



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9  
Jugement n° : UNDT/2009/019  
Date : 17 septembre 2009  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Thomas Laker

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Víctor Rodríguez

BALESTRIERI

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

JUGEMENT

---

**Conseil pour le requérant :**

Stefano Inama

**Conseil pour le défendeur :**

Eva K. Murray, CCI

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n° : UNDT/2009/019

Avertissement : Le format de ce jugement a été modifié à des fins de publication conformément aux articles 26 et 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **Jugement**

1. La requête déposée par la requérante est rejetée.

## **Les questions en cause**

2. Par recours, enregistré le 9 août 2008 par la Commission paritaire de recours de Genève et transmis au Tribunal du contentieux administratif sous la cote UNDT/GVA/2009/9 le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la requérante conteste la décision de ne pas renouveler son engagement temporaire au-delà du 30 avril 2008.

## **Les faits**

3. La requérante est entrée au service du Centre du commerce international (ci-après dénommé le CCI) en qualité de conseillère du programme à la classe L-3, le 1<sup>er</sup> novembre 2003, au bénéfice d'un engagement de durée déterminée (relevant de la série 200) d'une année. Elle a été affectée à l'Unité de coordination du programme intégré conjoint d'assistance technique (ci-après dénommé JITAP)<sup>1</sup>. Le 1<sup>er</sup> novembre 2004, son contrat a été prolongé d'une année.

4. En juin 2005, le Département des ressources humaines du CCI a lancé une enquête interne sur la situation des relations de travail au sein du JITAP. Dans le cadre de cette enquête, des entretiens personnels ont été menés avec tous les membres du personnel travaillant à l'époque pour le JITAP, avec un certain nombre d'anciens membres du personnel de cette unité et d'autres personnes qui ont eu des contacts réguliers avec son personnel.

5. Le 1<sup>er</sup> novembre 2005, l'engagement de la requérante a été prolongé d'une année supplémentaire. L'enquête préliminaire menée par le Département des ressources humaines du CCI a été conclue en décembre 2005. S'appuyant sur le rapport issu de cette enquête, le Directeur exécutif du CCI a estimé qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour poursuivre la question en engageant des procédures

---

<sup>1</sup> *Le JITAP était un programme interinstitutions de renforcement des capacités lié au commerce exécuté conjointement par l'OMC, la CNUCED et le CCI.*

disciplinaires formelles. Toutefois, en janvier 2006, un moniteur a été recruté pour aider le coordonnateur du JITAP à améliorer son style de communication et son aptitude à gérer les personnes.

6. Le 11 mai 2006, la requérante a été provisoirement affectée hors du JITAP à la Division de la coordination de la coopération technique, au Bureau de l'Asie et du Pacifique, de l'Amérique latine et des Caraïbes (ci-après dénommé le DTCC/OAPLAC), pour remplacer une fonctionnaire en congé de maternité. Le contrat de la requérante devant expirer le 31 octobre 2006, elle a demandé conseil au Médiateur et au Conseil de coordination du personnel sur la manière de gérer une situation de représailles éventuelles au cas où elle réintégrerait l'Unité de coordination du JITAP.

7. Le 28 septembre 2006, la requérante et les autres membres de l'équipe du JITAP a adressé une lettre au fonctionnaire qui était alors le Chef de la Section des ressources humaines au CCI pour s'enquérir des résultats de l'enquête sur « l'affaire de harcèlement ». Ils se sont déclarés préoccupés par le fait que, à la suite de l'enquête, plusieurs d'entre eux avaient été mutés à d'autres sections et divisions pour pourvoir des postes vacants temporaires ou étaient partis travailler ailleurs. Ils craignaient que cette situation ne « compromette » leurs perspectives de carrière.

8. Le 1<sup>er</sup> novembre 2006, le contrat de la requérante a été prolongé de sept mois et elle a été mutée au bureau du Directeur. Son contrat a été prolongé deux fois encore, d'un mois à chaque fois, jusqu'au 31 juillet 2007.

9. Le 1<sup>er</sup> août 2007, elle a été réaffectée en qualité de conseillère auprès du DTCC/OAPLAC, après que sa candidature à un poste temporaire eut été retenue (en remplacement d'une autre fonctionnaire). Elle s'est vu offrir un contrat de cinq mois. Le 1<sup>er</sup> janvier 2008, la source de financement de son poste a changé c'est-à-dire que c'est de nouveau le JITAP qui apportait les fonds nécessaires et son contrat a été prolongé jusqu'au 31 mars 2008.

