



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/89
Jugement n° : UNDT/2009/071
Date : 11 novembre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Thomas Laker

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

CORCORAN

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**ORDONNANCE DE SUSPENSION
D'EXÉCUTION**

Conseil pour le requérant :

Rose Marie Dennis, Bureau d'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines

Les questions en cause

1. Aux termes de la requête datée du 2 novembre 2009 soumise au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 3 novembre 2009, la requérante demande la suspension de la décision datée du 12 octobre 2009 de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée au-delà du 12 novembre 2009.

Les faits

2. Après être entrée au service de l'ONU en mai 1996, la requérante a commencé à travailler pour la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) le 4 juin 2004.

3. Le 17 décembre 2007, elle a reçu son bilan d'étape dans le cadre du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires pour la période 2007-2008, dans lequel sa notation était : « Résultats non conformes à ceux attendus ». La requérante a été mutée hors de la mission le jour même et a été au service du programme des Volontaires des Nations Unies de janvier à février 2008 et du Comité chargé des personnes disparues de mars à juillet 2008, deux postes qu'elle a occupés à Chypre et pour lesquels son comportement professionnel lui a valu une meilleure évaluation.

4. Par mémorandum daté du 1^{er} juin 2008, la requérante a été informée que compte tenu de son comportement professionnel pendant la période considérée, son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé après le 30 juin 2008. Le 24 juin 2008, elle a soumis au Secrétaire général une demande de réexamen administratif de la décision du 1^{er} juin 2008.

5. Le rapport d'évaluation et de notation pour la période 2007-2008 a été finalement signé le 12 juin 2008 et la requérante a présenté une objection au rapport le 30 juin 2008.

6. Par mémorandum daté du 1^{er} juillet 2008, la requérante a été informée que son engagement serait désormais prolongé mois par mois. Depuis lors, son engagement de durée déterminée a été prolongé mensuellement jusqu'au 30 juin 2009. De juillet 2008 à mai 2009, la requérante a été en congé de maladie.

7. Le jury de révision a rendu son rapport le 1^{er} août 2008; il y recommandait que la notation de la requérante soit relevée pour devenir « Résultats partiellement conformes à ceux attendus ». Cette recommandation a été acceptée par le Représentant spécial du Secrétaire général et par le Chef de mission. Le jury de révision a en outre fait observer, entre autres, que : « en arrière-plan de bon nombre des problèmes relevés dans le rapport d'évaluation et de notation de la fonctionnaire on notait une difficulté et parfois une défaillance de communication » qui se sont notamment manifestées par le fait que ce n'est que très tard dans la période d'évaluation qu'un plan de travail a été finalement établi pour la fonctionnaire.

8. Par lettre du 12 août 2008 et en référence à la demande de réexamen administratif formulée par la requérante le 24 juin 2008, l'administrateur chargé du Groupe du droit administratif a informé cette dernière que puisque son contrat avait été prolongé jusqu'au 31 août 2008, la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée au-delà du 30 juin 2008 était devenue sans objet.

9. Le 29 septembre 2008, la requérante a soumis une autre demande de réexamen administratif de la « décision qui lui a été transmise le 27 juin et le 31 juillet 2008 et qui prolongeait son contrat jusqu'au 31 août 2008 ».

10. Par mémorandum daté du 23 décembre 2008, le Chef par intérim du Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu à la demande de réexamen présentée par la requérante le 29 septembre 2008 en soulignant que son engagement avait été prolongé pour lui permettre d'utiliser ses droits au congé de maladie et que lorsqu'elle reprendrait ses fonctions, un plan de mise à niveau serait mis en place en fonction duquel son comportement professionnel serait suivi de manière à ce que la possibilité de renouveler son engagement puisse être examinée dans de bonnes conditions.

