



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2009/009/  
JAB/2007/108

Jugement n°

Original : anglais

---

**Devant :** Juge Coral Shaw

**Greffe :** New York

**Greffier :** Hafida Lahiouel

0 :JUGEMISThiouel

RI :

## **Introduction**

1. La requérante a fait appel auprès de la Commission paritaire de recours d'une décision administrative du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) en date du 27 juin 2007 portant mutation de la requérante du poste qu'elle avait dans cette Organisation à un autre poste qu'il était prévu de supprimer. L'appel a été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations unies le 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour être entendu et jugé. Les deux parties ont convenu que l'affaire serait entendue sur la base des éléments de preuve et des pièces déposés auprès de la Commission paritaire de recours. Ni l'une ni l'autre partie n'a souhaité présenter d'autres éléments de preuve ou conclusions.

## **Rappel des faits**

2. La requérante est employée par le FNUAP depuis 1988, ayant débuté comme secrétaire de niveau G-3 dans le Groupe de

Cas n° : UNDT/NY/2009/009/JAB/2007/108

Jugement n° : UNDT/2009/028

que son chef de service a abusé de son pouvoir discrétionnaire en la mutant dans un poste qui devait être supprimé dans le cadre de la restructuration du FNUAP.



d'un mois (la défense suppose que, conformément à la disposition III.E, la Commission a demandé à l'appelante de déposer un exposé introductif de recours complet). La défense allègue que, comme le délai expirait le 22 novembre 2007 et que la requérante avait déposé son exposé introductif de recours complet sans explication le 7 décembre 2007, le recours avait quinze jours de retard et, conformément à la disposition III.E, le recours devait être réputé abandonné.

17. En réponse, la requérante expose la correspondance entre son conseil et la Commission paritaire de recours dans laquelle le conseil demandait une prolongation du délai afin que la requérante puisse obtenir d'autres informations avant de déposer un exposé introductif de recours complet. Le 20 novembre 2007, la Commission se référait à la demande de prolongation et disait « attendre avec intérêt votre réponse pour le vendredi 7 décembre ».

18. J'accepte l'argument avancé par la requérante selon lequel ce message implique que la Commission acceptait une prolongation jusqu'au 7 décembre 2007. La requérante, forte de ce message, a déposé un exposé introductif de recours complet dans les délais prescrits. Dans ces circonstances, je conclus qu'il n'y avait pas abandon de recours.

### ***Portée de la requête***

19. L'exposé introductif de recours de la requérante est très complet. La raison avancée en est la décision de la réaffecter à un autre poste. Toutefois, la requérante a ajouté un certain nombre d'autres plaintes concernant les actions du FNUAP et de son personnel à propos desquelles elle n'a jamais demandé reconsidération de la mesure administrative qui a été prise à son égard.

20. Les autres griefs concernent des allégations de traitement défavorable de la part de son précédent chef de service (avant 2005) et le fait qu'après sa mutation en 2007 elle a été prêtée au Secrétariat de l'ONU aux termes d'un arrangement spécial

auquel elle n'avait pas souscrit et qui lui déniait le droit de réintégrer le poste qu'elle avait précédemment occupé.

21. Pour déterminer quelles revendications sont présentées dans les règles par la requérante, je renvoie aux règles et dispositions qui s'appliquaient aux appels à l'époque où la requérante a saisi la Commission paritaire de recours de sa revendication.

22. L'article 11.1 du Statut du personnel disait :

« Le/La Secrétaire général(e) institue des organes administratifs auxquels participe le personnel pour lui donner des avis sur tout recours qu'un(e) fonctionnaire pourrait former contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel. »

23. La disposition 111.2 a) du Règlement du personnel disait :

« Tout fonctionnaire qui, invoquant l'article 11.1 du Statut du personnel, désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général pour demander que cette décision soit reconsidérée; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. »

24. L'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dispose que toute requête est recevable si la requérante a préalablement demandé contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis.

