



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/009/
JAB/2007/108
Jugement n° : UNDT/2009/028
Date : 5 octobre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Coral Shaw

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

CRICHLOW

contre

Secrétaire général
de l'Organisation des Nations Unies

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Elle-même

Conseil pour le défendeur :
Andreas Ruckriegel, FNUAP

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^{er} 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 la gestion des installations du Service des achats et de la gestion des installations. En 2007, elle était devenue assistante de bureau de niveau G-5. Dans le cours de ses 17 années de service, la requérante a apporté un soutien administratif et financier et fourni des services de secrétariat aux chefs de ce service et elle a, pendant de nombreuses années, reçu une évaluation positive de son travail.

3. En avril 2005, un nouveau chef du Service des achats et de la gestion des installations – le chef de service de la requérante – a été nommé. La requérante allègue que les problèmes qui ont conduit au présent appel ont commencé quand son nouveau chef de service a donné des instructions concernant le traitement des congés annuels accumulés avant le 1^{er} avril 2005. Concrètement, la requérante avait reçu pour instruction de marquer présentes dans leur bureau quelques personnes qui étaient absentes.

4. La requérante dit avoir, dans un premier temps, suivi à regret ces instructions, bien que croyant qu'elles contrevenaient au règlement du personnel en matière de congé. Mais, quand son chef de service a refusé de mettre ses instructions par écrit, elle a refusé de continuer à les appliquer.

5. Par la suite, la requérante a reçu, pour 2005 et 2006, deux rapports d'appréciation de son comportement professionnel dont elle n'a pas été satisfaite parce qu'ils ne donnaient pas une image exacte de son travail. Suite à une procédure d'objection, qui maintenait pour l'essentiel l'appréciation que faisait le chef de service du comportement professionnel de la requérante pour 2005 et 2006, l'administration a décidé de muter la requérante dans un poste différent au sein du FNUAP, avec effet au 2 juillet 2007. La requérante a été notifiée de cette décision par mémorandum daté du 26 juin 2007.

6. Le 23 juillet 2007, moins d'un mois après sa mutation, la requérante a été prêtée au Secrétariat des Nations Unies à New York.

Allégations de la requérante

7. La requérante avance qu'après avoir refusé de faire ce que son chef de service lui demandait de faire, à savoir marquer présents des fonctionnaires absents, elle a été victime de représailles qui ont conduit à sa mutation dans un poste dont la suppression était prévue. Aux dires de la requérante, son chef de service a, dans les rapports qu'il a établis sur elle pour 2005 et 2006, jugé son travail peu satisfaisant en guise de représailles pour avoir refusé d'accéder à ses demandes.

8. La requérante avance en outre que son chef de service n'a pas suivi les modes d'évaluation appropriés et qu'on l'a autorisé à insérer rétroactivement des informations dans la partie de son rapport pour 2006 concernant l'appréciation semestrielle de son comportement professionnel. Elle allègue aussi que le Groupe de la procédure d'objection était prévenu contre elle et que le rapport établi sur elle pour 2005 contenait des contradictions et des erreurs de fait. Enfin, la requérante prétend

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.

9. Elle demande en guise de dédommagement :

a) Une indemnité compensatoire pour les souffrances émotionnelles et l'état de tension qu'elle a connus;

b) Une indemnité de consultation juridique d'un montant de 2. 500 dollars;

c) Sa réintégration dans son poste ou un poste semblable au FNUAP à la même classe ou à une classe supérieure et un poste au moins aussi sûr, c'est-à-dire dans un poste qui ne risque pas d'être supprimé;

d) Le remplacement de ses rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats (PAD) pour 2005 et 2006 par des rapports qui disent exactement comment elle a fait son travail et que son chef de service n'a pas suivi la procédure PAD;

e) La radiation du rapport du Groupe de la procédure d'objection de son dossier.