11. La requérante a introduit le 13 mars 2009 un recours auprès de la Commission paritaire de recours de New York contre la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 30 juin 2008 puis de le renouveler mois par mois. Ce recours a été transféré au Tribunal du contentieux

administratif des Nations Unies le 1^{er} juillet 2009 où il a été enregistré sous la cote UNDT/GVA/2009/50.

12. Dans l'intervalle, le 14 juillet 2008, la requérante avait également déposé une plainte contre le Chef du Service des affaires civiles et contre le conseiller principal de la UNFICYP auprès du Bureau des services de contrôle interne. Ce bureau a demandé par la suite au Département de l'appui aux missions d'entrer en contact avec l'UNFICYP pour procéder à une enquête sur les allégations formulées. L'UNFICYP avait demandé à l'équipe de conduite et de discipline de la FINUL d'examiner la plainte de la requérante.

13. De mai à septembre 2009, la requérante a été mise en congé spécial sans traitement.

14. Par lettre datée du 8 mai 2009, le responsable de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions de l'UNFICYP a informé la requérante que compte tenu du certificat médical délivré par son médecin, son engagement de durée déterminée devait être prolongé de trois mois dans le cadre d'un plan de mise à niveau qui serait mis en place en collaboration avec ses premier et deuxième notateurs. Il ajoutait ce qui suit : « nous vous demandons de prendre les dispositions nécessaires pour vous présenter au travail dans un délai de trois jours ouvrables après réception de la présente lettre ».

15. La requérante a répondu à cette lettre par un courriel daté du 15 mai 2009 dans lequel elle a dit regretter que bien que son médecin ait conclu qu'elle était apte à reprendre le travail à la UNFICYP sous l'autorité d'un supérieur différent, elle reprenne le travail sous les ordres du même supérieur contre lequel elle avait déposé une plainte faisant l'objet d'une enquête qui n'était pas encore terminée.

16. Par courriel daté du 29 mai 2009 adressé à la requérante, le responsable de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions de l'UNFICYP a fait observer que : « en attendant le règlement de votre plainte contre votre supérieur qui est à la base de votre refus de reprendre votre poste à Chypre et du

fait que vos droits à congé sont épuisés, j'ai décidé de vous mettre en congé spécial sans traitement jusqu'à nouvel ordre à compter du 31 mai 2009 ».

17. Le 14 juillet 2009, ce responsable a informé la requérante par courriel qu'il avait décidé de prolonger son congé spécial sans traitement jusqu'au 31 juillet 2009 puisque l'examen de son dossier n'était pas encore achevé.

18. Par courriel daté du 26 août 2009 adressé au même responsable, la requérante a demandé une prolongation de son congé spécial sans traitement au-delà du 31 août 2009. Par courriel daté du 1^{er} septembre 2009, ledit responsable l'a informée de ce qui suit : « j'approuve la prolongation de votre congé spécial sans traitement jusqu'à la fin de septembre 2009 date à laquelle je reverrai la question ».

19. Par mémorandum confidentiel daté du 2 octobre 2009, la requérante a été informée par le fonctionnaire chargé du Département de l'appui aux missions de la UNFICYP que le rapport d'enquête avait conclu que les allégations formulées dans sa plainte n'étaient pas corroborées par le dossier et que le Département de l'appui aux missions avait conclu que l'affaire devrait être donc considérée comme close.

20. Par mémorandum daté du 12 octobre 2009, la requérante a été informée qu'après examen de la décision initiale du 1^{er} juin 2008, il avait été conclu qu'il n'y avait pas d'autre possibilité que de la licencier et que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 12 novembre 2009.

21. Le 3 novembre 2009, la requérante a déposé une requête dans laquelle elle demandait la suspension de la décision datée du 12 octobre 2009. Le défendeur a soumis sa réponse le 5 novembre 2009 et apporté, le 9 novembre 2009, des informations supplémentaires concernant le statut de la requérante comme le lui avait demandé le Tribunal. Conformément à l'ordonnance du Tribunal, la requérante a établi la preuve, le 9 novembre 2009, qu'elle avait soumis une demande de contrôle hiérarchique de la décision susmentionnée.

