harcèlement.

22. Par mémorandum daté du 25 février 2008, la requérante a informé l'Administratrice en charge du BGRH à New York qu'à son avis, la révision de son évaluation de performance ne pourrait être faite objectivement par un jury de révision composé de membres du personnel de la MONUG et a demandé que le jury soit constitué par le BGRH. Par mémorandum en date du 29 février 2008,

l'Administratrice en charge du BGRH a répondu à la requérante qu'elle ne pouvait pas donner suite à sa demande et qu'en vertu de la section 14 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3, les objections à un rapport d'évaluation sont examinées par un jury de révision établi au lieu d'affectation.

23. Le 4 mars 2008, l'Administratrice en charge du BGRH à New York a informé la requérante que suite à sa demande tendant à être placée en congé sans traitement, le Secrétaire général avait décidé qu'il était de l'intérêt de l'Organisation d'accorder à la requérante un congé sans traitement jusqu'à ce que la commission d'enquête ait soumis son rapport et que le BGRH ait eu le temps d'examiner ledit rapport.

24. La commission d'enquête a rendu son rapport le 5 mars 2008, concluant que les allégations de harcèlement sexuel de la requérante étaient infondées.

25. Un jury de révision a été constitué le 14 avril 2008.

26. Par lettre datée du 1^{er} mai 2008, l'Administratrice en charge du BGRH a infligé un avertissement écrit à la requérante pour avoir fait des allégations infondées contre ses collègues. Elle a précisé, entre autres choses, que la commission d'enquête s'était posée la question de savoir si sa plainte ne constituait pas une tentative pour contester l'intégrité et l'impartialité des évaluations négatives qu'elle avait reçues et si ce qu'elle recherchait n'était pas une annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat. L'Administratrice en charge du BGRH a souligné qu'en vertu de l'instruction administrative ST/AI/292, une copie de la lettre d'avertissement serait versée à son dossier personnel et qu'elle aurait la possibilité d'y apporter des commentaires.

27. Par courrier électronique en date du 15 mai 2008, un membre du Département de l'appui aux missions a informé la requérante que son contrat à durée déterminée ne serait pas prolongé au-delà du 15 juin 2008. La requérante a répondu par courrier électronique du même jour que la raison du non-renouvellement ne lui avait pas encore été communiquée.

28. Le 11 juin 2008, la requérante a soumis au Secrétaire général une demande de nouvel examen de la décision du 15 mai 2008 de ne pas renouveler son contrat. Le

même jour, la requérante a également demandé à la Commission paritaire de recours (CPR) de New York de suspendre cette décision, dès lors que la procédure d'objection de son rapport d'évaluation n'était pas encore terminée.

29. Le jury de révision a émis son rapport le 13 juin 2008, notant qu'un rapport d'évaluation proprement dit n'avait pas été élaboré pour la requérante et que le seul document contenant une évaluation de la performance de la requérante était le mémorandum du 4 décembre 2007 du Chef des finances, et notamment son paragraphe 12 qui indiquait que la performance et la conduite de la requérante étaient non seulement déficients, mais également qu'ils avaient constamment fait obstacle à l'efficacité de la Section des finances. Le jury a conclu sur la base des informations qu'il avait obtenues et des pièces versées au dossier que l'appréciation du comportement professionnel de la requérante telle que reflétée au paragraphe 12 dudit mémorandum devait être maintenue.

30. Dans son rapport du 18 juin 2008 sur la demande de sursis à exécution de la requérante, la CPR a considéré que l'administration avait manqué à son obligation de commencer et compléter le rapport d'évaluation de la requérante, conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/3. La CPR s'est également étonnée que l'administration de la MONUG ait traité le mémorandum du 4 décembre 2007 comme si cela avait été un rapport d'évaluation et ait mis en place un jury de révision. Selon la CPR, de par son comportement, l'administration de la MONUG a sérieusement abusé de son pouvoir et la requérante, avant de quitter l'Organisation, avait droit à un rapport d'évaluation dûment finalisé. La CPR a recommandé la suspension de l'effet de la décision de non-renouvellement jusqu'à ce que la procédure d'évaluation et d'objection soit terminée. Par sa décision en date du 19 juin 2008, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il n'acceptait pas la recommandation de la CPR.

31. Par lettre datée du 7 juillet 2008, la requérante a demandé un nouvel examen de la décision du 1^{er} mai 2008 de verser à son dossier personnel un avertissement écrit et les conclusions du rapport d'enquête relatif à sa plainte pour harcèlement sexuel.

