



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2009/097

Jugement n° : UNDT/2010/213

Date : 9 décembre 2010

français

Français

Original : anglais

---

**Devant :** Juge Ebrahim-Carstens

**Greffe :** New York

**Greffier :** Santiago Villalpando

JENNINGS

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Néant

**Conseil pour le défendeur :**

Stephen Margetts, ALS/OHRM, Secrétariat des Nations Unies

## Requête

1. La requérante est un ancien membre du personnel de la Division des achats du Département de la gestion à New York. Elle est entrée au service de l'Organisation le 13 mars 2008 avec un contrat à durée déterminée de onze mois. Elle conteste la décision de mettre fin à ses services suite au non-renouvellement de son contrat à durée déterminée. La requérante affirme, *entre autres*, qu'elle a été harcelée et victime de discrimination et que le processus d'évaluation de ses performances n'est pas conforme aux procédures établies. Elle demande sa réintégration avec effet rétroactif et une indemnisation pour les dommages causés à sa carrière et à sa réputation, ou bien, quinze années de traitement net de base et les prestations de pension.

2. Le 16 juillet 2009, le Tribunal a rendu une décision sur la requête en sursis à exécution de la requérante (*Jennings* UNDT/2009/002), rejetant la requête et, le 23 novembre 2009, il a rendu un jugement sur la requête du défendeur pour prolonger le délai pour déposer une réponse (*Jennings* UNDT/2009/080), un mois supplémentaire a été octroyé. Cinq ordonnances de gestion d'instance ont été rendues dans cette affaire, en réponse à diverses motions et requêtes : ordonnance n° 49 (NY/2010) (15 mars 2010), n° 173 (NY/2010) (19 juillet 2010), n° 179 (NY/2010) (26 juillet 2010), n° 205 (NY/2010) (16 août 2010), n° 264 (NY/2010) (4 octobre 2010). Deux audiences de gestion d'instance se sont tenues les 10 mars et 4 août 2010 respectivement.

3. La requête, la réponse du défendeur, et les communications ultérieures constituent les actes de procédure et le dossier dans cette affaire. Par l'ordonnance n° 205, à la lumière des fortes objections émises par la requérante lors d'une audience sur le fond et du contre-interrogatoire des témoins, et avec le consentement des parties, le Tribunal a ordonné que l'affaire soit tranchée par le Tribunal sur les documents dont il est saisi et sans d'autres audiences.

## Questions préliminaires

### *Demande de récusation retirée*

4. Le 12 décembre 2009, après la décision sur *Jennings* UNDT/2009/080, par laquelle le Tribunal a accordé au défendeur un délai supplémentaire pour déposer une réponse à la requête, la requérante a déposé une motion demandant sa récusation dans cette affaire. La requête de la requérante a été transmise au Président du Tribunal du contentieux aux fins d'examen en vertu de l'article 28.2 du Règlement intérieur. Toutefois, le 16 décembre 2009, avant que l'affaire ait été examinée par le Président du Tribunal du contentieux administratif, la requérante a retiré sa requête. Le 11 février 2010, le Greffe du Tribunal du contentieux administratif de Nairobi communiquait au Greffe de New York que le Président du Tribunal Boolell estimait que, compte tenu du retrait de la requête de la requérante, il n'y avait aucune question en suspens en vertu de l'article 28 du règlement intérieur et qu'il n'y avait aucun obstacle à l'examen et au règlement de l'affaire par le Tribunal du contentieux

administratif. À la lumière de ce retrait et de sa communication j'ai repris la procédure.

### *Audiences*

5. Le 24 juin 2010, le Greffe informa les parties par courriel, de l'avis du Tribunal selon lequel une audience sur le fond aiderait le Tribunal à se prononcer sur cette affaire. L'audience fut fixée au 29 juillet 2010 et les deux parties furent priées de confirmer leur disponibilité. Le 25 juin 2010, en réponse à une communication reçue de la requérante, le Greffe adressa un courriel expliquant le but de l'audience sur le fond, qui exposait, entre autres :

Le but de l'audience du 29 juillet 2010 est de recevoir oralement les arguments des parties et de procéder à l'audition de témoins, le cas échéant. L'audience est destinée à vous donner, ainsi qu'au [d]éfendeur, les mêmes chances de présenter vos arguments oralement sur les questions de fait et de droit et d'apporter des précisions sur vos observations écrites afin d'aider le juge à statuer sur la question.

6. Le 26 juin 2010, la requérante répondit comme suit à la proposition d'audience : « Je n'ai pas besoin et je ne désire pas ... une audience sur le fond et donc "j'objecte" ». La requérante a réitéré son objection dans un autre document daté du 7 juillet 2010, dans lequel elle déclare que « [l]a requérante maintient que l'audience dont il est question ci-dessus, si elle devait avoir lieu, ne ferait que bénéficier au défendeur et manquerait donc d'impartialité (le [d]éfendeur bénéficierait d'un "autre morceau de gâteau" pour ainsi dire) ». La requérante a également rappelé que ses « preuves matérielles écrites et documentatio[n] sont plus que suffisantes et se suffisent à elles-mêmes ». Compte tenu des fortes objections exprimées par la requérante à une audience sur le fond, le Tribunal a ordonné par les ordonnances n° 173 et n° 179 que l'audience prévue pour le 29 juillet 2010 (et par la suite reportée au 4 août 2010) soit une audience de gestion d'instance ayant pour but de traiter les questions en suspens et non de recevoir des témoignages oraux. Le Tribunal a également ordonné au défendeur de déposer et de signifier les déclarations écrites des témoins qu'il avait déjà proposé de présenter. Ces déclarations signées par les anciens superviseurs de la requérante ont été déposées le 29 juillet et 4 août 2010. La requérante a par la suite déposé plusieurs documents en réponse, en commentant ces déclarations et poussant l'examen des questions de cette affaire plus avant.

7. Bien que les déclarations déposées par le défendeur conformément aux ordonnances n° 173 et n° 179 ont été signées et faites « en l'âme et conscience de [chacun des témoins présentés] » chacun étant identifié par son nom et sa qualité, le but de ces déclarations était de fournir à la requérante la possibilité d'examiner les preuves exposées par les cinq témoins que le défendeur avait l'intention d'appeler pour qu'elle puisse déterminer sa position quant à une audience sur le fond. En raison de la position de la requérante (expliquée ci-dessous), ces témoins n'ont pas comparu devant le Tribunal et n'ont pas été soumis à un contre-interrogatoire. Les déclarations déposées devant le Tribunal n'ont pas été certifiées par un témoignage. Ayant

examiné les circonstances dans lesquelles ces déclarations ont été présentés devant le Tribunal, celui-ci décida de ne pas les admettre en tant que preuve et, par conséquent, elles n'ont pas été utilisées pour rendre toute décision pour ou contre la requérante. Le Tribunal constate toutefois, que si ces déclarations *avaient* été admises comme éléments de preuve, ce qui aurait nécessité, de l'avis du Tribunal, d'être corroboré et certifié plus avant, elles auraient servi la cause du défendeur car elles semblaient être compatibles et corroboraient les documents devant le Tribunal à ce moment-là. Ceci, cependant, n'était pas nécessaire puisque les éléments de preuve devant le Tribunal suffisaient pour déterminer de façon concluante la question, comme il est expliqué ci-dessous.