10. Le 31 janvier 2008, la Section des ressources humaines du CCI a été informée que le financement de tous les postes relevant du JITAP cesserait le 30 avril 2008 et qu'aucune autre prolongation ne serait possible à moins d'une injection notable de nouveaux fonds extérieurs avant la fin d'avril 2008.

11. Par lettre datée du 27 février 2008 émanant du Chef de la Section des ressources humaines du CCI, la requérante a été informée que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 30 avril 2008. La même décision a été communiquée aux trois autres fonctionnaires restants dont les contrats étaient encore financés par le JITAP. Le contrat de la requérante a alors été prolongé d'un mois à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, cette fois en qualité de conseillère au Bureau pour l'Afrique.

12. Le 14 mars 2008, la requérante a écrit au Chef de la Section des ressources humaines du CCI pour lui communiquer son étonnement devant la lettre de cessation de service datée du 27 février 2008 et pour exprimer l'espoir que les dispositions nécessaires seraient prises « pour continuer d'utiliser ses services [...] ». En avril 2008, plusieurs conversations téléphoniques ont eu lieu entre le Chef de la Section des ressources humaines et la requérante. Celle-ci s'est vu alors offrir, sous la forme de l'intervention d'un consultant en réorientation, une aide qu'elle a refusée.

13. Par lettre datée adressée le 24 avril 2008 au Secrétaire général, la requérante a soumis une demande de réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat. Le 28 avril 2008, elle a soumis une demande de suspension en exécution au Secrétaire de la Commission paritaire de recours. Le Vice-Secrétaire général adjoint, après avoir examiné le rapport de la Commission, a décidé de rejeter la demande de suspension d'exécution.

14. Le 13 mai 2008, la requérante a déposé une plainte pour représailles auprès du Bureau de la déontologie. Dans sa lettre, elle faisait état de « représailles subies pour avoir antérieurement signalé une faute ou coopéré avec des enquêteurs dûment habilités ».

15. Par lettre datée du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'administrateur chargé du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, a répondu à la demande de réexamen de la requérante. Il était dit entre autres dans sa lettre que « la décision de ne pas prolonger l'engagement [de la requérante] a été prise conformément au Statut et au Règlement du personnel et aux textes administratifs ». Le 9 août 2008, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours de Genève.

16. Le contrat de la requérante, qui devait expirer le 30 avril 2008, a été prolongé plusieurs fois jusqu'à épuisement de ses droits au congé de maladie le 17 octobre 2008. Il a alors été mis fin à son service.

17. L'audience s'est tenue le 27 août 2009. La requérante et son conseil y ont assisté ainsi que le défendeur.

### **Arguments des parties**

Les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

18. Le non-renouvellement de son engagement a constitué en fait des « représailles » parce qu'elle avait fait état d'une faute et de harcèlement conformément aux circulaires ST/SGB/2005/21 et ST/SGB/2008/5. Depuis qu'elle a confirmé qu'il y avait eu harcèlement, la direction du CCI a pris une série de décisions qui constituait des représailles marquées à son égard et a trouvé son aboutissement dans la décision de ne pas renouveler son engagement. Cette décision était le résultat final de l'absence des mesures que la direction du CCI auraient dû prendre pour réagir comme il convenait à un cas de harcèlement et de détournement de pouvoir.

19. La direction du CCI a pris des mesures concrètes de représailles à l'égard de la requérante en la retirant du poste de conseillère de programme à l'Unité de coordination du JITAP pour lui attribuer une série d'affectations de courte durée sans perspectives de carrière.

20. Le rapport d'entretien de la requérante constituait une plainte formelle pour harcèlement et détournement de pouvoir qui satisfaisait aux règles prévues dans les circulaires ST/SGB/2005/21, ST/SGB/2008/5 et ITC/AI/2003/06. Puisqu'une enquête interne était en cours « il n'était ni approprié ni logique de déposer une plainte formelle tant que l'issue de l'enquête n'était pas communiquée à la requérante et aux personnes à qui il avait été fait grief ». De plus, ni le Conseil de coordination du personnel ni le Médiateur n'a suggéré à la requérante qu'elle avait l'option de déposer une plainte officielle avant la conclusion de l'enquête.