Arguments des parties

Les principaux arguments de la **requérante** sont les suivants :

22. Elle rappelle la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies selon laquelle même si le Secrétaire général dispose d'un pouvoir d'appréciation pour ne pas prolonger un engagement de durée déterminée, lorsqu'un motif a été invoqué pour ce faire, ce motif doit être appuyé par les faits. La requérante fait observer que même si la disposition 104.12 b) du Règlement du personnel est citée dans la lettre datée du 12 octobre 2009, cette lettre indique clairement que le motif à l'origine de la non-prolongation de son engagement est le même que dans la décision initiale du 1^{er} juin 2008 à savoir l'insuffisance alléguée de ses prestations.

23. La requérante fait valoir que les conclusions du jury de révision contredisent la déclaration inexacte du défendeur selon laquelle ses prestations laissent à désirer et que de plus son comportement professionnel de janvier à juillet 2008 – après qu'elle eut été retirée de la mission – lui avait valu la notation « prestations ayant fréquemment correspondu au niveau attendu » et « prestations ayant pleinement correspondu au niveau attendu ». Elle souligne que depuis juillet 2008, elle était en congé de maladie puis en congé spécial sans traitement. Elle estime que vu ce qui précède, le motif avancé pour justifier le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée, à savoir ses prestations insuffisantes, n'est pas appuyé par les faits, « est totalement dénué de fondement juridique ou factuel et constitue un abus de pouvoir d'appréciation ».

24. La requérante estime qu'il y a urgence puisque son engagement de durée déterminée ne sera pas prolongé au-delà du 12 novembre 2009 date à partir de laquelle elle quittera définitivement l'Organisation.

25. La requérante soutient que cette mesure lui causera un préjudice irréparable puisqu'elle la privera définitivement de la possibilité de recouvrer son droit à une procédure régulière qui est gravement violé par la décision de ne pas renouveler son engagement au motif que ses prestations seraient insuffisantes. À ce titre, elle se verrait également privée définitivement de la possibilité de voir son contrat

renouvelé, renouvellement qu'elle pouvait escompter après 14 ans d'excellents états de service dans le système des Nations Unies dans huit lieux d'affectation différents. La requérante est d'avis que la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée était arbitraire et entachée de partialité et constituait un abus de pouvoir et d'autorité de la part de son supérieur. Elle pense par ailleurs que le fait qu'elle se soit vu privée de la possibilité d'examiner les conclusions du rapport d'enquête sur sa plainte contre son supérieur constitue un déni des garanties d'une procédure régulière et entrave sa capacité à bien se défendre contre la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée au motif qu'elle était entachée d'abus d'autorité.

Les principaux arguments du **défendeur** sont les suivants :

26. Selon le défendeur, la décision de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée au-delà du 12 novembre 2009 a été prise « à la lumière de la décision initiale de ne pas renouveler l'engagement de la requérante et du fait que cette dernière n'a pas réintégré la mission pour entreprendre un plan de remise à niveau ».

27. Selon le défendeur, la requérante n'a pas établi qu'il s'agissait d'un cas d'irrégularité de prime abord « et n'a pas produit de preuve convaincante que la décision était entachée de mauvaise foi, de motivation irrégulière, d'arbitraire, de discrimination ou la privait des garanties d'une procédure régulière ».

28. Le défendeur considère par ailleurs que cette requête ne présente pas un caractère d'urgence puisque la requérante est avertie depuis le 1^{er} juin 2008 qu'en raison de ses prestations défailtantes, la UNFICYP avait décidé de ne pas renouveler son contrat. Le défendeur fait valoir que la requérante a eu beaucoup de temps pour se préparer à son départ de l'Organisation.