8. Lors de l'audience de gestion d'instance du 4 août 2010, en tenant compte des défis posés par l'absence de témoignages sous serment et parce que la requérante se représentait elle-même, j'ai expliqué en détail l'importance d'un témoignage oral et le droit au contre-interrogatoire, et, en particulier, que le contre-interrogatoire est le moyen le plus efficace de contester la déclaration d'un témoin. La requérante déclara qu'elle comprenait cela, mais a refusé le contre-interrogatoire d'aucun des témoins lors d'aucune des audiences, de fournir des déclarations de témoins, ou d'appeler aucun témoin, déclarant que ses témoins avaient peur de s'exposer et de mettre en péril leur carrière. Tout au long de la procédure devant le Tribunal, la requérante a soutenu qu'elle ne voulait pas contre-interroger les témoins du défendeur, affirmant qu'ils n'avaient aucune crédibilité. La requérante a en outre déclaré que si les témoins du défendeur devaient être appelés à témoigner, l'audience serait une farce. La requérante a déclaré qu'elle s'attendait à ce que le Tribunal rende son jugement sur la base des observations écrites des parties.

9. Suite à l'audience de gestion d'instance du 4 août 2010, la requérante adressa des courriels au Greffe les 4 et 6 août 2010 déclarant que « [l]es déclarations des témoins du [d]éfendeur à ce stade de l'affaire de la [r]equérante sont vraiment très nombreux et ... elle n'a pas l'intention de lire plus de mensonges ». Dans cette correspondance, la requérante a demandé un « jugement de clôture dans la présente ».

## **Faits**

10. La requérante a plus de trente ans d'expérience dans les opérations d'achat. Le 13 mars 2008, elle a accepté une offre pour travailler avec la Division des achats des Nations Unies pendant onze mois comme fonctionnaire adjoint de niveau P-2.

11. La requérante a commencé à travailler le 20 mai 2008 et son contrat devait expirer le 19 avril 2009. Son contrat a été prolongé jusqu'au 17 juillet 2009 afin de permettre à la requérante de clore son rapport électronique d'évaluation et de notation (« e-PAS »). Pendant qu'elle était employée au sein de la Division des achats, la requérante a travaillé dans trois sections différentes et sous trois responsables d'équipe différents. Les transferts d'un superviseur direct à l'autre ont été effectués à la demande de la requérante. Ses responsables d'équipe ainsi que les dates auxquelles ils supervisaient la requérante sont énumérés ci-dessous :

- a) Premier responsable d'équipe (responsable des marchés, des entreprises et de la Section des achats TI) du 20 mai au 7 septembre 2008;
- b) Deuxième responsable d'équipe (chef, section gestion des achats) du 8 septembre au 9 novembre 2008; et
- c) Troisième responsable d'équipe (responsable d'équipe, Section des achats (maintien de la paix) – du 10 novembre au 17 juillet 2009.

12. La requérante et son premier responsable d'équipe ont signé son plan de travail, le 28 mai 2008. Les performances de la requérante au cours des mois suivants étaient considérées par ses supérieurs comme insuffisantes. La requérante a rencontré officiellement ses supérieurs à plusieurs reprises en septembre et octobre 2008 pour débattre sur la façon d'améliorer ses performances et ses rapports avec ses collègues et les superviseurs. En septembre 2008 la requérante, sur sa demande, a été transférée dans une autre unité dans sa section, où elle a commencé son travail sous la supervision de son deuxième responsable d'équipe.

13. Le 5 novembre 2008 le deuxième responsable d'équipe de la requérant (son supérieur hiérarchique direct à l'époque) a signé son **bilan d'étape contenant des observations critiques sur la manière de servir de l'intéressée** et a conclu qu'elle ne travaillait pas au niveau attendu. La requérante a signé son bilan d'étape trois mois plus tard, le 10 février 2009. Selon le **bilan d'étape** :

[La requérante] a rejoint l'ONU le 20 mai 2008 et a commencé à travailler dans l'équipe de gestion des services. Le 8 septembre 2008, elle a été transférée à l'équipe de soutien de l'infrastructure. [La requérante] n'a pas suffisamment démontré les compétences analytiques nécessaires à son niveau. Il est devenu évident en tant que son superviseur qu'elle a du mal à saisir les concepts des procédures des achats des Nations Unies et le contenu du travail qui lui est assigné. Elle a également fait preuve de faiblesse en multitâches et prend trop de temps pour accomplir les tâches assignées. Parmi d'autres exemples, ceci est devenu particulièrement évident lorsqu'elle n'a même pas entrepris le travail sur [une demande de proposition] de construction à la demande pendant cinq semaines. Cela a conduit à des réunions hebdomadaires tenues depuis le début octobre afin de suivre ses performances et assurer que les tâches assignées étaient effectuées en temps voulu. Depuis le début de ces réunions, le travail fourni par [la requérante] s'est quelque peu amélioré, mais reste en deçà des attentes.

Lors de formations ou lorsqu'on lui explique quelque chose, [la requérante] ne prête pas suffisamment d'attention. [La requérante] a une attitude négative et conflictuelle. Cette attitude n'a pas été propice à son travail, ni à ses relations de travail.

Il convient de noter néanmoins que [la requérante] a maintenu des rapports de travail courtois avec les demandeurs et les bureaux hors siège.

En un mot, [la requérante] n'a pas été performante au niveau attendu pour d'un agent d'approvisionnement P2. Le transfert vers d'une autre section peut offrir [à la requérante] une opportunité pour finalement démontrer ses compétences dans le domaine des achats.

14. Le 10 novembre 2008, de nouveau à la demande de la requérante, elle fut transférée à une autre section (Section des achats, maintien de la paix) dans la Division des achats.

15. La requérante a signé son auto-évaluation de l'évaluation de fin de cycle dans son rapport e-PAS, le 31 mars 2009, mais le système a été restauré en mai 2009 pour répondre à la demande de la requérante d'inclure des superviseurs supplémentaires pour qu'ils puissent inscrire leurs commentaires directement dans le système.

16. Le 8 mai 2009 le responsable d'équipe de la requérante envoya un courriel à l'équipe d'assistance du Bureau de la gestion du e-PAS du Bureau de la gestion des ressources humaines lui demandant d'« ajouter un superviseur supplémentaire au e-PAS [de la requérante] » parce que la requérante « depuis son bilan d'étape a commencé à travailler dans une nouvelle équipe ». Le 12 mai 2009, la requérante fut informée que, conformément à sa demande de changer ses superviseurs dans son e-PAS, son e-PAS pour 2008-2009 avait été complètement revu. Par conséquent, la « propriété » sur l'évaluation de fin de cycle (la capacité technique de finaliser la phase de fin de cycle) était de nouveau en mains de la requérante, qui devait signer la partie exigeant l'auto-évaluation pour que le système e-PAS puisse transférer la « propriété » du rapport e-PAS aux superviseurs de la requérante. Les dossiers indiquent que la requérante n'a pas signé son auto-évaluation sur son e-PAS jusqu'à la mi-juillet 2009.