21. Cette conclusion n'a été rendue publique que lors de l'audience de la Commission paritaire de recours – pendant la suspension d'exécution – en violation du paragraphe 5.18 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et malgré les tentatives répétées de la requérante pour s'informer. De plus, selon la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, il fallait l'informer rapidement de l'issue de l'enquête pour qu'elle puisse exercer son droit de recours. Il s'ensuit que non seulement elle n'a pas bénéficié d'une procédure régulière mais elle a également été privée de son droit de recours.

22. Puisque la direction du CCI a délibérément conclu l'enquête interne en estimant que l'on n'était pas confronté « à un cas de harcèlement mais de relations de travail difficiles », la direction est partie de l'idée qu'il y avait lieu de partager de manière égale les responsabilités. La requérante a fait valoir que la prolongation de son contrat à des postes temporaires était liée à la prolongation du contrat du coordonnateur du JITAP afin qu'il ne semble pas y avoir traitement inéquitable. En particulier, la requérante a relevé l'argument du défendeur selon lequel « si [le coordonnateur] voyait son engagement prolongé, le contrat de la requérante serait également prolongé de la même période ». Elle affirmait que cette déclaration constituait un aveu public de la direction du CCI qui confirmait ses allégations de représailles et de mauvaise gestion.

23. Le contrat de la requérante a été prolongé à partir de janvier 2008 grâce à des fonds du JITAP alors qu'elle travaillait sur d'autres projets dans le but de préparer le

terrain en vue de son licenciement. Elle a fait observer que, au début de 2008, la direction du CCI a décidé de la retirer d'un poste temporaire à la Section DTCC/OAPLAC qu'elle occupait depuis que sa candidature avait été retenue à l'issue d'un concours interne pour la faire finalement dépendre de nouveau du budget du JITAP. Elle a souligné que cette mesure a été prise conjointement avec la décision de fermer l'Unité de coordination du JITAP où elle avait eu son premier engagement et dont elle avait été retirée il y avait plus de deux ans.

24. Au moment de son départ, elle travaillait sur « des programmes d'assistance technique à caractère technique », un type de programme dans lequel les donateurs se déclarent très enclins à utiliser les fonds restants du JITAP (environ 1,7 million de dollars). Son contrat aurait donc pu être renouvelé. Alors que le défendeur a affirmé que le JITAP II et l'Unité de coordination du JITAP avaient été fermés le 30 avril 2008, leur fermeture officielle n'a eu lieu en fait que le 29 septembre 2008 comme le défendeur l'a reconnu lui-même. La direction du CCI aurait donc pu utiliser les ressources restantes du JITAP pour prolonger son contrat au moins jusqu'au 29 septembre 2008 date à laquelle la clôture financière eut lieu officiellement. À défaut, elle aurait pu être réaffectée à d'autres fonctions comme cela a été fait pour tous les autres collègues.

25. Contrairement à ce qu'affirme le défendeur, il n'est pas vrai que « tous les autres fonctionnaires de l'équipe du JITAP y compris M<sup>me</sup> [R. F.] et quelques anciens fonctionnaires tels que M<sup>me</sup> [R. G.] » aient été licenciés le 30 avril 2008 puisqu'à la date du recours, le CCI continue de les employer. La direction du CCI a donc fait subir une discrimination à la requérante dans ses possibilités de carrière alors que le coordonnateur du JITAP demeurait « indemne » à son poste, que le reste du personnel du JITAP continuait de travailler au CCI et qu'une autre personne était recrutée pour reprendre les tâches et les fonctions de la requérante.

26. Cette dernière pouvait légitimement escompter que son engagement soit prolongé puisque le JITAP continuait d'être un « programme en vie ». Elle renvoie à un courriel daté du 21 avril 2008 adressé par M. [F. G.] à M. [M. F.] dans lequel ce



dernier est informé qu'il serait l'agent de liaison pour l'entité qui succéderait au JITAP.

27. La direction du CCI a abusé de son pouvoir à plusieurs reprises en n'agissant pas de bonne foi dans son traitement du dossier de la requérante et en exerçant dans les faits des représailles à son égard.