25. La requérante a introduit cette demande avant l'entrée en vigueur du statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, mais l'article 8 du statut redit la nécessité de cette démarche préliminaire exigée. Je note que le système de justice interne de l'Organisation contient une exigence semblable préalable au

1<sup>er</sup> juillet 2009. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a, en un certain nombre d'occasions, fait valoir que les questions soumises à appel doivent suivre la procédure énoncée dans la disposition 111.2 a). Le Tribunal administratif a déclaré que les motifs de plainte qui ne font pas partie de la demande initiale de reconsidération d'une mesure administrative ne sont pas recevables<sup>1</sup>.

26. C'est pourquoi je conclus que l'appel de la requérante concerne uniquement la décision de la réaffecter à un autre poste au sein du FNUAP et ITTm-s2e2mi



quand ils ont pris cet excédent de droits à congé après le 31 mars 2005. S'étant fait confirmer par le Département des ressources humaines, le 13 avril 2005, que la politique officielle était que l'on ne peut pas reporter un excédent de jours de congé annuel supérieur à 60 jours, la requérante en a informé son chef de service. Elle a également soulevé la question des responsabilités dans le cas où un fonctionnaire absent serait impliqué dans un accident ou un fâcheux évènement pendant son congé mais serait marqué présent à son bureau. D'après la requérante, son chef de service lui aurait fait savoir qu'il avait demandé à chacun de remplir une demande de congé annuel que l'on conserverait et que l'on détruirait à son retour de congé.

30. En avril 2005, tous les fonctionnaires concernés sauf un ont notifié la requérante des dates auxquelles ils envisageaient d'utiliser leur excédent de droits à congé. Trois mois plus tard, alors que celui/celle qui ne lui avait pas remis de notification à cet égard était absent(e), la requérante l'a marqué(e) absent(e) et a adressé un courriel au Groupe de la gestion des installations pour lui annoncer que cette personne n'était pas dans son bureau. Un mois plus tard, son chef de service a exigé qu'elle modifie les relevés de façon à montrer que cette personne avait été présente. La requérante en a demandé une instruction écrite, estimant que ce serait porter atteinte au système de contrôle des congés. Son chef de service refusant, la requérante a refusé de faire ce qu'il demandait.

31. La défense ne conteste pas ces faits. Elle reconnaît que le chef de service a permis aux fonctionnaires placés sous son autorité d'utiliser leur excédent de droits à congé annuel au-delà de 60 jours après le 1<sup>er</sup> avril 2005. Elle déclare que ces fonctionnaires voulaient prendre leur congé annuel en mars 2005, avant la date butoir du 1<sup>er</sup> avril 2005, pour ne pas perdre le bénéfice de leur excédent de jours de congés. Mais, l'opération d'inventaire étant alors en cours, ils ont été « exceptionnellement autorisés » par le chef du Groupe de la gestion des installations d'alors à conserver leur excédent de congé annuel et de le prendre après le 1<sup>er</sup> avril 2005. Le chef de service de la requérante en avait informé le personnel lors d'une réunion à laquelle la

requérante était présente. Le chef de service a dit s'être informé auprès du Directeur des ressources humaines, qui n'a pas voulu créer officiellement de précédent en permettant de reporter des jours de congé qui seraient perdus, mais qui, en tant qu'administrateur principal, a pris la décision d'autoriser à titre non officiel l'utilisation de ces jours de congé.

32. La défense allègue que le chef de service voulait ainsi agir comme il fallait en honorant un arrangement promis au personnel par son prédécesseur. Elle dit que l'administration a depuis fait savoir au chef de service que le libellé de la disposition 105.1 c) du Règlement du personnel ne permet pas d'aménagement et ne souffre aucune dérogation.

33. La défense allègue aussi que la requérante a décidé d'agir uniquement pour signaler l'absence « non officielle » d'une seule des quatre personnes qui ont pris un congé après le 31 mars 2005.