32. Par lettre datée du 7 août 2008, l'Administratrice en charge du Groupe du droit administratif, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, a répondu à la demande de nouvel examen de la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 15 juin 2008. Elle a informé la requérante que, d'une part, sa demande était devenue sans objet car son contrat avait été prolongé jusqu'au 19 juin 2008 afin de permettre au Secrétaire général de prendre une décision sur le rapport de la CPR dans le cadre de sa demande de suspension de la décision, et d'autre part, que la décision avait été prise en conformité avec les règles applicables.

33. Le 8 septembre 2008, la requérante a soumis une requête introductive d'instance à la CPR de New York contre la décision du 15 mai 2008 de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée, ainsi que contre l'avertissement daté du 1^{er} mai 2008. Le défendeur a soumis sa réponse le 4 novembre 2008.

34. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'affaire a été renvoyée au TCANU le 1^{er} juillet 2009.

35. Les observations additionnelles de la requérante, datées du 2 juillet 2009, ont été envoyées au TCANU le 7 août 2009.

36. Par ordonnance du 25 septembre 2009 portant changement du lieu de jugement de l'affaire, le TCANU a ordonné le transfert du cas de la requérante du greffe de New York au greffe de Genève.

37. Par lettre en date du 7 avril 2010, le Tribunal a demandé au défendeur de lui envoyer une copie du plan de mise à niveau, auquel le défendeur fait référence au paragraphe 9 de sa réponse, ainsi que copie des pièces relatives au bilan d'étape auquel le défendeur fait également référence dans sa réponse. Le Tribunal a également demandé la production des documents démontrant que le jury de révision avait maintenu l'évaluation de la requérante comme étant « résultats partiellement conformes à ceux attendus ».

38. Par mémoires en date du 30 avril 2010 et du 15 mai 2010, le défendeur a informé le Tribunal qu'il n'avait malheureusement pas pu localiser le plan de mise à

niveau, ni « l'équivalent d'un bilan d'étape » pour la requérante. Il a informé le Tribunal que le rapport spécial de juin 2007 aurait décelé des lacunes dans le travail de la requérante. Le défendeur a également soumis au Tribunal le rapport du jury de révision en date du 13 juin 2008, qui était déjà en possession du Tribunal. A défaut de pouvoir produire les pièces demandées, le défendeur a demandé de soumettre le témoignage écrit du premier notateur de la requérante, pour montrer qu'un plan de mise à niveau avait été élaboré et que l'équivalent d'un bilan d'étape avait été établi avec la requérante. Le Tribunal a par la suite accordé un délai au défendeur pour soumettre ce témoignage. Le 27 mai 2010, le défendeur a informé le Tribunal qu'il n'était malheureusement pas en mesure de soumettre le témoignage du premier notateur de la requérante, et à la place, a soumis un témoignage du Chef du personnel civil de la MONUG. La requérante a soumis des commentaires le 29 juin 2010. Sur demande, les deux parties ont informé le Tribunal qu'elles partageaient l'avis du Juge qu'une audience n'était pas nécessaire en l'espèce.

Arguments des parties

39. Les arguments de la requérante sont les suivants :

- a. Après être entrée au service de la MONUG, la requérante a reçu des observations très positives sur son travail jusqu'à ce qu'elle soit victime de harcèlement de la part de ses collègues. Le rapport d'évaluation, l'avertissement écrit et finalement la décision de ne pas renouveler son contrat sont des représailles liées au fait qu'elle a dénoncé le harcèlement dont elle était victime. Le rapport d'évaluation, établi irrégulièrement, a été utilisé afin de justifier le non-renouvellement de son contrat ;
- b. La procédure d'évaluation, telle qu'établie par l'instruction administrative ST/AI/2002/3 portant sur le « Système d'évaluation et de notation », n'a pas été correctement suivie et elle a reçu, à la place, un rapport d'évaluation spécial, sans avoir pu bénéficier du bilan d'étape prévu par la section 8 de la ST/AI/2002/3. Lorsqu'elle a reçu

la note de « résultats partiellement conformes à ceux attendus » dans ce rapport spécial, le premier notateur lui a dit que ceci s'expliquait par le fait que certaines de ses tâches devraient être terminées dans les six mois suivants et l'a ainsi induite en erreur. En aucun cas le premier notateur lui a dit qu'il y avait des défaillances dans son travail ;