La requérante demande les réparations suivantes :

1) Sa réintégration et/ou le renouvellement de son engagement soit pour une période d'au moins deux ans soit pour une période supérieure que le Secrétaire général fixera ou bien une indemnité pécuniaire équivalente versée au titre du préjudice et des torts qu'elle a subis;

2) L'octroi de 10 000 dollars au titre des dépens et de 500 dollars pour ses dépenses et débours; et

3) Une injonction du Tribunal ordonnant au CCI de communiquer officiellement le rapport sur l'enquête interne à la requérante et aux autres membres de l'Unité de coordination du JITAP ou tout au moins de les informer officiellement de l'issue de ladite enquête en leur donnant ainsi la possibilité de faire appel.

Le défendeur demande :

Que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement. Il demande au Tribunal de conclure que le non-renouvellement du contrat de la requérante était conforme aux règles et procédures établies et relevait de la compétence de la direction.

Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

28. La requérante était titulaire d'un engagement relevant de la série 200 du Règlement du personnel qui s'applique aux personnels chargés des projets d'assistance technique. Selon la disposition 204.3 du Règlement du personnel, tout engagement temporaire expire sans préavis à la date indiquée dans la lettre

d'engagement pertinente et n'autorise pas son titulaire à escompter un renouvellement. Le défendeur a rappelé la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies et a indiqué que le règlement permet le licenciement d'un fonctionnaire nommé en vertu de la série 200 indépendamment de la qualité des services rendus par l'intéressé ou de ses qualifications personnelles. Il a expliqué que les engagements relevant de la série 200 étaient entièrement tributaires d'événements imprévisibles tels que la demande du gouvernement et la disponibilité de fonds.

29. Le motif de la non-prolongation du contrat de la requérante était qu'il n'y avait plus de fonds disponibles. Le défendeur a expliqué que le 30 avril 2008 il avait été mis fin au financement de tous les postes relevant du JITAP. Il a rappelé que le 27 février 2008 « le chef [de la section] des ressources humaines a adressé à tous les membres du personnel relevant du JITAP une lettre les informant que leur dernier jour de service au CCI serait le 30 avril 2008 ».

30. L'Unité de coordination du JITAP a été fermée le 30 avril 2008 et les contrats des autres fonctionnaires ayant rang d'administrateur dont les contrats étaient financés par le JITAP n'ont pas été non plus prolongés. M<sup>me</sup> [R. F.], après qu'elle eut quitté le JITAP, avait travaillé au CCI au titre d'un projet différent et grâce à un financement différent et M<sup>me</sup> [R. G.], qui était une employée du CCI au moment du dépôt de la présente requête, ne travaillait pas pour l'Unité de coordination du JITAP lorsque celle-ci a été fermée.

31. Le défendeur a rejeté l'allégation de la requérante selon laquelle le non-renouvellement de son engagement constituait en fait des « représailles » parce qu'elle avait signalé une faute et fait état de harcèlement. Il a souligné qu'au cours de l'enquête préliminaire menée par la Section des ressources humaines, la requérante a participé aux entretiens en tant que témoin mais n'a jamais présenté de plainte formelle. Aucune procédure officielle de harcèlement n'a été engagée et aucun fonctionnaire lié à l'Unité de coordination du JITAP n'a déposé de plainte écrite pour harcèlement.

32. Le rapport d'entretien que la requérante a signé au cours de l'enquête préliminaire ne constituait pas une plainte écrite formelle telle que définie à la section 3.1 de l'instruction administrative ITC/AI/2003/06 relative aux procédures de traitement des cas de harcèlement sexuel. La décision de ne pas déposer de plainte écrite faisait suite à l'« inaction » de la requérante elle-même. Le défendeur a souligné que seul l'auteur du harcèlement présumé et la personne à qui il a été fait grief doivent être informés de la démarche qu'il a été décidé de suivre. Il suffit que le personnel du JITAP sache que des mesures administratives appropriées ont été prises (enquête interne, moniteur extérieur). Le défendeur a fait valoir qu'une procédure régulière avait été suivie lors de l'enquête préliminaire et que le CCI n'était pas tenu de communiquer l'issue de l'enquête à la requérante.

33. Le défendeur a rejeté l'affirmation selon laquelle le CCI n'a pas respecté le droit de la requérante à une procédure régulière au cours de l'enquête préliminaire. Il souligne que l'enquête a été menée conformément à la circulaire d'information ST/IC/2003/17 « Nos valeurs fondamentales interdisent la discrimination et le harcèlement » qui énonçait la politique en vigueur à l'époque des faits.