29. Le défendeur fait en outre observer que la requérante n'a pas démontré que la mise en œuvre de la décision lui causerait un préjudice irréparable et que – si la requérante obtenait gain de cause sur le fond – elle pouvait être indemnisée sous forme d'une compensation monétaire.

Considérants

30. La requête est recevable en vertu de l'article 2.2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et de l'article 13.1 du Règlement de procédure du Tribunal.

31. Selon le nouveau système d'administration de la justice, le Tribunal du contentieux administratif peut ordonner deux types différents de mesures conservatoires, en fonction des étapes de la requête. Il s'agit dans un cas de l'examen administratif, désormais appelé contrôle hiérarchique, et dans l'autre de la procédure de contrôle juridictionnel.

32. Selon l'article 2.2 de son Statut, le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne lui demandant de suspendre l'exécution d'une décision administrative contestée *en instance de contrôle hiérarchique*, lorsque la décision paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable. L'article 13.1 du Règlement de procédure du Tribunal prévoit, dans les mêmes termes, que le Tribunal du contentieux administratif, dans une telle situation, ordonne une suspension d'exécution.

33. Selon l'article 10.2 du Statut du Tribunal, celui-ci peut, à tout moment de la procédure, ordonner une mesure conservatoire au bénéfice temporaire de l'une ou l'autre partie, lorsque la décision administrative contestée apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière ou encore lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable. Il peut notamment ordonner la suspension de l'exécution de la décision administrative contestée, sauf le cas de nomination, de promotion ou de licenciement. Cette disposition est reprise à l'article 14.1 du Règlement de procédure du Tribunal.

34. Étant donné cette configuration, il y a lieu de distinguer clairement ces deux types de mesures conservatoires. Toute requête tendant à obtenir des mesures conservatoires doit être examinée en vertu, soit de l'article 13, soit de l'article 14 du

Règlement de procédure du Tribunal. Il est impossible d'appliquer les deux dispositions simultanément à une seule requête.

35. Une décision prise en vertu de l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal ne peut l'être que tant que le contrôle hiérarchique est en instance alors qu'il est indispensable pour qu'une mesure conservatoire soit prise en vertu de l'article 10.2 du Statut du Tribunal et de l'article 14 de son Règlement de procédure que la procédure judiciaire ait déjà été engagée, autrement dit que le Tribunal du contentieux administratif soit déjà saisi. Du point de vue chronologique les deux types de mesures sont séparés par la durée du contrôle hiérarchique. La philosophie qui sous-tend cette disposition est qu'il faut permettre à la direction de rectifier une décision erronée, arbitraire ou inéquitable et également de donner à l'intéressé la possibilité de demander que la décision attaquée soit suspendue en attendant le contrôle hiérarchique prévu à l'article 13 du Règlement de procédure (voir UNDT/2009/054 – *Nwuke*).

36. Le contrôle hiérarchique cesse d'être en instance une fois que l'intéressé reçoit communication de la réponse du Secrétaire général lui faisant connaître l'issue du contrôle hiérarchique (voir la disposition 11.2 d) du Règlement du personnel). À partir de ce moment-là, il n'est plus possible d'appliquer l'article 13 du Règlement de procédure. De plus, les ordonnances de suspension d'exécution rendues en vertu de cet article 13 perdent tout effet puisqu'elles ont atteint le seul but qui était le leur, à savoir de protéger les droits du requérant pendant la procédure de contrôle hiérarchique.

37. Désormais, ayant reçu la réponse du Secrétaire général, les fonctionnaires intéressés sont habilités à saisir le Tribunal du contentieux administratif en vertu des articles 2 et 8 de son Statut. Compte tenu que – comme suite au contrôle hiérarchique – une nouvelle décision a été prise par l'administration, il y aura peut-être lieu également de soumettre – simultanément – une requête tendant à obtenir une mesure conservatoire en vertu de l'article 10.2 du Statut et de l'article 14 du Règlement de procédure du Tribunal.