34. Le droit applicable en la matière trouve son expression dans la disposition 105.1 c), qui est libellée comme suit :

« Le congé annuel est accumulable, mais les fonctionnaires ne peuvent reporter plus de douze semaines de congé annuel au-delà du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année ou de telle autre que le Secrétaire général peut fixer pour un lieu d'affectation. »

35. La politique de l'Organisation exige que cette disposition soit strictement appliquée.

36. On ne conteste pas que la méthode choisie par le chef de service de la requérante pour résoudre la contradiction entre la disposition 105.1 c) du Règlement du personnel et les engagements injustifiés pris par son prédécesseur en faveur du personnel n'était pas judicieuse. Elle jurait avec le souci qu'avait la requérante de procéder selon la règle. C'est ce qui avait conduit la requérante à prendre des mesures pour éviter d'être complice dans cette affaire. L'administration a fait savoir à son chef

de service que de tels arrangements étaient contraires aux règles de l'Organisation. Aussi bien les décisions de la requérante ont-elles eu des conséquences qui ont nui à son chef de service. Toutefois, la principale question qui se pose ici est de savoir si ceci a eu pour résultats l'appréciation défavorable qu'elle a reçue pour les deux cycles suivants d'évaluation et d'amélioration de son comportement professionnel, la confirmation de ces appréciations par le Groupe d'examen de la gestion et le Groupe de la procédure d'objection et, à terme, la réaffectation de la requérante à un autre poste.

### **Les dispositions applicables**

37. Le guide du FNUAP, « Évaluation et amélioration des résultats », ou PAD, dit que la méthode PAD fait partie intégrante et essentielle de la stratégie des ressources humaines du FNUAP qui vise à faire du FNUAP une organisation ouverte, transparente et attachée aux résultats. Une bonne gestion de la procédure PAD est déterminante pour le succès de ce système. Les chefs de service sont tenus d'appliquer le système dans les délais qui leur sont impartis et en procédant selon la manière indiquée dans le guide. Ils ont à relever, lors de l'appréciation semestrielle du comportement professionnel de chacun, les endroits où les résultats laissent à désirer.

38. Le système PAD comprend trois parties principales : plan d'activité professionnelle, appréciation semestrielle de l'activité et évaluation de fin d'année. Les rapports PAD sont établis électroniquement par le fonctionnaire et son chef de service et chacun clique sur l'onglet final. Une fois achevés, tous les rapports sont revus par le Groupe d'examen de la gestion, qui se réunit en mars et avril pour marquer la fin du cycle. Ce groupe n'examine de manière détaillée l'évaluation du comportement professionnel de chacun que lorsque des questions d'équité et de concordance sont portées à son attention, soit par le fonctionnaire, soit par le bureau des ressources humaines. Le Groupe peut faire un certain nombre d'appréciations, notamment quand les résultats laissent à désirer. Les fonctionnaires qui estiment que

l'appréciation de leur comportement professionnel manque d'équité, qu'elle se contredit ou qu'elle ne resp

42. La requérante cite à cet égard son dessaisissement du contrôle des congés en septembre 2005 et la réaffectation de cette fonction à une personne qui se trouvait être celle-là même que la requérante avait refusé de marquer présente à son bureau alors qu'elle en était absente.

43. Elle allègue aussi que la manière dont a été conduite l'évaluation de son comportement professionnel pour 2005 et 2006 témoigne d'une volonté de représailles envers elle parce que :

a) L'emploi de la procédure PAD pour 2005 n'avait pris qu'un mois et parce qu'elle n'avait reçu préalablement aucune indication de ce qu'on trouvait à redire à son travail ni offert aucune possibilité de l'améliorer ou de suivre une formation en vue de remédier aux insuffisances qu'on lui trouvait;

b) Son ancien chef de service a montré qu'il était de connivence avec celui qui lui a succédé en avril 2005 en donnant sur elle une opinion défavorable et injustifiée, ce qui a conduit à des inexactitudes dans ses rapports PAD pour 2005 et 2006;

c) La bonne façon de procéder pour l'appréciation semestrielle de son travail n'a pas été suivie en 2005 et 2006;

d) Son chef de service a eu illégalement accès à son rapport PAD pour 2006 après sa finalisation et il y a inséré des observations en sa défaveur sans qu'elle ait eu la possibilité d'examiner ces observations et d'y répondre.