34. La direction du CCI a suivi l'avis du Médiateur et a pris des mesures en vue de la prolongation de l'engagement de la requérante lorsqu'il n'y a plus eu de fonds au JITAP et qu'il a paru que le programme pourrait arriver à son terme. D'après le défendeur, le Médiateur a conseillé que « indépendamment du financement ou d'autres questions liées au programme, il serait essentiel, s'agissant de non-représailles, de veiller à ce que si le contrat [du coordonnateur] était prolongé, le contrat de la requérante soit également prolongé de la même durée ». Il ne s'agissait pas là d'un « aveu public » comme la requérante le considérait, mais bien d'un résumé de l'avis donné par le Médiateur dont la requérante avait demandé l'aide et que le défendeur avait écouté.

35. Une fois que le JITAP a cessé d'être financé, la haute direction du CCI s'est efforcée de trouver un poste vacant qui corresponde à l'expérience et aux compétences de la requérante mais aucun débouché approprié n'a été trouvé. De plus,

le Chef de la Section des ressources humaines du CCI a offert à la requérante à titre personnel les services d'un consultant en réorientation susceptible de l'aider à trouver un nouveau poste mais elle a refusé cette aide.

36. S'agissant de l'allégation de la requérante selon laquelle le CCI avait décidé arbitrairement de modifier le financement de son poste, le défendeur a affirmé que cette modification s'explique du fait que le CCI « se préoccupait d'obtenir des fonds pour que la requérante continue d'avoir un emploi ». La direction du CCI a suivi l'avis du Médiateur et a pris des mesures pour que le contrat de la requérante soit prolongé parallèlement à la durée du contrat du coordonnateur du JITAP lorsqu'il n'y eut plus de fonds disponibles.

37. Pour ce qui est de l'espoir que la requérante prétend avoir eu de voir son contrat renouvelé, le défendeur a estimé que même si « M. [M. F.] a été désigné au Bureau pour l'Afrique comme agent de liaison pour le mécanisme qui a succédé au JITAP, il ne s'agissait pas de son unique responsabilité mais seulement d'une affectation venant s'ajouter aux fonctions qui étaient déjà les siennes ». En outre, s'agissant des fonds du JITAP, le défendeur a fait observer que même si le CCI est le gestionnaire fiduciaire du Fonds commun d'affectation spéciale<sup>2</sup>, il ne peut décider s'il y a lieu d'utiliser ces fonds et comment le faire. Les fonds sont gérés sous l'orientation générale du groupe d'orientation du programme conjoint.

### **Considérants**

38. La requête ayant été jugée recevable *ratione temporis* et *ratione materiae*, le fond de l'affaire est examiné à la lumière des règles en vigueur et de la jurisprudence.

39. D'après l'ancienne disposition 204.3 du Règlement du personnel – qui était en vigueur à l'époque où a été prise la décision contestée et est donc applicable au cas d'espèce – le personnel des projets se voit accorder des engagements temporaires qui ont une durée déterminée et n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une

---

<sup>2</sup> « Le Fonds commun d'affectation spéciale pour le Programme intégré CNUCED/OMC/CCI d'assistance technique en faveur de certains PMA et d'autres pays africains ».

prolongation. Cette disposition est conforme à la disposition 4.13 c) du Règlement du personnel en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 dans laquelle il est dit que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est fondé, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de son engagement ou la conversion de son engagement en engagement d'un type différent, quelle que soit la durée de service. De plus, le Tribunal administratif des Nations Unies, dans sa jurisprudence antérieure, a reconnu que puisque les engagements relevant de la série 200

« dépendent entièrement de facteurs imprévisibles tels que les demandes de gouvernements et la disponibilité de fonds [...] [l]e système de la série 200 ne pourrait fonctionner comme prévu si les fonctionnaires nommés dans le cadre de cette série avaient les mêmes garanties d'emploi et de carrière que les fonctionnaires nommés dans le cadre de la série 100 » [jugement n° 885, *Handelsman* (1998)]. « Aussi, d'une manière générale, les règles de la série 200 ne prévoient-elles pas d'engagement de carrière comme les règles de la série 100, mais prévoient-elles simplement l'octroi d'engagements temporaires » [jugement n° 1163, *Seaforth* (2004)].