38. Il importe également d'établir une distinction bien nette; en effet les deux types de mesures conservatoires ont une portée différente et sont assujettis à des restrictions différentes. Pendant la période – assez courte – que dure le contrôle hiérarchique, *toute* décision administrative peut être suspendue en vertu de l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal mais *aucune autre mesure conservatoire* ne peut être ordonnée alors que pendant la procédure engagée devant le Tribunal du contentieux administratif celui-ci peut ordonner *toute mesure conservatoire visant à accorder un bénéfice temporaire* mais l'article 14 du Règlement de procédure ne permet d'ordonner *aucune suspension d'exécution en cas de nomination, de promotion ou de licenciement*.

39. Cette distinction a également des incidences notables sur les questions de recevabilité. Une requête déposée en vertu de l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif n'est recevable que pendant la durée du contrôle hiérarchique. S'il n'a pas encore été procédé à une demande de contrôle hiérarchique au moment du dépôt de la requête tendant à obtenir des mesures conservatoires, ce retard peut être rattrapé si le Tribunal l'ordonne. En conséquence, une requête doit être rejetée comme étant irrecevables si aucune preuve du commencement du contrôle hiérarchique n'est apportée dans les délais fixés par le Tribunal.

40. Dans le cas d'espèce, il n'est pas aisé de marquer la séparation. La requérante ayant initialement contesté la décision administrative du 1^{er} juin 2008 de ne pas renouveler son contrat dont le Tribunal du contentieux administratif est déjà saisi (cas n° UNDT/GVA/2009/50), on pourrait soutenir que sa nouvelle demande de suspension d'exécution doit être examinée conformément à l'article 14 du Règlement de procédure du Tribunal. Ceci dit, c'est la décision datée du 12 octobre 2009 que la requérante conteste actuellement. Il existe bien entendu un rapport étroit entre ces deux décisions puisque toutes deux traitent du non-renouvellement de l'engagement de la requérante. Malgré ce rapport, la décision datée du 12 octobre 2009 est centrée sur le congé spécial sans traitement qui n'a commencé qu'en mai 2009 et, en deuxième lieu, le défendeur ajoute de nouveaux motifs pour justifier le non-

renouvellement en faisant observer que « la requérante n'a pas réintégré la mission pour entreprendre un plan de remise à niveau ».

41. Le Tribunal estime donc que la procédure suivie dans l'affaire n° UNDT/GVA/2009/50 ne porte pas sur la décision datée du 12 octobre 2009. Il y a donc lieu d'examiner la requête conformément à l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal. La requérante ayant – en exécution de l'ordonnance du Tribunal – demandé un contrôle hiérarchique de cette décision le 9 novembre 2009, sa demande de suspension d'exécution est recevable.

42. Sur le fond, une demande de suspension d'exécution ne peut être accueillie que dans les cas où tous les critères ont été satisfaits. Il ressort du libellé de la disposition précitée que les trois critères de suspension – irrégularité de prime abord, urgence, préjudice irréparable – doivent être satisfaits de manière cumulée (voir UNDT/2009/003 *Hepworth* et UNDT/2009/36 *Tadonki*). C'est le cas dans la présente requête.

43. S'agissant de l'urgence, il n'y a pas lieu de faire observer que la décision initiale de ne pas renouveler l'engagement de requérante a déjà été prise en juin 2008. En fait, après cette date, son engagement de durée déterminée a été renouvelé plusieurs fois et ce n'est que le 12 octobre 2009 que la requérante – sur la base de nouveaux éléments retenus par l'administration – a été informée de la non-prolongation de son engagement au-delà du 12 novembre 2009. On ne saurait donc dire que la requérante savait depuis juin 2008 que son engagement ne serait pas renouvelé en novembre 2009. Dès lors la question revêt maintenant un caractère d'urgence.