17. Le 28 mai 2009, la requérante a été informée par une lettre signée par le Directeur Administratif, Département de la gestion, que son contrat ne serait pas prolongé au delà du 30 juin 2009. La lettre précisait :

J'ai le regret de vous informer que votre présent contrat à durée déterminée, qui expire le 30 juin 2009, ne sera pas prolongé au delà du 30 juin 2009. Cette lettre a donc pour but de se conformer à l'obligation de vous fournir le préavis de 30 jours en ce qui concerne notre incapacité à renouveler votre contrat.

Au nom du Département de la gestion, je tiens à vous remercier pour votre travail et vous souhaite le succès dans vos projets futurs.

18. Le 17 juin 2009, environ trois semaines après avoir été informé du non-renouvellement de son contrat, la requérante a formulé une plainte auprès du Bureau de la déontologie, alléguant, entre autres, que le non-renouvellement de son contrat était motivé par des représailles pour avoir dénoncé des manquements.

19. Par lettre adressée au Secrétaire général, en date du 23 juin 2009, la requérante demandait le réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat, déclarant notamment :

Je vous écris conformément aux dispositions énoncées dans la règle 111.2 a) du Personnel afin de demander une révision de la décision administrative contenue dans la communication du 28 mai 2009 ... m'informant de ma cessation de service à compter du 30 juin 2009.

Je souhaite contester cette décision, car le non-renouvellement de mon contrat à durée déterminée n'est pas correctement motivé et semble être décidé en représailles pour m'être plainte de divers actes de harcèlement de la part de mes supérieurs hiérarchiques immédiats. Ces questions ont été soulevées avec le chef de la Division des achats par mon avocat pour trouver une solution, mais peu de temps après on m'a informée que mon engagement prenait fin. Je crois que cela [constitue] un acte de représailles et j'ai porté l'affaire devant le Bureau de la déontologie des Nations Unies, où elle est actuellement à l'étude.

20. Le jour même, la requérante a déposé une requête auprès de la Commission paritaire de recours (« CPR ») pour suspendre l'action sur la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. La CPR rendit son rapport le 26 juin 2009, recommandant, entre autres, que la mise en œuvre de la décision de ne pas renouveler son contrat soit suspendue « jusqu'à ce que son appel ait été examiné quant au fond ou jusqu'au 31 août 2009, à la première des deux dates ».

21. Le 29 juin 2009, le Bureau de la déontologie a publié un rapport sur l'affaire de la requérante, n'ayant pas trouvé une preuve à première vue de représailles. Le Bureau de la déontologie déclara dans son rapport entre autres choses :

1. Le 17 juin 2009, [la requérante] ... a déposé une plainte pour représailles auprès du Bureau de la déontologie en application de la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ».

2. À l'appui de sa demande de protection, [la requérante] a déclaré qu'elle avait signalé une possibilité de corruption dans la Division des achats à un membre de la Liste des conseils ainsi que du harcèlement de la part son superviseur aux cadres supérieurs de la Division des achats, y compris le Directeur. [La requérante] a allégué que l'injuste évaluation qu'elle a reçue lors du bilan d'étape ainsi que la décision ultérieure de ne pas renouveler son contrat étaient des mesures de représailles prises car elle avait dénoncé des manquements.

...

13. Sur la base de ce qui précède et après un examen minutieux de toutes les informations reçues, le Bureau de la déontologie n'est pas en mesure de trouver de preuves convaincantes pour étayer une conclusion selon laquelle les allégations de harcèlement [de la requérante] par [son premier responsable d'équipe] était un facteur contributif soit à l'évaluation de la performance prétendument inéquitable par [son second responsable d'équipe] ou à la décision de ne pas renouveler son contrat.

...

15. L'examen détaillé de tous les documents et renseignements fournis au Bureau de la déontologie vont dans le sens de la conclusion que, si la plaignante a bénéficié d'une activité protégée dans le cadre du Bulletin [ST/SGB/2005/21], les informations fournies et obtenues n'indiquent pas que les mesures de rétorsion alléguées se sont produites en raison de cette activité protégée.

16. Le Bureau de la déontologie ne saurait donc conclure à une preuve à première vue de représailles.

22. Par lettre en date du 30 juin 2009, le Secrétaire général adjoint a informé la requérante de la décision du Secrétaire général d'accéder à sa requête de suspendre l'exécution de la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée jusqu'au 17 juillet 2009 « afin de permettre qu'une [évaluation de performance] finale pour la période 2008-2009 soit finalisée et [lui] soit communiquée ».

23. Le 10 juillet 2009 le troisième responsable d'équipe de la requérante déposa une note à classer indiquant :

Le 1<sup>er</sup> avril 2009 ... les superviseurs précédents et actuels directs [à savoir, les deuxième et troisième responsables d'équipe] de [la requérante] ont complété les observations sur le rapport e-PAS de fin de cycle de [la requérante] pour la période du 20 mai 2008 au 30 mars 2009. À la même date, [les deuxième et troisième responsables d'équipe] se sont adressés à [la requérante] et lui ont demandé de débattre de son e-PAS avec elle. Il a été suggéré, comme il est difficile de changer de superviseur dans le système que [le deuxième responsable d'équipe] demeurerait premier notateur et que les commentaires de fin de cycle seraient faits par le superviseur actuel [à savoir, le troisième responsable d'équipe]. [La requérante] refusa de participer à ces discussions et insista pour que les superviseurs soient changés dans son e-PAS avant toute discussion.

[Les deuxième et troisième responsables d'équipe] informèrent [la requérante] qu'ils verraient si cela pouvait [être] organisé et qu'ils accéderaient alors à sa demande.

Le 1<sup>er</sup> avril 2009, [le deuxième responsable d'équipe] envoya un courriel à la DSTI pour demander un tel changement. Par la suite, la DSTI indiqua

qu'une demande détaillée devait être présentée au RH Help Desk. Le 8 mai 2009, une requête fut envoyée au RH Help desk pour remplacer [le deuxième responsable d'équipe] par [le troisième responsable d'équipe] comme premier notateur et ajouter [le chef de la Section de la requérante] comme deuxième notateur. Une copie de cette requête fut envoyée à [la requérante] et il a été explicitement indiqué dans le courriel que le e-PAS devait être complètement revu et qu'il incombait à [la requérante] de prendre l'initiative dorénavant.

Le 12 mai 2009, l'équipe de support du e-PAS envoya un courriel à [la requérante] indiquant que les changements envisagés pouvaient désormais être effectués. [La requérante] devait ouvrir le e-PAS, l'éditer et le relire attentivement avant de le soumettre à ses chargés des rapports. En outre, le 20 mai 2009, [la requérante] a été avisée par courriel par [le deuxième responsable d'équipe] que le e-PAS avait été annulé et que les superviseurs pouvaient désormais le modifier. Depuis le 12 mai 2009, le e-PAS a attendu que [la requérante] agisse et il été transmis au [troisième responsable d'équipe], le 7 juillet 2009.