Conclusions de la défense

10. La défense répond tout d'abord qu'il faut considérer la requérante forclosée pour n'avoir pas déposé dans les délais prescrits l'exposé complet introductif de recours et qu'il y a donc abandon d'appel.

11. Au cas où le recours serait recevable, la défense prétend que le FNUAP a agi en toute légalité, dans le respect de ses droits et pour le bien du Fonds et de la requérante.

12. La défense allègue que les procédures d'appréciation du comportement professionnel ont été suivies tant en 2005 qu'en 2006 et que la requérante a reçu deux

rapports consécutifs dans lesquels ses résultats étaient jugés peu satisfaisants. L'examen du Groupe de la procédure d'objection concernant le rapport de 2005 a maintenu l'appréciation du chef de service et jugé sans fondement la prévention que le Groupe de la procédure d'objection aurait nourrie à l'égard de la requérante.

13. La défense allègue qu'aucune preuve n'a été avancée montrant que la requérante ait été brimée par ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

14. La défense avance qu'en réaffectant la requérante à son nouveau poste, le FNUAP ne faisait qu'essayer de bonne foi d'aider la requérante à améliorer ses résultats en changeant son cadre de travail. Elle reconnaît que son nouveau poste devait être supprimé, mais elle avance qu'en tout 342 postes devaient l'être dans le cadre de la restructuration et qu'en raison de son ancienneté et du fait qu'elle avait un contrat permanent, il est permis de dire que la requérante se serait classée à un rang extrêmement élevé sur l'échelle des priorités pour affectation à des postes correspondants disponibles. La défense indique que la requérante a été la seule à refuser de participer au processus de mise en équivalence des postes.

15. La défense fait savoir que la requérante a accepté d'être prêtée au Secrétariat des Nations Unies à New York avec effet au 23 juillet 2007 – après seulement 21 jours à son nouveau poste. Ce prêt était assorti d'un privilège général lui donnant le droit de réintégrer le FNUAP, mais pas à un poste particulier.

Questions préliminaires

Abandon de recours

16. La défense dit qu'après avoir reçu le compte rendu de la décision administrative, la requérante a déposé un exposé introductif de recours incomplet le 22 octobre 2007. Conformément à la disposition III.E du Règlement intérieur et instructions de la Commission paritaire de recours au Siège, la requérante était tenue de fournir à la Commission un exposé introductif de recours complet dans le délai

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^{er} 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 recevables¹.

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 les circonstances sous-jacentes qui ont conduit à cette décision. Afin d'apprécier la légalité de la décision de réaffectation, il faut revenir sur ce qui a conduit à cette décision. Les questions pertinentes comprennent la conduite et l'issue des procédures de PAD pour 2005 et 2006 et l'examen qu'en ont fait ultérieurement le Groupe d'examen de la gestion et un Groupe de la procédure d'objection.

27. L'appel de la requérante soulève un certain nombre de questions de nature factuelle et de nature juridique qui seront traitées à tour de rôle. On en donne ci-après le contexte.

Violation des règles relatives aux congés

28. Pour voir si la requérante est fondée à dire qu'elle a fait l'objet de représailles pour avoir refusé d'accepter de traiter abusivement les textes relatifs aux congés et aux états de présence, il faut commencer par déterminer ce que disent, sur la question, les faits et le droit.

29. Le système intégré de gestion arrête automatiquement le compte des jours de congé du personnel au 1^{er} avril de chaque année et annule tous jours de congés accumulés au-delà de 60 jours. En avril 2005, peu après son arrivée au FNUAP, le chef de service de la requérante lui a fait savoir que certains fonctionnaires avaient accumulé plus de 60 jours de congé annuel et il lui a demandé de les compter présents

¹ Jugement n° 1196, p. 8 (2004) et jugement n° 1171, p. 8 (2004) du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

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^{er} avril 2005. Elle déclare que ces fonctionnaires voulaient prendre leur congé annuel en mars 2005, avant la date butoir du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 respecte pas la démarche à suivre en la matière peuvent demander que leur rapport soit revu par le Groupe d'examen de la gestion. Après enquête, celui-ci peut juger que le chef de service a fait une évaluation qui manque de logique et d'équité, qu'il n'a pas adhéré aux normes en la matière et qu'il ne s'est pas conformé au système.