- c. Le jury de révision n'a pas respecté la procédure d'objection : à défaut de rapport d'évaluation, le jury a révisé le rapport spécial couvrant une période de neuf semaines et le mémorandum du Chef des finances en date du 4 décembre 2007 recommandant le non-renouvellement de son contrat. Le jury de révision n'avait pas le droit d'évaluer ces documents à la place d'un rapport d'évaluation dûment élaboré. La CPR a reconnu que l'administration n'avait pas rempli son obligation de compléter son rapport d'évaluation conformément à la ST/AI/2002/3 ;
- d. La décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée a été prise sur la base d'un rapport d'évaluation et d'une procédure d'objection irréguliers ;
- e. Le rapport d'évaluation incomplet, le rapport spécial, la lettre recommandant le non-renouvellement de son contrat et le rapport du jury de révision sont irréguliers en ce qu'ils ont été élaborés en violation de la ST/AI/2002/3 et doivent être retirés de son dossier personnel ;
- f. Elle a été victime de harcèlement, y compris sexuel, dès qu'elle est entrée au service de la MONUG. Les conclusions du rapport d'enquête sur sa plainte sont erronées et la commission d'enquête s'est basée sur des motifs illégaux. L'enquête n'a pas été menée en conformité avec l'instruction administrative ST/AI/379 portant sur les procédures en matière de harcèlement sexuel; ainsi, l'avertissement écrit émis à son encontre était injustifié et doit être enlevé de son dossier personnel ; notamment, la ST/AI/379 alors en vigueur ne prévoyait pas la

possibilité d'imposer un avertissement écrit ; cette possibilité n'a été prévue que par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 portant sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, qui n'était pas alors en vigueur ;

- g. Au lieu de la protéger alors qu'elle a dû subir des avances sexuelles importunes, on lui a imposé un avertissement écrit. En l'occurrence, l'avertissement écrit constitue une mesure disciplinaire déguisée et donc un détournement de procédure ;

40. Les arguments du défendeur sont les suivants :

- a. La requête contre la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante est tardive ;
- b. Le contrat de la requérante était régi par la disposition 104.12 (b) (ii) du Règlement du personnel, alors en vigueur, qui stipulait 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 », ce qui est confirmé par la lettre de nomination de la requérante et par la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies ;
- c. Dans le rapport spécial d'évaluation portant sur la période du 16 janvier au 31 mars 2007, la requérante a obtenu la note de « résultats partiellement conformes à ceux attendus » et son contrat a ensuite été prolongé de six mois pour lui donner l'opportunité d'améliorer son travail, ce qui n'a pas eu lieu ;
- d. En conformité avec la section 10.4 de la ST/AI/2002/3, l'administration a alors élaboré un plan de mise à niveau pour la requérante, plan qui a été discuté entre le premier notateur et la requérante. Or malgré des efforts considérables de la part de ses superviseurs, le travail de la requérante ne s'est pas amélioré et a

nécessité une supervision constante, ce qui a été mentionné dans son rapport d'évaluation ;

- e. Le 3 décembre 2007, la requérante a été informée que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé à cause de sa mauvaise performance qui ne s'était pas améliorée malgré le plan de mise à niveau. Son contrat a par la suite été prolongé car elle a soumis une plainte pour harcèlement, plainte qui s'est avérée infondée. La raison donnée pour le non-renouvellement était légitime et étayée par les éléments au dossier ;
- f. Le défendeur a suivi la procédure d'évaluation : les points faibles ont été portés à la connaissance de la requérante par le premier notateur et l'équivalent d'un bilan d'étape a été mené au moment où la requérante a signé le rapport spécial. Ainsi, l'argument de la requérante selon lequel ses points faibles et les efforts qu'elle devait faire pour améliorer son travail n'ont pas été portés à sa connaissance pendant la période d'évaluation est incorrect. Le rapport d'évaluation est resté dans la boîte de courrier électronique de la requérante qui n'a pas entrepris les démarches nécessaires pour le finaliser ;
- g. En ce qui concerne la demande de la requérante de retirer le rapport du jury de révision de son dossier personnel, le défendeur rappelle que l'examen par le jury de révision a été entrepris à la demande de la requérante et que le jury de révision a considéré que la note attribuée à la requérante devrait être maintenue. En vertu de la section 15 du ST/AI/2002/3, « [l]e chef du département ou bureau et l'intéressé sont tenus d'accepter la note attribuée à l'issue de la procédure d'objection » ; il n'est donc pas du ressort du Tribunal de statuer sur ce point ;
- h. L'avertissement a été émis suite aux conclusions de la commission d'enquête qui a considéré que les allégations sérieuses faites par la requérante contre certains de ses collègues étaient infondées ;

l'avertissement a été émis sur la base de la section 2.3 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21, « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » ; l'avertissement a été correctement émis et doit rester dans le dossier personnel de la requérante ;

Jugement

41. Si le défendeur soutient que le recours est forclos comme tardif, aucune précision n'est apportée à l'appui de cette allégation, alors qu'il ressort des pièces du dossier que la requérante a respecté les délais prévus par la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur.