24. Le 13 juillet 2009, la requérante a déposé une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif demandant une suspension supplémentaire de la mise en œuvre de la décision administrative du 28 mai 2009 de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée. La requérante a fait valoir que la décision de ne pas renouveler son engagement était mal motivée et prise en représailles, et qu'elle subirait un préjudice irréparable suite au non-renouvellement de son contrat. La requérante soutenait que son e-PAS pour la période de mai 2008 à juin 2009 n'avait pas été achevé et que son droit de réponse n'avait été exercé. La requérante a déclaré : « À ce jour, je n'ai pas reçu mon e-PAS complété et la suspension actuelle [jusqu'au 17 juillet 2009] ne me donne pas suffisamment de temps pour exercer mon droit de réfuter le rapport le cas échéant ».

25. Le 15 juillet 2009 l'évaluation de fin de cycle et le rapport e-PAS de la requérante furent finalisés et signés par la requérante. Suite à la requête de la requérante d'inclure tous ses premiers et deuxièmes chargés des rapports, le rapport e-PAS finalisé contenait les signatures et commentaires de trois premiers notateurs (les premier, deuxième et troisième responsables d'équipe de la requérante), d'un deuxième notateur (le chef de la Section de la requérante), et de deux superviseurs supplémentaires (le deuxième responsable d'équipe de la requérante et le chef de la Section des achats du Siège). La requérante a été notée comme ayant des résultats partiellement conformes à ceux attendus. La section des commentaires dans le rapport e-PAS indique (souligné dans l'original) :

**Superviseur (s) supplémentaire (s)**

*Commentaires du superviseur 1 [le deuxième responsable d'équipe]*

Je n'ai pas d'autres commentaires que ceux faits lors du bilan d'étape.

*Commentaires du superviseur 2 [chef de la Section des achats, Siège]*

Je n'ai pas d'autres commentaires à faire, sauf que je suis d'accord avec les commentaires [deuxième responsable d'équipe de la requérante] faits lors du bilan d'étape.

**Premier notateur**

**Commentaires sur l'accomplissement plan de travail – Objectifs/résultats attendus**

*Commentaires du ... responsable d'équipe du 8 septembre 2008 au 10 novembre 2008 [deuxième responsable d'équipe] :*

Voir les commentaires du bilan d'étape. Comme [la requérante] est partie dans une autre équipe peu de temps après ce bilan, [le responsable d'équipe] n'a pas d'autres commentaires à faire.

*Commentaires du ... responsable d'équipe du 10 novembre au 30 juin 2009 [troisième responsable d'équipe] :*

À la mi-novembre 2008 [la requérante] fut transférée à l'équipe d'approvisionnement de terrain. Depuis cette époque et jusqu'au 30 juin 2009, [la requérante] a démontré un vif intérêt pour les activités d'approvisionnement et les objectifs de l'équipe. [La requérante] a rempli l'objectif de fournir des réponses rapides aux clients de l'équipe et a accompli plusieurs missions d'approvisionnement d'une manière satisfaisante. [La requérante] a de bonnes relations de travail avec les membres de l'équipe et demande conseil en cas de besoin. Au cours de la période mentionnée ci-dessus, elle a conclu plusieurs présentations de cas représentant différentes missions pour l'acquisition d'une gamme diversifiée de produits et services tels que la fourniture de carburant, services de sécurité, lettres d'attribution, etc. En outre, elle a traité des appels d'offres pour l'achat de marchandises de sécurité, et a participé à une conférence pré-soumissionnaire pour la fourniture de boîtes de rations où elle a fait preuve d'une intégrité évidente.

Les notes ci-dessous représentent une évaluation globale par les deux sections pour toute la période considérée.

**Premier notateur**

...

*Commentaires sur les valeurs et les compétences*

[La requérante] est pleinement compétente dans certains domaines et s'améliore dans d'autres.

...

### *Commentaires généraux*

[La requérante] a eu des problèmes avec ses performances dans la première partie de la période considérée, tel que décrit dans le bilan d'étape. Depuis qu'elle est dans l'équipe d'approvisionnement sur le terrain ses performances se sont améliorées.

### **Commentaires du deuxième notateur**

Je suis d'accord avec les commentaires ci-dessus et avec la note globale.

### **Commentaires des membres du personnel**

À tous les intéressés.

Veillez noter que j'ai l'intention de « réfuter » l'évaluation.

26. La requérante a été classée comme ayant des « **Résultats partiellement conformes à ceux attendus** ». Elle a été considérée comme entièrement compétente en ce qui concerne l'intégrité, le respect pour la diversité et le sexe, le travail d'équipe, la responsabilité, l'orientation client et l'engagement envers la formation continue. Elle a été considérée comme en progrès en ce qui concerne le professionnalisme, la communication, la planification et l'organisation, la créativité, et la sensibilisation technologique.

27. Le 16 juillet 2009, le Tribunal a rendu une décision, *Jennings* UNDT/2009/002, rejetant la demande de suspension de la décision administrative contestée. Le Tribunal a conclu que la requérante ne satisfait pas aux critères stipulés à l'article 2.2 de son Statut.

28. Le 17 juillet 2009, la requérante a déposé une plainte pour harcèlement et abus d'autorité auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines contre le chef de la Division des achats et deux de ses anciens responsables d'équipe. Le 21 juillet 2009, la requérante a reçu un courriel du Bureau de la gestion des ressources humaines précisant que sa plainte était transmise au Secrétaire général adjoint à la gestion de l'action en vertu du ST/SGB/2008/5 (interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir). Le défendeur a soumis au Tribunal que le Bureau de la gestion des ressources humaines a par la suite terminé son examen et constaté qu'il n'y avait pas de motifs suffisants pour justifier une enquête formelle d'établissement des faits.

29. Le 30 juillet 2009, la requérante reçut une réponse à sa requête de révision administrative. La lettre précisait que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante au-delà de sa date d'expiration au 30 juin 2009 avait été prise en conformité avec les règles et procédures pertinentes. Le Groupe du contrôle hiérarchique a constaté que la décision de ne pas renouveler le contrat de la

requérante au-delà de sa date d'expiration n'était pas un acte de représailles, ce qui a été confirmé par l'examen du Bureau de la déontologie.

### **Cadre de l'affaire**

30. La compétence du contrôle du Tribunal dans cette affaire se limite à la question de la requête de révision administrative soulevée par la requérante, à savoir le non-renouvellement de son contrat.

31. Dans son argumentation la requérante a soulevé deux autres questions, à savoir le grade qu'on lui a attribué quand elle a rejoint l'Organisation et de la conduite de son ancien conseil dans les procédures qui ont précédé sa requête auprès du Tribunal du contentieux.