39. La politique et les méthodes de travail du FNUAP prévoient aussi une procédure de renvoi à un Groupe de la procédure d'objection, association d'individus plutôt que groupe constitué, chargé d'examiner les cas d'objection avec le maximum de diligence. Cet examen doit se faire dans les trois mois. Les Groupes établissent eux-mêmes l'organisation de leurs travaux. Les décisions s'y prennent à la majorité simple et le quorum est de trois. Un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) sont élus(es) par les membres.

40. Quand un exposé introductif d'objection qui répond aux conditions de forme a été reçu, le (la) président(e) assigne chaque cas d'objection à un membre du Groupe (Rapporteur). Le (la) président(e) peut, à sa discrétion, affecter deux rapporteurs à un cas si ce cas est suffisamment complexe. Un projet de rapport est présenté au Groupe pour examen et approbation. Il doit être bref et donner les raisons pour lesquelles les appréciations initiales devraient ou ne devraient pas être maintenues et pourquoi les remarques du Groupe d'examen de la gestion devraient être maintenues ou modifiées. Le rapport du Groupe de la procédure d'objection constitue le règlement définitif de l'affaire une fois approuvé par le Groupe.

Question 1 : les rapports PAD

41. La requérante se plaint, d'une manière générale, d'avoir été « persécutée », notamment sous forme de « harcèlement professionnel par plusieurs personnes », ce que, d'après la nature de la plainte, je crois signifier harcèlement dans le travail et pose d'embûches dans l'accomplissement de ses tâches.

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 a demandé à le voir. La réunion de mise au point définitive du rapport de la requérante a encore été retardée parce que son chef de services était en mission et qu'il n'en est revenu que début décembre 2005.

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 déçu par le fait que la requérante ne se reconnaissait pas de points faibles, disant qu'il avait, en de nombreuses occasions, appelé son attention sur l'insuffisance de ses résultats et que sa réaction avait été, pour ainsi dire toujours, de le nier ou d'en blâmer quelqu'un d'autre. Il expliquait son hésitation à mettre ces questions par écrit, préférant les traiter par la parole comme entrant dans le cours normal des choses. Il disait lui avoir à regret écrit en janvier 2006 au sujet de questions dont ils avaient déjà parlé, notamment de la mauvaise qualité de ses relations avec ses collègues.

52. Il disait aussi, dans le rapport, qu'elle avait été dessaisie du contrôle des congés à cause de son manque de diligence et d'exactitude. Il disait que son incapacité ou sa répugnance à traiter directement avec plusieurs collègues à propos de problèmes de congé était à l'origine de désaccords et d'interminables échanges de courriels sur ce qui aurait dû être des questions de routine et simples.

53. Après les observations finales de son chef de service, la requérante avait ajouté quelques remarques. Son rapport pour 2005 avait alors été revu par le Groupe de contrôle de la gestion et, plus tard, à sa demande, par un Groupe de la procédure d'objection.

Le rapport PAD pour 2006

54. Ni la requérante ni son supérieur hiérarchique n'ont parachevé la partie évaluation semestrielle du rapport. Cela a été fait en septembre 2006, sans commentaires, par la Division des ressources humaines.

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 limite concernant le rapport pour 2006 était dépassée et elle lui a demandé d'y mettre la dernière main. Le 15 mars 2007, il l'a informée que son évaluation en était à l'état de projet et il lui demandait de venir en parler. Il s'excusait du retard et disait qu'il n'avait pas été possible de l'achever pour février 2007, l'un et l'autre ayant « d'autres engagements ». La requérante n'a pas bien pris cette observation, pensant qu'on la blâmait du retard.