Le Tribunal du contentieux administratif, en tant qu'élément du nouveau système d'administration de la justice n'a actuellement aucune raison d'adopter un point de vue différent.

40. Conformément à la disposition 209.2 c) du Règlement du personnel, « la cessation de service qui résulte de l'expiration d'un engagement de durée déterminée intervient automatiquement, sans qu'il soit donné de préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ». Les fonctionnaires qui – comme c'était le cas de la requérante – bénéficient d'un engagement de durée déterminée n'ont pas droit au renouvellement de leur engagement à moins de circonstances spéciales. D'après la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies :

« Ces circonstances spéciales peuvent comprendre 1) l'abus du pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger l'engagement ou 2) une promesse formelle de l'Administration autorisant le fonctionnaire à compter sur la prolongation

de son engagement. L'exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger un contrat relevant de la série 200 ne doit pas être affecté d'un vice tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents pouvant entacher sa décision ». [jugement n° 885, *Handelsman* (1998)].

41. Si l'on applique les critères susmentionnés qui – même s'ils ne lient pas le nouveau Tribunal – peuvent être utilisés pendant une période de transition (voir UNDT/GVA/2009/003; UNDT/NBI/2009/017), il est impossible d'établir des circonstances spéciales.

42. Premièrement le Tribunal estime que l'on ne peut dire que la décision de ne pas renouveler l'engagement constitue l'exercice inapproprié du pouvoir discrétionnaire. Il ressort du dossier que l'engagement de la requérante n'a pas été renouvelé parce qu'il n'y avait plus de fonds disponibles. La requérante a été recrutée pour travailler à l'Unité de coordination du JITAP qui a été fermée en avril 2008 – à moins que le JITAP proprement dit n'ait été seulement fermé qu'en septembre 2008 après l'adoption des états financiers. Tous les contrats des fonctionnaires ayant rang d'administrateur et relevant du financement du JITAP, dont la requérante faisait partie, ont expiré en avril 2008.

43. En ce qui concerne la conclusion de la requérante selon laquelle la décision de ne pas renouveler son engagement constituait en fait des représailles parce qu'elle avait signalé une faute et fait état de harcèlement, le Tribunal estime que rien dans le dossier ne corrobore cette affirmation. Rien ne permet de considérer que la décision de non-renouvellement qui a été prise en avril 2008 était liée aux événements qui s'étaient produits en 2005. Il est certes vrai qu'à la suite de l'enquête préliminaire, la requérante a été mutée à différents postes mais il est impossible à ce stade de déterminer s'il existait un lien direct entre les mutations et l'issue de l'enquête. Il y a lieu de noter que chaque mutation constituait en elle-même une décision administrative qui n'a pas été contestée par la requérante à l'époque des faits et ne

relève pas de la présente requête. Il ressort du dossier que la direction du CCI a suivi le conseil du Médiateur et a pris plusieurs dispositions en matière de financement visant à renouveler le contrat de la requérante jusqu'à la fermeture de l'Unité de coordination du JITAP en avril 2008.

44. S'agissant de l'affirmation de la requérante selon laquelle la décision de prolonger son contrat en janvier 2008 en utilisant des fonds du JITAP alors qu'elle travaillait sur d'autres projets a été prise pour préparer le terrain en vue de son licenciement, le Tribunal estime que rien ne corrobore cette conclusion. Même si la décision de modifier le financement de son dernier engagement avait été irrégulière, cela ne changerait pas le caractère temporaire de son poste à DTCC/OAPLAC. La requérante a en fait remplacé une fonctionnaire en congé spécial sans rémunération qui allait réintégrer le poste en avril 2008. Il n'y a donc rien qui prouve que ses fonctions allaient être maintenues au-delà de mars 2008. On peut de toute façon faire valoir que la direction du CCI a renouvelé son engagement avec un financement du JITAP en avril 2008 alors qu'elle n'y travaillait plus et que son engagement à DTCC/OAPLAC avait expiré en mars 2008.

45. Deuxièmement, le Tribunal considère que la requérante n'était pas légitimement autorisée à compter sur le renouvellement de son contrat. Le Tribunal administratif des Nations Unies a affirmé que :

« une demande de renouvellement, pour être valable, doit se fonder non pas sur de simples affirmations verbales non corroborées par des preuves péremptoires mais sur un engagement ferme de renouvellement ressortant des circonstances de l'affaire » [jugement n° H40, *Shankar*, (1989)].