32. En ce qui concerne la plainte de la requérante pour harcèlement et d'abus contre les superviseurs déposée le 17 juillet 2009, bien que les conclusions de la requérante à cet égard soient pertinentes pour la présente affaire, le Tribunal conclut que les actions de l'administration en réponse à cette plainte sont en dehors de la portée de cette affaire et les réclamations de la requérante en ce qui concerne le traitement de la plainte déposée le 17 juillet 2009 ne sont pas recevables car elles n'ont pas été soumises à examen administratif. Les demandes de révision administrative et d'évaluation de la gestion sont les premières étapes obligatoires de la procédure d'appel (*Syed* 2010-UNAT-061). Les plaintes de la requérante contre son ancien avocat de la Liste des conseils n'ont pas lieu d'être non plus devant le Tribunal. La supposée inconduite professionnelle de l'ancien avocat de la requérante n'est pas une décision administrative au sens de l'article 2.1 du présent Statut et, en tout état de cause, ne relève pas de la compétence de ce Tribunal.

33. La question du niveau de recrutement de la requérante n'est pas non plus du ressort du Tribunal car cette réclamation n'était pas l'objet de la demande de révision administrative de la requérante. Le Tribunal estime qu'il ya lieu d'observer que, même si cette réclamation était recevable, la requérante n'aurait pas eu gain de cause à ce sujet, car on lui avait offert un contrat au niveau P-2 et elle a accepté cette offre. Même si une promesse avait été faite à la requérante avant la signature de son contrat comme elle l'affirme, elle n'aurait pas d'effet car elle serait antérieure au contrat écrit signé par la requérante et aux conditions qui y sont énoncées. Une promesse ne peut pas l'emporter sur les termes clairs de la lettre de nomination signée par la suite (*Hepworth* UNDT/2010/193).

### **Arguments de la requérante**

34. Ci-après un résumé des principaux arguments de la requérante concernant uniquement les questions pertinentes dans le cadre de l'affaire :

- a) La décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante au sein de la Division des achats n'est pas conforme à la procédure et motivée par des considérations inappropriées. La requérante a subi traitement

discriminatoire et harcèlement, et sa mise à l'écart était un acte de représailles pour avoir déposé des plaintes contre ses superviseurs.

- b) On ne demande pas au Tribunal de réévaluer le travail de la requérante ou de substituer son opinion à celles des superviseurs, mais plutôt de voir si le processus suivi pour parvenir à l'évaluation finale satisfait aux exigences de procédure et d'équité fondamentale.
- c) Les responsables de la première et deuxième d'équipe de la requérante ont été partiaux dans la manière dont ils ont traité la requérante et le harcèlement n'a fait que s'intensifier lorsqu'elle a été transférée d'une unité à une autre. Pendant que la requérante travaillait sous les ordres de son deuxième responsable d'équipe, le chef de la Division des achats commença à demander des réunions hebdomadaires avec la requérante sur ses résultats afin de discuter de ses missions. Le deuxième responsable d'équipe de la requérante a également commencé à demander des réunions hebdomadaires pour discuter de son travail, au cours desquelles son ancien responsable d'équipe (le premier) était présent. Ces réunions étaient autres que celles demandées par le chef de la Division des achats. Ainsi, sur une base hebdomadaire la requérante avait deux réunions différentes avec des superviseurs différents au sujet de son travail. Aucun autre membre du personnel de la Division des achats n'était soumis à un tel niveau de supervision. Les réunions hebdomadaires sur les résultats étaient basées sur l'hypothèse qu'il y avait eu un problème de performance lorsqu'elle travaillait avec le responsable d'équipe précédent. Cependant, en réalité, il n'y avait pas de problème de performance car tout travail lui ayant été assigné, lorsqu'elle travaillait avec son superviseur précédent avait été réalisé sans réaffectation, et à de nombreuses reprises la requérante avait dû demander qu'on lui assigne du travail supplémentaire. Ces réunions n'étaient rien d'autre que des formes subtiles de harcèlement et d'abus et ont été utilisés comme un moyen pour harceler et humilier la requérante.
- d) Pendant son affectation à la Division des achats, il y eut des courriels envoyés plusieurs fois par jour pour surveiller son temps et qui ont dénigré ses performances et sa nationalité. La requérante a également vu son travail saboté par ses superviseurs afin de démontrer son incompetence (son superviseur a modifié ses documents de travail et a transmis les documents révisés à d'autres directeurs). Pendant cette période, la requérante s'est sentie extrêmement frustrée, sur la défensive, et a commencé à souffrir de graves problèmes de santé. Il est apparu à la requérante que toutes les parties s'étaient alliées contre elle pour ce qu'elle ne pouvait que présumer être sa mise à mort et l'instrument de choix pour parvenir à cette fin serait ses performances.
- e) Suite aux nombreuses protestations de la requérante, après environ deux mois de travail sous les ordres de son deuxième responsable d'équipe, la

requérante a été informé que, pour qu'elle puisse prendre un nouveau départ, un transfert hors de la section lui serait accordé. Le 10 novembre 2008, la requérante a commencé dans sa nouvelle affectation dans la section de maintien de la paix de la Division des achats. Au cours de sa mission, on fournit à la requérante un élogieux retour d'information sur ses performances, mais la question des objectifs n'a jamais été abordée et un plan de travail individuel n'a jamais été établi. Le nouveau superviseur de la requérante à la Section de maintien de la paix (c'est-à-dire, son troisième responsable d'équipe) était un autre membre du groupe du chef de la Division des achats et ce transfert n'était rien d'autre qu'une ruse, une manœuvre malhonnête effectuée pour faire croire à qu'on lui venait en aide. Bien que l'évaluation du rendement rendu par le troisième responsable d'équipe soit de loin le plus équitable reçu par la requérant, il était encore indûment influencé par le chef de la Division des achats et donc inexact.

- f) L'évaluation des performances de la requérante n'a pas été faite de manière objective et ne respecte pas les procédures établies. La requérante n'a eu aucune discussion avec ses responsables d'équipe sur ses objectifs de travail, les objectifs de planification, ou le plan de travail. Le 5 novembre 2008, un bilan d'étape, défavorable à la requérante, a été établi par son deuxième responsable d'équipe, qui n'avait travaillé avec la requérante que pendant deux mois. Ce bilan a été réalisé sans consulter auparavant le premier notateur (le responsable de la première équipe) et a été utilisé sans avoir aucun échange sur les objectifs de travail de la requérante. Le bilan d'étape a été la première occasion pour la requérante d'avoir un retour d'information sur ses services rendus. On n'avait jamais mis en place un plan de travail et les objectifs de l'unité n'ont jamais été compris. La requérante a signé l'évaluation après plusieurs mois de délibération et est toujours en désaccord total avec celle-ci.
- g) Le e-PAS de la requérante n'a été finalisé qu'après qu'une décision ait été prise pour se séparer d'elle. La requérante n'était pas responsable de son e-PAS puisqu'il n'a été complété qu'à la mi-juillet 2010. Elle n'est pas d'accord avec l'évaluation de ses performances dans le e-PAS final, et maintient qu'un nouveau bilan en changeant de période d'évaluation et de notateurs doit être autorisé ou, son évaluation pour le cycle 2008-2009 doit être rejeté dans son intégralité.