56. Au 29 mars 2007, le chef de service n'avait pas achevé le rapport et la Division des ressources humaines a conseillé à la requérante de cliquer sur l'onglet de finalisation. À ce stade, son chef de service n'avait pas fait ses observations finales, pas plus qu'il n'avait, selon la requérante, fait des observations sur la partie semestrielle du rapport. En avril 2007, quand elle a vérifié le rapport, elle a constaté que, dans la partie relative à l'appréciation semestrielle, son chef de service avait indiqué que cette partie n'avait pas été achevée parce que la requérante était absente pour congé de maladie. La requérante réfute cette raison et allègue que son chef de service avait refusé de l'achever. Elle était au travail en juin et juillet 2006 et en congé de maladie du 21 août au 11 octobre 2006.

57. Chose plus importante et grave, elle allègue que son chef de service avait pu avoir accès à son rapport pour le manipuler à son désavantage.

58. La défense tient de l'administrateur du système PAD la preuve que la partie semestrielle du rapport a été bouclée après avoir été finalisée en septembre 2006. L'administrateur dit que s'il est vrai, comme le prétend la requérante, que cette partie avait été rouverte après cette date, une date bien ultérieure serait apparue, mais tel n'était pas le cas.

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 concours de circonstances. L'évaluation de fin d'année a pris plusieurs mois, commençant par une lettre du chef de service à la requérante début janvier 2006 qui, au dire de la requérante, indiquait « au moins 16 domaines dans lesquels les résultats n'étaient pas satisfaisants ».

61. Il se peut que l'évaluation semestrielle pour 2006 ait de même souffert de l'absence de la requérante mais, compte tenu de l'expérience de l'année précédente, on aurait pu raisonnablement attendre du chef de service qu'il fasse un effort spécial pour gérer ce qui était clairement devenu une relation pénible en adhérant strictement et à la lettre aux directives et méthodes de travail de l'Organisation.

62. Je ne suis pas convaincu que le chef de service ait fait des ajouts non autorisés dans la partie semestrielle du rapport pour 2006. Il ressort de ce que la défense avance que cela aurait été impossible sans être découvert. Quoi qu'il en soit, les ajouts n'étaient pas défavorables à la requérante : ils disaient simplement que la requérante était absente pour cause de maladie, fait que la requérante ne nie pas.

63. Je conclus, toutefois, que son chef de service n'a pas exprimé d'une manière équitable et transparente son mécontentement quant au comportement professionnel de la requérante.

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

d'injustice qu'elle éprouvait et explique sa conviction que sa désapprobation du comportement de son chef de service et les mesures administratives prises par la suite à son encontre étaient liées.

Point n° 2 : le rapport du Groupe d'examen de la gestion

68. La requérante allègue que le rapport du Groupe d'examen de la gestion sur son comportement professionnel en 2005 a été influencé par son chef de service, pour lequel il y avait conflit d'intérêt.

69. La défense fait valoir que le rôle du Groupe d'examen de la gestion n'est pas d'agir comme organe chargé d'étudier les contestations, réfutations ou appels concernant les appréciations du chef de service mais d'être un outil de gestion qui n'a pas le pouvoir de changer ces appréciations. Selon la défense, son rôle n'est pas de revenir sur la décision du chef de service.

70. Suite au rapport de PAD pour 2005, le Groupe a été saisi de la question. Le chef de service de la requérante en était un des trois membres, apposant sa signature aux observations du Groupe en date du 14 août 2006, lesquelles étaient libellées comme suit :