44. La défense nie l'existence d'irrégularités dans les procédures PAD pour 2005 et 2006. En résumé, ses allégations sont les suivantes :

a) Le rapport PAD pour 2005 comportait un plan d'activité professionnelle qui montre que la question de ses résultats a été examinée;

b) Il n'est pas vrai que le processus d'évaluation pour 2005 n'ait pris qu'un mois. La phase relative au plan d'activité professionnelle a été annoncée et engagée en mai 2005 et la phase relative à l'évaluation semestrielle a été engagée en janvier 2006;

c) La partie appelante avait le droit de rejeter l'appréciation de son comportement professionnel et elle a exercé ce droit pour le rapport PAD de 2005;

d) Le chef de service n'avait pas modifié l'appréciation semestrielle du travail de la requérante après sa finalisation en septembre 2006. En tout état de cause, les ajouts en question ne lui étaient pas défavorables.

### **Le rapport PAD pour 2005**

45. En mai 2005, la Direction des ressources humaines a adressé un courriel à tout le personnel du FNUAP, notamment à celui du Groupe de la gestion des installations, annonçant le début du nouveau cycle PAD et demandant au personnel de fournir les renseignements demandés. Fin juillet 2005, son chef de service a engagé la requérante à établir son rapport PAD en lui adressant un rappel du délai qu'elle avait pour le faire. La requérante a demandé l'aide de la Division des ressources humaines. Elle et son chef de service ont convenu de se voir le 12 août 2005 pour parler du rapport, mais la requérante a pris à cette époque un congé de maladie qui a duré jusqu'à la mi-septembre 2005. Le chef de service lui a adressé un courriel pour lui rappeler qu'elle n'avait pas rempli la partie du rapport relative au plan d'activité professionnelle et lui demandant de le faire, après quoi ils pourraient parler [de ses observations] avant de mettre la dernière main à cette partie du processus. En novembre 2005, la requérante a, avec l'assistance du Département des ressources humaines, achevé de remplir sa partie du rapport, en a informé son chef de service et

46. En septembre 2005, après son retour de congé de maladie, la requérante a été informée qu'on la dessaisissait du contrôle des congés. On ne lui en a pas donné les raisons mais on lui demandait de faire le nécessaire pour le transfert de cette charge à quelqu'un d'autre.

47. Il existe un différend d'ordre factuel entre la requérante et son chef de service concernant le point de savoir s'il s'est entretenu avec elle sur son travail en 2005. Il dit avoir eu avec elle, dès le 18 mai 2005, un entretien détaillé sur des points précis, notamment sur les relations interpersonnelles de la requérante et sur le fait qu'elle devait améliorer ses rapports de travail avec le reste du personnel. La requérante nie que cet entretien ait eu lieu.

48. Le 4 janvier 2006, le chef de service a adressé à la requérante une lettre dans laquelle, au dire de la requérante, il énumérait tout une liste de points faibles dans son comportement professionnel de 2005. Il n'a pas été joint de copie de cette lettre aux nombreuses annexes jointes aux allégations des parties, mais celles-ci ont échangé une correspondance à ce sujet. Elles se sont vues brièvement en février 2006 et encore en mars 2006 pour parler de l'évaluation de fin d'année pour 2005.

49. L'évaluation sommaire que faisait le chef de service dans le rapport pour 2005 différait presque du tout au tout de celle que la requérante faisait d'elle-même. Alors qu'elle évaluait son travail comme ayant pleinement atteint les objectifs fixés et qu'elle se jugeait tout à fait compétente en tout, son chef de service formulait un certain nombre de critiques en matière de communication, d'assistance administrative et d'organisation du temps. Dans deux domaines, elle se classait avant-dernière. Dans les autres, le chef de service disait que la requérante avait pleinement atteint ses objectifs et il la jugeait pleinement compétente.

50. Dans les nombreuses observations qu'elle avait formulées en réponse à l'évaluation du chef de service, la requérante disait que celui-ci ne l'avait jamais informée, par la parole ou par écrit, de quelconques insuffisances ou lacunes

soulignées par lui dans le rapport. Ceci a été porté à son attention pour la première fois par lettre du 4 janvier 2006. La requérante dit qu'il aurait dû le faire dès que cela était devenu manifeste et il aurait dû l'encourager en lui en parlant et en la conseillant sur ce qu'il lui faudrait faire pour y remédier. Elle a déclaré aussi que les observations portées dans son rapport étaient dues à son refus de falsifier les états de congés officiels.