### **Arguments du défendeur**

35. Les principaux arguments du défendeur peuvent se résumer comme suit :

- a) La requérante n'avait pas de légitime espoir de renouvellement de son contrat. Aucune déclaration n'avait été faite à la requérante selon laquelle son contrat serait renouvelé. Le contrat de la requérante n'a pas été renouvelé pour deux raisons : d'abord, les performances de la requérante

ne répondait pas aux attentes pour un agent P-2 à la Division des achats; et, d'autre part, il était nécessaire de réduire le personnel pour anticiper une réduction du financement des emplois temporaires.

- b) La requérante n'a pas réussi à atteindre les normes de rendement attendues d'elle et n'a pas répondu aux efforts de ses superviseurs pour l'aider à améliorer la qualité de son travail et le niveau de ses résultats. Malgré le fait que la requérante ait rejoint l'Organisation avec un contrat de moins d'un an et qu'il n'y avait donc aucune obligation pour le défendeur de suivre les procédures énoncées dans ST/AI/2002/3 (système d'évaluation et de notation), le défendeur a néanmoins assuré que la requérante avait un plan de travail, que le bilan d'étape a été réalisé et que, finalement, un dernier e-PAS a été délivré. Le premier responsable d'équipe de la requérante a expliqué le plan de travail de la Division et la finalité du plan de travail à la requérante. Contrairement aux affirmations de la requérante selon laquelle elle n'avait aucune information sur la façon dont son travail était perçu, elle a reconnu qu'elle avait régulièrement des réunions avec ses supérieurs hiérarchiques sur les résultats de son travail. Bien que ses superviseurs aient fourni une évaluation dans les délais prévus sur la manière dont son travail était perçu, le défendeur, sans aucune justification valable, a refusé de participer aux discussions de fin de cycle et n'a pas réussi à finaliser le rapport e-PAS en temps utile, ce qui a retardé son achèvement.
- c) La décision contestée n'est pas un acte de représailles et ne résulte pas de harcèlement ou de traitement discriminatoire. Il n'existe aucune preuve que les allégations de harcèlement de la requérante aient été un facteur contribuant à la décision de ne pas renouveler son contrat. Contrairement à ce que soutient la requérante, la Division des achats œuvre en conformité avec les plus hauts standards de professionnalisme et d'intégrité. La suggestion de la requérante selon laquelle les réunions étaient des moyens de harcèlement et d'humiliation n'est pas étayée. Ces réunions ont été menées avec la plus grande courtoisie professionnelle et respect. Les affirmations de la requérante concernant la conduite de ses anciens supérieurs ne sont pas fondées.

## **Considérations**

### *Procédures générales pour l'évaluation des performances*

36. Un contrat à durée déterminée n'offre aucun fondement à une expectative de renouvellement automatique. Cependant, toutes les décisions, y compris celle de ne pas renouveler un contrat, doivent être fondées sur des motifs valables et être en conformité avec une procédure régulière. Une expectative de renouvellement peut être créée par des circonstances compensatoires, comme une violation de la procédure régulière, l'arbitraire ou d'autres motifs étrangers de la part de l'administration (*Ahmed* UNDT/2010/161). Chaque fois que l'administration décide de ne pas

renouveler un contrat pour des raisons de performances médiocres, le Tribunal doit vérifier si l'administration a respecté les procédures pertinentes (*Eldam* UNDT/2010/133). Le Tribunal doit aussi examiner s'il y avait des bases suffisantes pour conclure que, en raison des lacunes de performance identifiées, il était approprié de ne pas renouveler le contrat du requérant. Si cette décision a été raisonnablement prise sur la base du matériel disponible et n'a été affectée par aucune considération inappropriée ou l'omission d'une considération significative pertinente ou par une erreur de fait ou de droit significative, alors, elle ne peut être tenue pour être en violation des obligations contractuelles de l'Organisation (*Riquelme* UNDT/2010/107).

37. Bien que la nomination de la requérante était pour une période de moins d'un an et que donc l'administration n'avait pas à évaluer ses performances dans le cadre des procédures prévues dans ST/AI/2002/3 (voir section 1), les parties acceptent que les superviseurs de la requérante décident d'évaluer ses performances en vertu des dispositions de cette instruction administrative. Une fois les procédures prévues dans ST/AI/2002/3 déclenchées, elles doivent être suivies. Pour résumer quelques-unes des principales caractéristiques du processus du e-PAS sont stipulées dans ST/AI/2002/3, les attentes de performance sont convenues dans la phase de planification du travail (art. 6) et à la fin de la période le premier notateur et le membre du personnel se réunissent pour discuter de la performance globale (art. 9.1). Ensuite, les premier et deuxième notateurs et le membre du personnel signent le e-PAS par lequel la performance du membre du personnel est évaluée et notée (art. 10), sans préjudice du droit du membre du personnel à former un recours (sect. 9.4). L'évaluation est versée au dossier administratif des intéressés (art. 11.5). Lorsqu'un membre du personnel est en désaccord avec la note donnée en fin de période, il ou elle peut soumettre une déclaration écrite conformément à la section 15. Cette déclaration est versée au dossier du membre du personnel, de même que la réponse écrite de la direction de celui-ci. Par la suite, un jury de révision examine la question et fournit un rapport écrit, exposant les motifs pour lesquels la note d'évaluation initiale doit être maintenue ou non. Le jury de révision décide de la note appropriée laquelle on est tenu d'accepter, et porte une mention dans la partie du formulaire réservée à la notation, signalant tout changement de note suite à la révision. Le rapport du jury de révision est également versé au dossier du membre du personnel et la note attribuée à l'issue d'une procédure d'objection ne peut pas faire l'objet d'un recours (art. 15.4).

38. Dès qu'une faiblesse est détectée, les mesures appropriées pour remédier à la situation doivent être prises, en consultation avec le membre du personnel (ST/AI/2002/3, sect. 8.3). En conséquence, des mesures de mise à niveau peuvent être prises sur la base de l'évaluation continue, y compris le bilan d'étape, et avant la finalisation du rapport e-PAS. Comme les contrats à durée déterminée ne débouchent pas généralement sur un renouvellement, une notation inférieure à entièrement réussi, obtenue *après* la mise en œuvre de mesures d'amélioration des performances, à condition que les procédures d'évaluation des performances menant à cette décision aient été suivies, pourrait constituer une base suffisante pour ne pas renouveler le contrat d'un membre du personnel.