« Comme il est dit dans le rapport de PAD concernant la période du rapport d'évaluation pour 2005, le Groupe d'examen de la gestion note que les objectifs [de la requérante] ont été réalisés en partie; il note aussi une acquisition progressive de maîtrise [de la requérante] en compétences de base et une totale maîtrise en compétences fonctionnelles. Il se dit inquiet de voir qu'il n'y a pas d'amélioration touchant les diverses insuffisances de résultats relevées dans le rapport de PAD pour 2003 et autres documents pertinents. Il note aussi que l'intéressée n'a pas remis de rapport de PAD pour 2004. Il demande [à la requérante] de se préoccuper immédiatement de trouver réponse à ces problèmes. À la demande du Groupe divisionnaire d'examen de la gestion, le Groupe d'appréciation du comportement professionnel a revu le rapport de PAD [de la requérante] pour 2005 et il partage les préoccupations du Groupe divisionnaire [.]Le Groupe d'appréciation du comportement professionnel recommande que la Division des ressources humaines ait un entretien avec [la requérante] concernant cette question, son comportement

professionnel et les conséquences à en attendre si ses résultats ne s'améliorent pas ».

71. Contrairement à ce que dit la défense, je trouve que le Groupe d'examen de la gestion exerce une fonction de contrôle. La politique du FNUAP autorise le Groupe à revoir les évaluations de comportement professionnel et à contrôler la gestion du chef de service et son respect des règles dans l'établissement du rapport de PAD. Une des fonctions expresses du Groupe est de revoir le mode d'établissement du rapport de PAD, mais seulement dans un petit nombre de cas. Quand il y a, comme ici, désaccord ouvert entre un chef de service et un(e) requérant(e) et quand le (la) requérant(e) est manifestement mécontent(e) de la démarche suivie par le chef de service et qu'il (elle) s'en est plaint(e), ce même chef de service serait mal venu de faire partie du Groupe d'examen de la gestion. Je conclus qu'en la présente occurrence le chef de service aurait dû se récuser afin d'éviter l'allégation inévitable et justifiée de conflit d'intérêt.

Point n° 3 : le rapport du Groupe de la procédure d'objection

72. Après avoir reçu le rapport du Groupe d'examen de la gestion, la requérante a déposé une requête d'objection concernant le rapport de PAD pour 2005. Elle critiquait les observations du Groupe et celles qui figuraient dans l'appréciation que faisait son chef de service de son comportement professionnel, observations qu'elle décrivait comme inexactes et malveillantes. Son objection a été jugée recevable en novembre 2006. Le rapport a été établi en mai 2007.

73. Le Président du Groupe de la procédure d'objection n'a pu trouver personne d'autre pour établir le rapport et s'est nommé lui-même rapporteur, ce dont le rapport ne faisait pas mystère. Le rapport notait aussi que l'objection de la requérante s'accompagnait d'une annexe en 20 points qui dépassait le cadre d'une objection. Le Groupe s'est borné à se prononcer sur les questions de son ressort et a rendu les décisions suivantes :

a) La majorité des appréciations du chef de service et des observations du Groupe d'examen de la gestion se justifient;

b) Il y a tout lieu d'être préoccupé par le fait que les précédents rapports de PAD concernant la requérante ne parlaient pas de problèmes de comportement professionnel. Le Groupe de la procédure d'objection recommande de rayer du rapport de PAD pour 2003 ce qui y est dit concernant des problèmes de cette nature;

c) On recommande fortement que la direction ose prendre les mesures administratives nécessaires pour résoudre les autres problèmes soulevés par la requérante qui ne relèvent pas de la procédure d'objection, ces problèmes risquant de paralyser le travail du Service et de se propager comme un virus si la direction ne s'y attaque pas résolument et avec diligence.

74. La requérante s'en est alors prise à la constitution du Groupe de la procédure d'objection et à son rapport, alléguant que l'inobservation des méthodes à suivre et de la légalité avait affecté l'issue de l'enquête du Groupe sur les griefs qu'elle nourrissait concernant le rapport de PAD pour 2005. La requérante disait que :

a) le Rapporteur affecté à son affaire, qui était aussi le Président du Groupe de la procédure d'objection, avait été irrégulièrement nommé par le Directeur exécutif du FNUAP et avait mis plus de trois mois à produire un rapport;

b) l'enquête du Groupe s'appuyait sur le témoignage de témoins anonymes et portait sur son caractère plutôt que sur ses droits légitimes;

c) le Groupe avait présenté abusivement un document clef en faisant état d'une lettre datée en réalité du 28 juillet 2006 comme étant datée du 28 juillet 2005 et utilisé cela comme preuve qu'il y avait eu une appréciation semestrielle du comportement professionnel de la requérante en 2005.