51. Dans ses observations, son chef de service se disait



55. La requérante dit qu'elle a achevé son évaluation de fin d'année pour 2006 le 7 février 2007. Le 13 mars 2007, elle a fait savoir à son chef de service que la date

59. Le rapport de fin d'année faisait état de résultats semblables à ceux de 2005. Il y avait toujours des domaines, relevés par son chef de service, où les résultats n'étaient pas satisfaisants.

***Conclusions sur les modes d'établissement des rapports PAD pour 2005 et 2006***

60. Je constate que le chef de service a de bonne foi tenté de faire une évaluation semestrielle en 2005 mais n'a pas pu le faire parce que la requérante, sans qu'il y ait eu de sa faute, n'était pas disponible en août et septembre 2005. Le chef de service a été en mission jusqu'en décembre 2005. Je déclare que, si l'évaluation n'a pas pu être achevée, ce n'est pas à cause d'un refus de sa part mais par suite d'un fâcheux as pu22 TwLé5.5(

64. Tout d'abord, il incombait au chef de service de l'informer à titre officiel des insuffisances de ses résultats en 2005, problèmes qu'il disait être assez graves pour être abordés. Le manque de preuves écrites de la justification des insuffisances de résultats portées à l'attention de la requérante quand elles sont devenues apparentes a conduit à un différend concernant le point de savoir si la question en a été soulevée et ce qui pouvait justifier les allégations en question. Ce manque est dû en partie à la rupture du processus d'appréciation semestrielle, ce qui veut dire que la requérante et son chef de service ne se sont pas vus à titre officiel pendant l'année 2005 pour entrer dans le fond de la question des insuffisances alléguées.

65. Même si, comme avance la défense, la question de ces insuffisances a été soulevée verbalement avec la requérante en un certain nombre d'occasions, il n'y a pas de preuves concernant les mesures qui auraient éventuellement été mises en place en vue d'y remédier dans l'intérêt bien compris du service et de la requérante. Le plan d'activité établi en 2005 ne répondait pas à l'insatisfaction du chef de service et ne prouve pas qu'il y ait eu discussion et acceptation d'un véritable plan de nature à y répondre.

66. Ensuite, le chef de service aurait dû informer la requérante des raisons pour lesquelles on la dessaisissait du contrôle des congés. Quand un tel changement d'attributions se fait pour cause d'allégation d'insuffisance en la matière, l'équité et le respect de la légalité exigent d'en indiquer au préalable les raisons à la personne et de lui donner la possibilité de s'exprimer à cet égard. Dans le cas présent, ce manque de respect de la légalité a conduit la requérante à suspecter la raison de la décision, la pensant prise pour masquer l'atteinte portée à la politique d'octroi des congés qu'elle avait critiquée.

67. Je conclus qu'il n'est pas objectivement prouvé que la façon dont l'administration a procédé dans l'établissement des rapports PAD pour 2005 et 2006 puisse être considérée comme représailles ou persécution. Toutefois, la conjonction des deux facteurs mentionnés ci-dessus confortait la requérante dans le sentiment

Cas n° : UNDT/NY/2009/009/JAB/2007/108

Jugement n°

Cas n°

Cas n° : UNDT/NY/2009/009/JAB/2007/108

Jugement n° : UNDT/2009/028

Cas n°

78. En juin 2007, la requérante a été mutée à un nouveau poste destiné à être supprimé dans le cadre de la réorganisation du FNUAP.

79. La requérante allègue que cette mutation d'un poste sûr dans un poste en cours de suppression est un abus d'autorité de la part de l'Administration du FNUAP parce qu'elle a été faite sur la base de rapports PAD pour 2005 et 2006 frauduleux et inexacts et qu'il y a eu présentation abusive d'un élément de preuve d'une importance capitale (la lettre du 28 juillet 2006) de la part du Groupe de la procédure d'objection du FNUAP.

80. La défense accepte le fait que la requérante a été mutée et que le poste allait être supprimé, mais elle allègue que la décision administrative était appropriée et, en fait, nécessaire à l'époque où elle a été prise.