44. Il peut déjà y avoir préjudice irréparable lorsqu'il a été gravement porté atteinte à la réputation professionnelle et aux perspectives de carrière d'un requérant ou à sa santé ou bien lorsque l'exécution de la décision contestée a pour effet de le mettre au chômage après de longs états de service (voir UNDT/2009/007 *Rees*, UNDT/2009/016 *Tadonki* et UNDT/2009/008 *Osman*). Dans le cas de la requérante, tous ces éléments sont présents. Le non-renouvellement de son engagement en raison de prestations insuffisantes nuirait à sa réputation professionnelle ainsi que, d'une

manière générale, à ses perspectives de carrière; sa santé a déjà manifestement souffert et se retrouver au chômage à son âge après 14 ans de service dans l'Organisation constituerait également un préjudice grave que l'on ne saurait compenser simplement par l'octroi de dommages-intérêts. Il en ressort que le dommage causé à la requérante n'est pas seulement financier, comme cela a pu être le cas dans l'affaire citée par le défendeur.

45. La décision contestée paraît également – ce qui est le plus important – irrégulière à prime abord. Dans la mesure où la suspension d'exécution ne constitue qu'une mesure conservatoire et non pas une décision tranchant définitivement une affaire, il peut y avoir lieu de penser que pour que l'on puisse parler de prime abord d'irrégularité, des doutes sérieux et raisonnables sur la légalité de la décision contestée suffisent. Cette interprétation peut également s'appuyer sur le fait que l'article 2.2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif exige seulement que la décision contestée « paraisse » irrégulière (voir UNDT/2009/003 *Hepworth*).

46. D'après l'article 4.5 c) du Statut du personnel, le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement ou la conversion de son engagement en engagement d'un type différent. La disposition 9.4 prévoit que : « L'engagement à titre temporaire ou de durée déterminée prend fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration mentionnée dans la lettre de nomination ». Dans sa jurisprudence de longue date, le Tribunal administratif des Nations Unies a estimé que conformément à l'ancienne disposition 104.12 b) ii) du Règlement du personnel, l'emploi au service de l'organisation cesse à la date d'expiration des engagements de durée déterminée et que des services efficaces, voire exceptionnels, ne créent pas une expectative légitime de renouvellement [voir les jugements du Tribunal administratif des Nations Unies n° 173, *Papaleontiou* (1973) et n° 440, *Shankar* (1989)]. Le Tribunal du contentieux administratif souscrit à la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies lorsqu'il estime que l'administration a certes un pouvoir d'appréciation pour décider du non-renouvellement des engagements de durée déterminée et n'est certes pas tenue de motiver un non-renouvellement mais si l'administration « avance une justification

de son exercice de ce pouvoir d'appréciation, le motif doit être corroboré par les faits » [voir les jugements du Tribunal administratif des Nations Unies n° 1003, *Shasha'a* (2001) et n° 1177, *Van Eeden* (2004)]. Dans les deux cas, le Tribunal a considéré que le motif invoqué pour ne pas renouveler l'engagement, à savoir que les services de l'intéressé étaient insatisfaisants, n'était pas étayé par le dossier ce qui l'a amené à conclure que l'administration avait mal usé de son pouvoir d'appréciation.

47. Dans le cas d'espèce, les motifs invoqués par le défendeur pour justifier la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de la requérante au-delà du 12 novembre 2009 ne sont pas corroborés par les éléments d'appréciation disponibles.