*Notation de la requérante*

39. Il n'y a pas de fondement pour que le Tribunal mette en doute l'évaluation des performances de la requérante comme partiellement répondant aux attentes. Tous les superviseurs de la requérante ont convenu que ses résultats n'étaient pas suffisants. Les commentaires des superviseurs de la requérante dans son dernier rapport e-PAS semblent modérés et équilibrés par rapport aux allégations de la requérante d'une prétendue animosité personnelle envers elle. Cette évaluation a été confirmée par le jury de révision et le Tribunal doit accepter cette note comme définitive (voir ST/AI/2002/3, section 15.4, qui dispose que « [L]a note attribuée à l'issue d'une évaluation n'ayant pas été contestée ou d'une procédure d'objection ne peut pas faire l'objet d'un recours »).

*L'évaluation des performances et la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante*

40. Il est souhaitable et, en fait, obligatoire, en vertu la section 8.3 de ST/AI/2002/3 que dès qu'une faiblesse est détectée, elle soit signalée au membre du personnel et que les mesures appropriées pour remédier à la situation soient prises. Si les performances d'un membre du personnel engagé à court terme ne s'améliorent pas, c'est une raison suffisante pour ne pas renouveler son contrat. L'administration n'est pas tenue de mettre en place une nouvelle série de mesures d'amélioration et de renouveler un contrat à court terme juste parce que le membre du personnel n'a pas réussi pendant la durée du contrat à répondre positivement aux mesures d'amélioration de ses performances.

41. Un plan de travail individuel a été établi pour la requérante et signé par elle le 28 mai 2008, environ une semaine après avoir rejoint la Division des achats. Dans les premiers mois de l'emploi de la requérante, des lacunes dans ses performances ont été identifiées. Les superviseurs de la requérante les a signalées à la requérante et en ont discuté avec elle lors d'une série de réunions à partir de début septembre 2008. D'après les documents exposés devant lui, y compris les notes de l'époque et les courriels, le Tribunal conclut que le but de ces réunions était d'informer la requérante sur ses performances, de voir les moyens de les améliorer, et de lui donner des indications quant à ses objectifs de travail.

42. Il ya de nombreux documents devant le Tribunal montrant les efforts de l'administration pour s'adapter à la requérante en ce qui concerne l'amélioration de ses performances. Le Tribunal conclut que les superviseurs de la requérante ont mis en place en place, en concertation avec la requérante, des mesures appropriées et raisonnables pour améliorer ses performances, qui comprennent deux transferts – à la demande de la requérante et en concertation avec elle – vers des unités différentes et avec des superviseurs différents. Le fait que la requérante ait travaillé sous les ordres de trois superviseurs en un an environ démontre que la direction se sentait sérieusement concernée par ses performances, et les efforts qu'elle a faits pour remédier à la situation.

43. Il ne fait aucun doute que, dans les mois qui ont précédé la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante et au moment de la prendre, elle était au courant des opinions négatives de ses superviseurs et de la direction au sujet de ses performances. L'insatisfaction à l'égard des performances de la requérante est bien documentée depuis septembre 2008. Les observations du défendeur à cet égard sont compatibles avec le dossier devant le Tribunal. Ayant constaté que les efforts visant à améliorer les performances de la requérante n'ont pas porté leurs fruits, l'administration n'avait pas à instituer une deuxième série de mesures d'amélioration ni à renouveler le contrat de courte durée de la requérante dans le but de le faire.

44. Bien que le e-PAS de la requérante n'ait été finalisé qu'après qu'une décision ait été prise pour s'en séparer, c'est un fait établi que le e-PAS final a été communiqué à la requérante pour qu'elle y apporte ses observations finales et le signe environ deux semaines avant qu'elle ne soit avertie, par écrit, de la décision de ne pas renouveler son contrat. Le Tribunal conclut que le rapport n'a pas été finalisé parce que la requérante n'a pas suivi les procédures établies pour l'évaluation de fin de période dans le e-PAS. La requérante avait la « propriété » du e-PAS pendant la période du 12 mai au 7 juillet 2009 – ceci est confirmé dans les observations des parties et dans le dossier soumis au Tribunal, y compris les courriels entre mars et juillet 2009 qui traitent de l'achèvement du e-PAS de la requérante. Dans ses observations, la requérante n'a pas cherché à contester que le e-PAS était entre ses mains entre le 12 mai et le 7 juillet 2009 et que s'il n'était pas finalisé c'était de son fait, arguant au contraire que nul ne lui avait bien expliqué les procédures pour le finaliser. Le Tribunal n'est pas convaincu par cette explication. La requérante a été informée de ce qu'elle devait faire, et de toute évidence avait accédé au e-PAS tout au long de son emploi, lorsqu'elle a commencé son plan de travail en mai 2008 et examiné et approuvé son bilan d'étape en février 2009. De plus, elle était également consciente de l'importance de la procédure e-PAS puisqu'elle insistait en avril 2009 pour que certaines modifications soient apportées à la liste des superviseurs comme il est apparu dans son e-PAS.

45. La section 3.3 du ST/AI/2002/3 stipule que si le membre du personnel reste dans les mêmes fonctions, mais sert sous des superviseurs successifs au cours de l'année pour des périodes de moins de six mois, le superviseur de la requérante à la fin de la période doit remplir l'évaluation en concertation avec les superviseurs antérieurs. Ainsi, ce n'était pas une violation des procédures d'évaluation des performances de la part du troisième responsable d'équipe de la requérante que de consulter les premier et deuxième responsables d'équipe de la requérante lors de la finalisation du e-PAS, et il était tout à fait approprié d'inclure les commentaires des superviseurs antérieurs de la requérante dans le e-PAS final.

46. Dans ses observations, la requérante a émis de nombreuses réclamations contre diverses personnes, alléguant que la décision de ne pas renouveler son contrat était due à une conspiration contre elle et à des représailles contre ses plaintes déposées auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la déontologie. Le Tribunal n'est pas convaincu par cette thèse. Les plaintes de la requérante auprès Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la

déontologie ont été déposées *après* qu'elle ait été informée que son contrat ne serait pas renouvelé, et ne pouvaient donc pas avoir affecté la décision attaquée. En outre, comme expliqué ci-dessus, le Tribunal est convaincu que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante n'était pas le résultat de représailles, mais est fondée sur l'évaluation des performances de la requérante par la direction. Le Tribunal conclut également que cette évaluation a été effectuée correctement.

47. Le Tribunal conclut donc que la décision attaquée est légale.

*Retards dans la procédure de révision*

48. Le 23 juillet 2009, la requérante a ouvert une procédure d'objection du e-PAS conformément au ST/AI/2002/3. Le 6 avril 2010, en réponse à la demande de la requérante, le Greffe adressa un courriel à la requérante indiquant que ses procédures devant le Tribunal du contentieux administratif sont distinctes et indépendantes de celles devant le jury de révision e-PAS, et que la demande en instance de la requérante devant le Tribunal du contentieux administratif ne l'empêchait pas de contester son e-PAS.

49. Les 24 et 25 juin 2010, le Tribunal a demandé à la requérante de fournir des informations sur l'état des procédures de révision de son e-PAS, et si on s'attendait à ce qu'elles soient achevées avant le 29 juillet 2010. La requérante fit valoir que, en dehors de brefs échanges de courriels avec le Président du Jury en octobre 2009 et avril 2010 concernant les dates possibles pour l'audience de révision du e-PAS, il n'y avait eu aucun changement.