### *Les faits*

81. La requérante a reçu une lettre d'un Responsable de la Direction des ressources humaines datée du 26 juin 2007. La lettre disait :

« Le 21 juin 2007, le Groupe d'appréciation du comportement professionnel s'est réuni pour examiner les rapports de PAD du personnel du FNUAP. Je tiens à vous informer que, suite aux délibérations du Groupe, la direction du FNUAP a décidé de vous réaffecter à un poste de Secrétaire de niveau G-5 (n° 1853) dans le Service de la culture, de la problématique hommes-femmes et des droits de l'homme (CGHR Branch)...avec effet au 29 juin 2007 à la fermeture des bureaux.

Vous voudrez peut-être noter que votre poste précédent et votre futur poste sont budgétisés et classés au même échelon (G-5) et relèvent du même budget...

Vous voudrez bien vous présenter au ... Service CGHR le lundi 2 juillet 2007 ».

82. Rien n'atteste que cette réaffectation ait fait l'objet d'un entretien avec la requérante, qu'elle en ait été avertie d'avance ou que quelque autre raison lui ait été donnée de la décision à l'époque où elle a été prise et où elle lui a été communiquée.



83. La requérante ayant demandé que l'on reconsidère la décision de la muter à un autre poste, le Directeur exécutif lui a expliqué, par lettre datée du 20 septembre 2007, que le Statut du personnel permet d'affecter le personnel à l'une quelconque des activités ou à l'un quelconque des services du FNUAP. Il disait que cette décision discrétionnaire avait été prise de bonne foi et, pour la première fois, il en donnait les raisons. Celles-ci étaient :

a) Que, « malheureusement, [la requérante] n'obtenait pas de résultats en rapport avec les compétences demandées comme le montraient les récents rapports de comportement professionnel établis sur [elle] »;

b) Que le Groupe d'appréciation du comportement professionnel du FNUAP avait décidé que la requérante et un(e) autre fonctionnaire qui avait aussi du mal à obtenir des appréciations acceptables devraient changer de poste pour avoir une nouvelle chance d'obtenir de meilleurs résultats et que c'était là, en gestion des ressources humaines, une « pratique bonne et nécessaire »;

c) Qu'il reconnaissait que le nouveau poste allait être supprimé mais disait qu'il était prévu de créer de nouvelles divisions dans lesquelles il y aurait des postes de services généraux équivalents aux postes supprimés;

d) Que l'administration prenait soin de s'assurer que le poste auquel la requérante était mutée était classé au même niveau et financé sur le même budget;

e) Que la date de la mutation était fixée de manière à donner à la requérante le bénéfice d'une période quasi complète pour l'évaluation de son comportement professionnel sous un nouveau chef de service et dans un nouveau milieu de travail.

### ***Conclusions***

84. Quand un fonctionnaire allègue que des mesures ont été prises contre lui/elle qui le/la désavantagent dans son travail, il appartient à l'administration de les expliquer et de les justifier. Elle seule peut expliquer pourquoi elle a pris ces mesures.

85. Dans le cas présent, je conclus que, la requérante ayant demandé que l'on reconsidère son rapport, le Directeur exécutif du FNUAP a donné, de la décision prise par le Fonds de muter la requérante à un autre poste, des raisons qui se tiennent et qui sont objectivement vérifiables. L'administration n'a pas cherché à dissimuler le fait que le nouveau poste auquel la requérante était réaffectée était précaire, mais elle en a par la suite fourni une explication valable et lui a donné l'assurance qu'elle lui garantissait son maintien dans l'Organisation une fois supprimé le nouveau poste.

86. La conclusion selon laquelle la requérante n'obtenait pas de résultats en rapport avec les compétences demandées s'appuie sur les rapports de PAD pour 2005 et 2006 qui ont été confirmés par le Groupe de la procédure d'objection, organe de contrôle indépendamment constitué. Il n'y a rien dans le pouvoir d'appréciation du Tribunal qui appelle une conclusion différente de celle du Groupe de la procédure d'objection. Le Groupe d'examen de la gestion n'aurait pas dû comprendre le chef de service dont la requérante critiquait tellement le comportement professionnel, mais l'examen de la question par le Groupe de la procédure d'objection atténuait tout préjudice subi de ce fait par la requérante. La conclusion du FNUAP à une insuffisance de résultats en 2005 et 2006 était donc justifiée.