75. La défense dit approuver la composition et les conclusions du Groupe de la procédure d'objection. Elle tient du Rapporteur la preuve qu'il n'a nullement été chargé par le Directeur exécutif de travailler sur cette affaire et qu'il a dû s'en occuper parce qu'aucun autre membre du Groupe n'était disposé à le faire.

76. Je constate que le Groupe de la procédure d'objection a été correctement constitué conformément à la procédure et aux directives énoncées plus haut et qu'il a déposé des conclusions à l'issue d'une enquête approfondie. Son rapport, bien que bref (comme l'exigeait son mandat), a traité la principale question dont il était saisi, à savoir s'il fallait maintenir la double appréciation dans le rapport de PAD. En raison de l'étendue du champ de la procédure d'objection engagée par la requérante, le rapport ne pouvait pas manquer de noter que se posaient dans le Service des problèmes auxquels il faudrait tenter de trouver remède mais qui n'entraient pas dans le ressort de la procédure d'objection. La seule critique que la requérante formule à juste titre est que le Groupe de la procédure d'objection a tenu compte d'une lettre datée par erreur de l'année précédente. En l'absence de cette lettre, il n'existe pas de preuve écrite attestant que le chef de service a soulevé avec la requérante, autrement que verbalement et à titre non officiel, des questions relatives à la qualité de son travail, point dont il a été question plus haut.

77. Compte tenu de la légalité de sa constitution et de la manière dont le Groupe de la procédure d'objection a mené son enquête et établi son rapport, il n'y a pas lieu de mettre en doute la pertinence de ses conclusions, à savoir que les appréciations du comportement professionnel de la requérante par son chef de service étaient justifiées. La seule critique que l'on puisse valablement formuler contre le Groupe est d'avoir tardé à établir son rapport. La requérante ne dit pas comment cela a pu lui porter préjudice.

Point n° 4 : le changement de poste

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.

91. D'autres principes, hors Statut, comprennent ce qui suit :

a) Un dédommagement ne peut être accordé qu'en réparation des effets préjudiciables d'une atteinte avérée à la règle;

b) L'attribution de dommages-intérêts n'a rien de punitif pour l'employeur;

c) Le montant des dommages-intérêts devrait être proportionnel au dommage effectivement subi par le requérant.

92. Dans le cas présent, l'attribution de dommages-intérêts à la requérante doit se limiter aux effets qu'a eue sur elle l'atteinte avérée aux obligations de l'Organisation à son égard.

93. Il est clair, d'après le recours qu'elle a introduit, qu'il y a des années que la requérante se sent sous le coup d'une injustice et qu'elle a vu dans la mutation une nouvelle brimade.

94. Compte tenu de tout ce qui précède, je conclus que la requérante a droit à des dommages-intérêts d'un mois de salaire de base net correspondant à son niveau de salaire à la date du présent jugement.

Indemnité compensatoire de 2 500 dollars pour frais de consultation

95. La requérante demande une indemnité compensatoire de 2 500 dollars pour frais de consultation.

96. L'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dit que, quand le Tribunal du contentieux administratif décide qu'une partie a manifestement abusé de la procédure, il peut condamner cette partie à des dépens.

97. Cet article n'empêche pas expressément le Tribunal d'attribuer des dommages-intérêts, mais il en limite généralement l'attribution aux cas où le Tribunal décide qu'une partie a manifestement abusé de la procédure. Rien, dans le cas

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