50. La tâche du jury de révision est d'évaluer, en s'appuyant sur les connaissances et l'expérience de ses membres, si oui ou non les réalisations importantes du membre du personnel sont fidèlement reflétées dans l'évaluation de ses performances par rapport aux objectifs individuels et de l'équipe au cours de la période considérée, et si les procédures d'évaluation ont été suivies. Les conclusions du Tribunal, d'autre part, se limitent généralement à savoir si oui ou non l'évaluation des performances a été réalisée d'une façon abusive, irrégulière ou autrement défectueuse, et si la décision résultante a été entachée par des considérations indues ou était manifestement déraisonnable. Les rôles du Tribunal et du Jury de révision sont donc distincts, et tandis que les procédures de révision sont en cours, le Tribunal ne peut accepter l'évaluation des performances contestées comme définitives, car ceci serait préjudiciable au membre du personnel et ne servirait pas les intérêts de la justice.

51. Par l'ordonnance n° 173 du 19 juillet 2010, le Tribunal a ordonné au défendeur de déposer ses conclusions expliquant les raisons de ce retard et indiquant le moment où le rapport du jury de révision devait être achevé. Par l'ordonnance n° 179, en date du 26 juillet 2010, les parties ont été invitées à faire tous leurs efforts pour planifier et tenir les audiences du jury de révision dès que possible.

52. Le 29 juillet 2010, le défendeur a déposé ses conclusions expliquant les raisons du retard dans la finalisation de la procédure de révision. L'intimé fit valoir que le

jury de révision fut constitué en août 2009 et s'est réuni en octobre 2009. Lors de cette réunion, le jury a décidé de parler à la requérante avant de rencontrer les représentants de la direction. Aucune réunion n'a toutefois eu lieu, car le Président du jury était en voyage d'affaires pendant la seconde moitié d'octobre et la première moitié de novembre 2009. Au début 2010, le Président du jury a contacté la requérante, mais n'a pas pu prendre des dispositions pour convenir d'un moment opportun pour la rencontrer. Il a finalement contacté la requérante le 23 juillet 2010 – c'est-à-dire, quelques jours après que le Tribunal ait rendu l'ordonnance n° 173 exigeant des observations sur l'état des procédures de révision – proposant de rencontrer la requérante le 27 ou le 28 juillet 2010. La requérante n'était pas disponible à ces dates et aucune réunion n'a eu lieu car le Président, à son tour, n'était pas disponible pour une rencontre en août 2010. Puis, sur insistance de la requérante, un nouveau jury de révision fut constitué, avec un nouveau Président.

53. Dans une lettre datée du 21 septembre 2010, le défendeur a fourni au Tribunal une copie du rapport du nouveau jury de révision, avec cachet du 21 septembre 2010. Le jury a constaté que le e-PAS avait été administré en conformité avec les règlements, règles, et textes administratifs de l'ONU, et que la question des allégations de harcèlement et autres plaintes dans la demande de révision n'ont pas été jugées pertinentes pour l'évaluation des performances de la requérante. Le Jury a déclaré en outre :

7) Mis à part quelques courriels relatifs à deux cas où elle était complimentée sur son travail, [la requérante] n'a fourni aucune preuve pour réfuter l'évaluation de mauvaises performances [de son premier notateur]. L'évaluation du [premier notateur] est étayée par un dossier complet d'échanges entre les différents directeurs et les superviseurs, et [la requérante]. Les points de sous-performance ont été clairement expliqués à [la requérante] au début de la période considérée, et régulièrement renforcés par la suite. En particulier, les observations contenues dans son bilan d'étape, une série de réunions hebdomadaires pour suivre ses performances, et des commentaires lors de la réunion au cours de laquelle elle fut informée de sa prolongation de son contrat, auraient dû lui ôter tout doute sur le fait que ses performances étaient insatisfaisantes et sur quels domaines devaient être améliorées.

8) Compte tenu de ce qui précède, le jury est d'avis que la preuve est insuffisante pour maintenir la réfutation [de la requérante], et la notation du membre du personnel « Résultats partiellement conformes à ceux attendus » pour l'année 2008-2009 a été justifiée par son premier notateur et doit être maintenue.

54. Le Tribunal conclut que les procédures d'objection sont bien dans le cadre de cette affaire car elles font partie du processus d'évaluation des performances. Malgré une claire obligation imposée au jury de révision par la section 15.3 du ST/AI/2002/3 selon laquelle le jury « établit dans les meilleurs délais un rapport succinct indiquant, raisons à l'appui, si l'appréciation initiale doit ou non être maintenue », la procédure d'objection a pris énormément de temps – plus d'un an. La procédure de réfutation a

été correctement menée et achevée seulement après que le Tribunal ait rendu ses ordonnances recherchant des informations concernant l'état du processus objection de la requérante. Il y avait clairement un manquement de la part du jury de révision, y compris son premier Président (qui fut remplacé plus tard), à prendre des mesures concrètes pour terminer la procédure d'objection. L'important retard dans la délivrance du rapport du jury de révision est tout simplement inacceptable et inadmissible. Le droit à une procédure de réfutation faite en temps et en heure et à un rapport final fait partie intégrante du contrat de la requérante et doit être respecté.

55. Le retard dans la procédure d'objection, dont la requérante n'est pas responsable, est déraisonnable. La requérante a fait valoir que ce retard lui a causé une détresse émotionnelle et de l'anxiété. Ceci est une évidence et le Tribunal est convaincu par l'argument de la requérante. La détresse émotionnelle causée à la requérante par ce retard justifie une indemnisation d'un montant de 6 000 dollars américains.

### **Conclusion**

56. Le Tribunal est d'avis que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante est fondée sur des motifs légitimes et n'a pas été viciée par des considérations inappropriées, telles des représailles aux plaintes de la requérante, ou par le défaut de prendre toutes les considérations appropriées en compte. Le Tribunal conclut que la décision attaquée n'est pas entachée par une erreur de procédure.

57. Le Tribunal conclut qu'il y a eu un retard déraisonnable dans la procédure d'objection. Bien que ce retard n'ait eu aucune incidence sur la légalité de la décision attaquée, il a causé une détresse émotionnelle à la requérante. Le défendeur doit verser à la requérante la somme de 6 000 dollars américains à titre de compensation pour cette détresse émotionnelle. Cette somme doit être payée dans les 60 jours à partir du moment où le présent jugement devient exécutable, période pendant laquelle le taux préférentiel américain applicable à cette date s'applique. Si la somme n'est pas payée dans le délai de 60 jours, 5 % seront ajoutés au taux préférentiel américain jusqu'à la date du paiement.

58. Les autres moyens de la requérante sont rejetés.

(Signé)  
Juge Ebrahim-Carstens

Ainsi jugé le 9 décembre 2010

Enregistré au greffe le 9 décembre 2010

(Signé)  
Santiago Villalpando, greffier, UNDT, New York