87. La décision d'adopter une démarche proactive en essayant de remédier aux problèmes d'insuffisance des résultats, non seulement de la requérante, mais aussi d'un(e) autre fonctionnaire qui était dans la même situation, était, selon toute apparence, une réponse raisonnable et rationnelle à ce que le Groupe de la procédure d'objection appelait un difficile problème d'emploi.

88. Si l'administration lui avait expliqué toutes ces choses avant ou au moment de sa mutation, la requérante n'aurait eu, en droit, aucune raison de se plaindre. Mais la

lettre l'informant de sa mutation sans ces explications ne lui en expliquait pas suffisamment les raisons et cela a sans aucun doute contribué à faire croire à la requérante que la décision était brutale et injuste. Les raisons ne lui en ont été données que quand elle a demandé une reconsidération de la décision. À cet égard, les précédents dysfonctionnements du système PAD évoqués plus haut sont à considérer. Le manquement à la nécessité de parler ouvertement des sujets d'insatisfaction quand ils sont devenus apparents s'est répété au moment de la mutation.

89. Je conclus donc que, bien que le FNUAP ait été justifié quant au fond de prendre la décision de muter la requérante, la manière dont elle lui a fait part de cette décision laissait à désirer et était contraire à son obligation d'employeur de traiter équitablement son personnel. Elle a omis de lui expliquer pertinemment pourquoi on la mutait et ceci a conforté la requérante dans la conviction qu'on la traitait insidieusement en représailles pour son attitude face au problème des congés en 2005. Je conclus qu'elle a manqué de jugement dans cette conviction, mais la façon dont le FNUAP a traité sa situation a peu fait pour atténuer ses appréhensions, lui ayant, au contraire, causé sans nécessité stress et anxiété.

## **Dédommagement**

### ***Réparation pour souffrance et stress***

90. La requérante a demandé des dommages-intérêts pour troubles affectifs et stress. Le chiffrage de ce dommage ne relève pas d'une science exacte, mais il existe des principes directeurs. Le point de départ est l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies qui prévoit que normalement le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à deux années de traitement de base du requérant.

- a) Un dédommagement ne peut être

présent, ne témoigne que la requérante ou la défense ait commis pareil abus. Il pourra arriver, dans d'autres circonstances, que le Tribunal se sente obligé d'accorder des dommages-intérêts, mais cela ne se justifie pas dans le cas présent. Il n'y a donc pas lieu de rendre cette ordonnance.

### ***Réintégration***

98. La requérante demande à être réintégrée dans son poste ou dans un poste semblable au sein du FNUAP qui soit au moins au même niveau et aussi sûr (c'est-à-dire dans un poste qui ne risque pas d'être supprimé).

99. Bien que j'aie conclu à un certain degré d'injustice de la part du FNUAP touchant la manière dont il a communiqué à la requérante la décision de la muter à un nouveau poste, je suis convaincu aussi que la décision a été prise dans le respect des règles avec des garanties appropriées quant au maintien de l'emploi de la requérante. Celle-ci a depuis quitté ce poste pour un autre. Il ne sera pas rendu d'ordonnance de réintégration dans le poste d'où elle avait été mutée.

### ***Remplacement des rapports de PAD***

100. La requérante demande que l'on remplace ses rapports de PAD pour 2005 et 2006 par des rapports qui disent exactement ce qu'ont été son comportement professionnel et la non-observation du processus PAD par son chef de service et que l'on retire de son dossier le rapport du Groupe de la procédure d'objection. Compte tenu des preuves avancées par l'une et l'autre partie et pour les raisons données plus haut, cette réparation ne se justifie pas.

### **Ordonnance**

101. Il est ordonné à la défense de payer à la requérante l'équivalent d'un mois de salaire net calculé au niveau de salaire qui est le sien à la date du présent jugement.

Cas n° : UNDT/NY/2009/009/JAB/2007/108

Jugement n° : UNDT/2009/028

*(Signé)*

Juge Coral Shaw

Ainsi jugé le 5 octobre 2009

Enregistré au greffe le 7 octobre 2009

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York