42. 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) 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 ». Toutefois, lorsque la décision de ne pas renouveler un contrat est, comme en l'espèce, fondée sur la mauvaise performance d'un fonctionnaire, il appartient au Tribunal de vérifier si l'administration a respecté la procédure prévue à cet effet.

43. Bien que l'application de la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 sur le système d'évaluation et de notation ne soit pas obligatoire pour les personnes engagées à titre temporaire pour une période inférieure à un an, à partir du moment où le superviseur décide, comme en l'espèce, d'appliquer ladite instruction, ses dispositions doivent être entièrement respectées.

44. Dans le cas d'espèce, le défendeur a, pour la période du 16 janvier 2007 au 31 mars 2007, établi un rapport spécial pour la requérante, lui attribuant la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus ». Pour la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008, un rapport d'évaluation a été entamé, par soumission d'un plan de travail par la requérante le 20 novembre 2007. Toutefois, comme le jury

de révision l'a constaté dans son rapport du 13 juin 2008, ce rapport n'a jamais été terminé. Le 3 décembre 2007, le premier notateur de la requérante a inclus sous la partie « bilan d'étape » de ce rapport d'évaluation son appréciation du travail de la requérante, qu'il a qualifié comme n'étant pas conforme aux résultats attendus. Dans cette appréciation du 3 décembre 2007, le premier notateur a mis en avant que des discussions avaient été menées avec la requérante lors de l'évaluation dans le rapport spécial et aussi lors d'une discussion entre le premier notateur, la requérante et le Chef du personnel civil concernant la recommandation de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 15 janvier 2008. Suite à cette appréciation du 3 décembre 2007, le premier notateur a écrit le mémorandum du 4 décembre 2007, concernant sa recommandation de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 15 janvier 2008. Cette recommandation a été la base de la décision ultérieure du 15 mai 2008 de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 15 juin 2008.

45. Les sections 10.4 et 10.5 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 prévoient que :

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 [...].

46. 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.

47. 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 ».

48. Comme le Tribunal l'a déjà décidé dans son jugement UNDT/2010/104, *Kapsou*, « [i]l 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 », alors que « [l]orsque 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 ».

49. La section 15 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 établit la 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.

50. Le défendeur soutient que la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI/2002/3 a été correctement appliquée au cas d'espèce. Toutefois, la charge de la preuve que la procédure a été suivie régulièrement incombe à l'administration. Le défendeur n'a pas produit les documents qui lui avaient été demandés par le Tribunal, notamment les plans et bilans qui auraient été dressés dans le cadre du rapport spécial. Seuls figurent au dossier le rapport spécial avec la note « résultats partiellement conformes à ceux attendus », un rapport d'évaluation inachevé, c'est-à-dire, sans note finale, un mémorandum recommandant de ne pas renouveler le contrat de la requérante sur la base de sa mauvaise performance, et un rapport du jury de révision se basant sur le mémorandum susmentionné, qui n'était pas une évaluation conforme au cadre du système d'évaluation et de notation. Le Tribunal ne peut que constater que l'administration, qui avait décidé d'évaluer la performance de la requérante selon la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI/2002/3, n'a pas suivi toutes les étapes de ladite procédure et qu'ainsi l'évaluation de sa performance a été faite irrégulièrement comme l'a constaté le jury de révision.

51. Il s'ensuit que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 15 juin 2008, uniquement motivée par ses mauvaises performances, est illégale et doit être annulée. Etant donné qu'il s'agit d'une décision portant nomination, le Tribunal doit, au titre de l'article 10, paragraphe 5 a) de son Statut, fixer une indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation. Dans le cas d'espèce, à la vue des contrats dont la requérante était titulaire depuis son entrée en fonction le 16 janvier 2007, il convient de fixer ladite indemnité à trois mois de traitement de base net.