48. La décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de la requérante au-delà du 12 novembre 2009 reposait – avant tout – sur l'appréciation donnée dans le rapport d'évaluation et de notation de la requérante pour la période 2007-2008 qui était initialement « Résultats non conformes à ceux attendus ». En effet, il est manifeste que la décision du 12 octobre 2009, puisqu'elle se réfère à la « décision initiale de ne pas renouveler le contrat [de la requérante] lors de son expiration le 30 juin 2008 », a un rapport étroit avec la décision du 1^{er} juin 2008 qui reposait sur l'insuffisance supposée des prestations de l'intéressée. Puisqu'après l'objection soulevée, la note initiale a été relevée pour devenir en août 2008 « Résultats partiellement conformes à ceux attendus », la décision du 2 octobre 2009 ne se justifie pas. De ce fait et aux fins d'une suspension d'exécution, on ne saurait conclure que la qualité insuffisante des services de la requérante – qui était au moins en partie à la base de la décision du 12 octobre 2009 – a été établie.

49. Le défendeur fait en outre valoir que la décision du 12 octobre 2009 repose sur le fait que la requérante n'a pas réintégré la mission à l'expiration de son congé spécial sans traitement le 30 septembre. La dernière communication avec la requérante au sujet de sa situation contractuelle est un courriel émanant du responsable de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions de l'UNFICYP daté du 1^{er} septembre 2009 dans lequel celui-ci informait la requérante qu'il autorisait la prolongation de son congé spécial sans traitement

jusqu'à la fin de septembre 2009, date à laquelle il réexaminerait son cas. La requérante n'a absolument pas été informée qu'on attendait d'elle qu'elle réintègre la mission le 1^{er} octobre 2009 pour entreprendre un plan de remise à niveau et que si elle ne le faisait pas, son engagement ne serait pas renouvelé. On ne saurait donc lui reprocher son comportement.

50. Mieux encore, en mai 2009, le défendeur avait informé la requérante que son contrat serait prolongé de trois mois et que lorsqu'elle réintégrerait la mission, elle ferait l'objet d'un plan de remise à niveau sous la supervision de ses anciens notateurs des premier et deuxième degrés. La requérante avait certes, à un moment donné, fait savoir que compte tenu de son état de santé, elle ne reviendrait pas à la mission si elle devait relever du même supérieur, mais elle a bel et bien indiqué, dans son mémoire au Tribunal, qu'elle était disposée à revenir à la mission pour faire l'objet du plan de remise à niveau. La décision du 12 octobre 2009 a eu pour effet que la requérante n'a plus eu cette possibilité.

51. Finalement, conscient de l'intensité des conflits et des répercussions négatives sur les deux parties, le Tribunal saisit l'occasion pour leur conseiller de trouver un arrangement à l'amiable. En mettant en place le nouveau système d'administration de la justice, l'Assemblée générale – dans sa résolution A/RES/63/253 du 17 mars 2009 – « réaffirme que le règlement à l'amiable des différends est un élément crucial du système d'administration de la justice, et souligne que la procédure non formelle doit être empruntée dans toute la mesure possible pour faire l'économie de contentieux inutiles » et elle « prie le Secrétaire général de tirer parti des mécanismes existants de règlement des différends et de médiation, selon qu'il le jugera approprié et utile, pour favoriser la réouverture du dialogue entre le personnel et l'administration » (par. 18 et 22). La médiation est donc reconnue comme jouant un rôle important et vital dans le nouveau système de justice interne de l'Organisation. La logique qui sous-tend cette approche est que même s'il est crucial que les fonctionnaires qui ont le sentiment d'avoir subi un grief puissent solliciter une réparation grâce à la procédure judiciaire, l'application de ces droits ne devrait pas ignorer les éléments fondamentaux des relations de travail au sein et dans

l'intérêt de l'Organisation (voir UNDT/2009/053 *Adrian*). On peut ajouter qu'il est également possible de recourir à une médiation pendant la procédure de contrôle hiérarchique et cela a également déjà été fait.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal ORDONNE :

La décision du 12 octobre 2009 de ne pas renouveler l'engagement de la requérante au-delà du 12 novembre 2009 est suspendue pendant la durée du contrôle hiérarchique.

(Signé)

Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 11 novembre 2009

Enregistré au greffe le 11 novembre 2009

(Signé)

Victor Rodríguez, Greffier, Genève