Pour justifier sa conclusion, la requérante s'appuie sur un courriel daté du 21 avril 2008 dans lequel M. [M. F.] était informé qu'il serait l'agent de liaison pour le « mécanisme qui succéderait au JITAP ». Forte de cette information, elle soutient que le programme du JITAP continuait d'être « un programme vivant ». Or, il ressort du libellé de ce courriel qu'aucune promesse, même implicite n'y est faite par l'administration au sujet de la requérante. Les circonstances de l'affaire ne fondent

pas à conclure à un quelconque engagement ferme de renouvellement. La conclusion de la requérante sur ce point ne constitue qu'une spéculation au sujet d'un programme devant succéder au JITAP mais elle n'est pas corroborée par des faits assurés. Même si un autre programme avait été créé, cela n'aurait pas signifié implicitement que l'engagement de la requérante serait renouvelé.

46. Troisièmement, s'agissant du reproche fait à la direction du CCI de ne pas avoir communiqué à la requérante l'issue de l'enquête, il ressort du dossier que l'intéressée n'a pas soumis une plainte formelle pour harcèlement et que de ce fait la direction du CCI n'était pas tenue de lui communiquer l'issue de l'enquête préliminaire. La section 3.1 de l'instruction administrative ITC/AI/2003/06 relative aux procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel qui est également applicable à tous les types de discrimination et de harcèlement prévoit que :

« dans les circonstances où un règlement officieux ne convient pas ou n'a pas donné de résultats, l'intéressé peut adresser par écrit une plainte au Chef de la Section des ressources humaines du CCI ».

47. La section 3.5 de l'instruction administrative ITC/AI/2003/06 prévoit qu'une fois achevée l'enquête préliminaire,

« l'auteur présumé du harcèlement et la personne à qui il a été fait grief sont rapidement informés par le Chef de la Section des ressources humaines du CCI de la démarche qu'il a été décidé de suivre ».

48. D'après le rapport sur l'enquête préliminaire concernant les relations de travail et des cas éventuels de harcèlement au sein de l'Unité de coordination du JITAP, ni la requérante ni aucun des fonctionnaires de cette unité n'a soumis une plainte officielle pour harcèlement. Il ressort des archives que la Section des ressources humaines a décidé de procéder à une enquête préliminaire après les « discussions qu'un assistant principal à la gestion des ressources humaines de la Section des ressources humaines a eues avec les membres du personnel travaillant au JITAP au cours desquelles ceux-ci avaient évoqué les conditions de travail difficiles



qui étaient les leurs ». Ces difficultés paraissaient être dues aux relations interpersonnelles entre le coordonnateur du JITAP et ses collaborateurs.

49. En application des règles précitées, le défendeur n'était pas obligé de communiquer l'issue de l'enquête à la requérante puisque celle-ci n'a jamais déposé de plainte écrite pour harcèlement. Ces règles visent à assurer la confidentialité des preuves réunies au cours de l'enquête vis-à-vis des tiers. Cela est conforme aux règles du système des Nations Unies de rang hiérarchique supérieur telles que la circulaire ST/SGB/2008/5 relatives à « l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir » et il n'y a aucune raison de croire que ces critères devraient être appliqués différemment. Participer à une enquête en qualité de témoin – comme ce fut le cas de la requérante – ne signifie pas que l'on se retrouve dans la position d'une personne qui prend le risque de formuler une plainte officielle et mérite donc le privilège d'être rapidement informée du résultat de cette plainte.

50. Finalement, le Tribunal juge important de préciser que rien ne permet de conclure que la requérante aurait pu être privée de son droit à déposer une plainte officielle quelle qu'ait été l'enquête préliminaire menée par la direction du CCI. Autrement dit, le fait que cette direction a décidé de procéder à une enquête préliminaire sans qu'il y ait une plainte officielle, n'a pas privé la requérante de son droit de soumettre une plainte officielle distincte.

### **Conclusion**

Par ces motifs, il est décidé que la requête déposée par la requérante est rejetée.

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n° : UNDT/2009/019

*(Signé)*

Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 17 septembre 2009

Enregistré au greffe le 17 septembre 2009

*(Signé)*

Victor Rodríguez, Greffier, Genève