52. La requérante conteste également l'avertissement écrit du 1^{er} mai 2008 et demande qu'il soit enlevé de son dossier personnel. La requérante soutient que la décision est illégale et que la section 5.19 de la circulaire du Secrétaire général

ST/SGB/2008/5 sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, qui prévoit que « [s']il ressort du rapport que l'accusation de conduite prohibée est mal fondée et procède d'intentions malveillantes, le Sous-secrétaire général à la gestion des ressources humaines appréciera l'opportunité d'ouvrir une instance disciplinaire ou autre contre l'auteur de la plainte ou dénonciation », n'était pas en vigueur à l'époque des faits et que la décision ne pouvait alors pas se fonder sur ladite circulaire. Contrairement à ce qui est soutenue par la requérante, l'administration a fondé sa décision sur la section 2.3 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21 sur la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, en vigueur au moment des faits, qui stipule : « Le fait de répandre des rumeurs sans fondement n'est pas une activité protégée. Le fait de livrer délibérément des informations inexacts ou mensongères constitue un manquement pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres. »

53. Il convient alors d'examiner si la plainte de la requérante a été faite délibérément sur la base d'informations inexacts ou mensongères et donc si la décision d'émettre un avertissement écrit était justifiée. Pour des raisons de confidentialité, le Tribunal a volontairement limité l'évocation des faits allégués de harcèlement.

54. Il n'est pas établi précisément à quel moment la requérante a rapporté pour la première fois des allégations de harcèlement sexuel à l'encontre de deux collègues et de harcèlement de la part de son superviseur, qui non seulement n'aurait pas pris de mesures pour la protéger, mais aurait en fait collaboré avec les harceleurs et aurait « punie » la requérante pour avoir rapporté les incidents. Le défendeur admet que le 27 septembre 2007, la requérante a contacté, informellement, la Chef de l'administration, qui était son deuxième notateur, pour lui faire part du harcèlement dont elle aurait été victime. Or, à cette date, la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée de la requérante n'avait pas encore été prise. En outre, la plainte pour harcèlement sexuel visait deux de ses collègues, et non pas le superviseur direct de la requérante, et il est difficile d'établir un lien entre une plainte visant, en

premier lieu, ses collègues et non pas son superviseur, et l'intention de la requérante d'empêcher que son contrat ne soit pas renouvelé.

55. Le Tribunal n'a pas d'éléments suffisants pour décider si la requérante a été victime de harcèlement sexuel, dès lors que de nombreux doutes subsistent sur le comportement des collègues accusés et que ces doutes doivent leur profiter. Toutefois, ces doutes sur la réalité des allégations doivent également profiter à la requérante dès lors qu'il appartient à l'administration d'apporter la preuve que sa plainte a été faite délibérément sur la base d'informations inexacts ou mensongères.

56. En l'espèce, les éléments disponibles ne permettent pas de conclure que la plainte de la requérante ait été faite délibérément sur la base d'informations inexacts ou mensongères. Au contraire, les conclusions du rapport d'enquête laissent planer un doute sur ce qui s'est en réalité passé et laissent entendre que les collègues de la requérante auraient eu un comportement inapproprié.

57. Il apparaît que la requérante semble avoir perçu le comportement de ses collègues comme étant constitutif de harcèlement sexuel et à supposer que la requérante ait fait une erreur d'appréciation sur ce point, la plainte déposée ne suffit pas à établir son intention de nuire. Le Tribunal considère donc que la décision d'émettre un avertissement écrit contre la requérante n'était pas justifiée et qu'elle est illégale. Il en résulte qu'il y a lieu d'annuler l'avertissement infligé à la requérante et de préciser que toute annulation par le juge d'une décision implique nécessairement que l'administration l'enlève du dossier du fonctionnaire concerné. Le fait d'avoir, de façon illégale, infligé l'avertissement à la requérante lui a causé un préjudice moral pour lequel elle doit être indemnisée en lui versant trois mois de traitement de base net.

Décision

58. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- 1) La décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà du 15 juin 2008 est annulée. Au titre de l'article 10, paragraphe 5 a), du

Statut du Tribunal, le Tribunal fixe une indemnité de trois mois de traitement de base net que le défendeur peut choisir de verser à la requérante en lieu et place de l'annulation ;

- 2) L'avertissement infligé à la requérante est annulé et le Tribunal ordonne au défendeur de le retirer de son dossier personnel ;
- 3) Le défendeur est condamné à verser à la requérante une indemnité de trois mois de traitement de base net en application de l'article 10, paragraphe 5 b) du Statut, pour le préjudice moral subi à la suite dudit avertissement ;
- 4) Les indemnités susmentionnées se réfèrent au traitement de base net de la requérante à la date de sa cessation de service et seront majorées d'intérêts au taux de huit pour cent l'an à compter de 90 jours suivant la date du présent jugement et jusqu'au versement desdites indemnités ;
- 5) Toutes les autres demandes de la requérante sont rejetées.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 26 juillet 2010

Enregistré au greffe le 26 juillet 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève