



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/144

Jugement n° : UNDT/2009/097

Date : 31 décembre 2009

Original : Anglais

Devant : Juge Adams

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

LEWIS

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**ORDONNANCE EN SUSPENSION
D'EXÉCUTION**

Conseil de la requérante :

Duke Danquah, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Jorge Ballesterro, UNICEF

Introduction

1. En raison de l'urgence de la demande, j'ai reçu la requérante en audience le 31 décembre 2009 et un jugement *ex tempore* a été prononcé au moment de l'audience. Voici ce jugement, qui comporte quelques modifications éditoriales sans importance.

Contexte

2. La requérante est employée en la qualité de fonctionnaire locale en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée de douze mois au sein de l'UNICEF, en Jamaïque. La date d'expiration de son contrat est fixée au 31 décembre 2009. Le 30 novembre 2009, la requérante a reçu un courrier du Représentant d'UNICEF Jamaïque (ci-après « le Représentant ») l'informant que son contrat ne serait pas reconduit à ladite date d'expiration (31 décembre 2009).

3. Le 29 décembre 2009, la requérante a introduit une demande de contrôle hiérarchique et une requête en suspension d'exécution de la décision au titre de laquelle, selon elle, son contrat ne sera pas renouvelé. Le contrôle hiérarchique ne sera pas terminé avant un mois. La demande a été introduite avec un certain retard mais la requérante en a expliqué les raisons qui ne nécessitent pas d'être exposées en détail. Le Conseil du défendeur admet, à raison si je puis dire, que son explication est raisonnable.

Considérations

4. La requérante fonde ses arguments sur le fait que le Représentant l'a informée que son contrat ne serait pas reconduit en raison du niveau insuffisant de l'évaluation de son comportement professionnel. Il est raisonnable de penser que ces informations concernant le comportement professionnel de la requérante ont été fournies par la Représentante adjointe d'UNICEF Jamaïque (ci-après « la Représentante adjointe »), qui était la supérieure hiérarchique directe de la requérante et qui, selon cette

dernière, nourrissait depuis peu un ressentiment à son encontre. Dès lors, la requérante argumente que les déclarations du Représentant relatives au comportement professionnel de cette dernière sont erronées.

5. L'élément à l'origine dudit ressentiment serait une plainte formulée par la requérante en raison du fait que la Représentante adjointe ne lui avait pas alloué une indemnité suffisante pour participer à un congrès de première importance au Panama. La requérante avait alors fait part de cette réaction à l'Association du personnel à son retour du congrès. La requérante a expliqué que, après cette intervention, la Représentante adjointe avait cessé de lui parler, ce qui constituait une évolution importante par rapport au comportement qu'elle adoptait auparavant, axé sur l'ouverture. La requérante souligne le fait que jusqu'alors il existait une interaction permanente entre elle et la Représentante adjointe, même si cette dernière était très occupée et que chaque fois que la question du travail de la requérante était abordée, les commentaires étaient toujours positifs.

6. La requérante se fonde également sur un rapport d'évaluation du comportement professionnel (ci-après « un PER ») finalisé le 17 décembre 2009, après avoir été informée que son contrat ne serait pas reconduit. À la différence des de ses précédentes évaluations, celle-ci était plutôt négative et même si, de manière générale, il était précisé qu'elle avait répondu à la plupart des attentes et ce, quand bien même elle devait encore faire quelques progrès, les observations de la Représentante adjointe revêtaient un caractère très critique à l'encontre du comportement professionnel de la requérante à nombreux égards.

7. Le Conseil de la requérante a souligné en substance trois points. Tout d'abord, la requérante fonde son argumentation sur le fait que le Représentant a déclaré, en substance, que son contrat ne serait pas reconduit en raison des résultats insuffisants de l'évaluation du comportement professionnel de la requérante. En effet, il est précisé qu'il a déclaré qu'au vu des résultats de son évaluation, « il n'était pas envisageable de proposer [à la requérante] un autre poste au sein de l'Organisation des Nations Unies et [la requérante] devrait examiner attentivement [sa] position ».

Cette évaluation ne peut reposer que sur les propos que la Représentante adjointe a relatés au Représentant. Deuxièmement, jusqu'au malentendu lié au versement de l'indemnité en faveur de la requérante, la Représentante adjointe se rendait disponible et approuvait son comportement professionnel, alors qu'ensuite, elle a cessé de lui adresser la parole. Troisièmement, le PER revêt un caractère extrêmement critique, contrairement à ses précédentes évaluations. Le Conseil allègue que lorsqu'on examine les éléments de manière globale, il est raisonnable de penser que la décision du Représentant a été influencée, voire dictée, par les informations fournies par la Représentante adjointe et donc, tendancieuses en raison de l'animosité personnelle qu'elle nourrissait à l'encontre de la requérante.

8. Je dois également mentionner l'existence d'un examen à mi-parcours (ci-après « MTR ») des résultats du bureau réalisé entre septembre et novembre 2009, dans le cadre duquel la requérante a été félicitée par le Représentant pour la présentation qu'elle avait faite dans le cadre de son programme.

9. La réponse qu'on pourrait apporter, à brûle-pourpoint, à l'argumentation proposée par le Conseil de la requérante est que celle-ci semble improbable, non pas eu égard à la portée du PER mais parce que l'idée selon laquelle la Représentante adjointe serait animée, en fait, par le désir de détruire toute perspective de carrière de la requérante en raison d'un ressentiment personnel semble irrationnelle et déraisonnable. Ce cas de figure a certes déjà été observé mais dans de très rares cas.

10. La Représentante adjointe n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations portées à son encontre et, compte tenu des circonstances, le défendeur n'a pas pu tirer avantage de cette argumentation. Toutefois, il apparaît clairement que si la décision de ne pas reconduire le contrat de la requérante s'appuie sur les conclusions du MTR et si, jusqu'alors la Représentante adjointe (qui devait être au courant de cette décision) et la requérante entretenaient de bonnes relations, l'attitude fermée de la Représentante adjointe peut être également due à l'embarras, une réaction humaine parfaitement normale, de nature selon moi à expliquer davantage le comportement de la Représentante adjointe que l'explication proposée au nom de la requérante.

Cependant, la requérante a déclaré qu'en novembre 2008, soit treize mois avant l'expiration de son contrat, la Représentante adjointe avait reçu un e-mail lui demandant d'autoriser la requérante à participer à une formation en février 2009. Or la Représentante adjointe a déclaré qu'elle n'autoriserait pas la requérante à participer à ladite formation et qu'elle ne répondrait pas à l'e-mail, en ajoutant que c'est un autre fonctionnaire qui devrait participer à la formation. La requérante a déclaré que la Représentante adjointe lui avait expliqué que :

[la requérante] ne convenait pas et qu'elle était d'avis que [la requérante] n'apportait aucune valeur ajoutée – si [la requérante] devait être révoquée, [elle] ne lui manquerait pas...elle s'arrangera pour qu'après le MTR de l'année prochaine [auquel j'ai déjà fait référence] aucun poste ne soit proposé à la [la requérante].

Cet élément, s'il est jugé recevable, témoigne du fait que l'attitude négative du superviseur à l'égard des performances de la requérante se vérifie presque un an avant que n'éclate la question de l'indemnité. Certes, je ne suis pas en mesure de dire si l'évaluation de la Représentante adjointe est équitable. De toute évidence, si les arguments de la requérante sont acceptés, les termes employés dans ladite évaluation ne reflètent pas l'objectivité et la remarque finale à propos de sa volonté de « s'arranger », si elle a été prononcée, traduit sans conteste un sentiment de rancune.

11. La requérante a soutenu, sans pouvoir le prouver lors de l'audience que :

[la] direction avait décidé de ne pas reconduire le contrat cette fois afin d'examiner les affectations clés du poste. Nous avons indiqué [à la requérante] le 30 novembre 2009 que son contrat ne serait pas reconduit. À aucun moment, nous n'avons déclaré que le contrat n'était pas reconduit en raison des résultats de l'évaluation de son comportement professionnel.

12. Certains points dans l'argumentation de la requérante suggèrent que le MTR revêtait un caractère pertinent aux fins de l'examen des affectations au poste.

Toutefois, la requérante a fait valoir une preuve irréfutable attestant que la Représentante adjointe avait déclaré, à plusieurs reprises et de diverses manières, que son contrat ne serait pas reconduit en raison de l'insuffisance des résultats de l'évaluation de son comportement professionnel. Je suis loin d'être convaincu que l'explication de la non-reconduction du contrat de la requérante soit réellement celle avancée par le conseil de la requérante mais j'estime que, tout bien considéré, il s'agit d'une position raisonnablement défendable. Par conséquent, la condition préalable d'irrégularité de prime abord en vertu de laquelle une ordonnance en suspension d'exécution peut être prononcée est satisfaite.

13. La condition préalable relative à l'urgence est également pleinement satisfaite puisque le contrat expire aujourd'hui. Le Conseil du défendeur ne tente pas de soutenir le contraire.

14. Il sera plus difficile pour la requérante de prouver que la condition selon laquelle un préjudice grave serait causé si la demande n'était pas jugée recevable. La requérante est une personne instruite qui travaille dans sa ville natale en Jamaïque et aucun élément n'atteste d'une urgence financière immédiate qui découlerait de l'expiration de son contrat. Elle vit dans un logement locatif et a la charge d'un adolescent de quinze ans et semble également s'occuper de sa mère. Elle est célibataire et n'a pas de compagnon. Elle a tenté de réfuter le PER mais la procédure d'objection peut se poursuivre jusqu'à son terme même après sa cessation de service. Certes, sans suspension d'exécution, elle aurait perdu son emploi et le revenu qui l'accompagne et je veux bien admettre que dans ce cas, il est plus difficile de postuler à un poste de l'Organisation des Nations Unies de l'extérieur que si elle était toujours fonctionnaire. Toutefois, la requérante a toujours eu connaissance du fait que son contrat était conclu pour une durée déterminée, dont la date d'échéance est fixée au 31 décembre 2009 et ledit contrat stipule clairement que le titulaire n'est pas fondé à escompter la reconduction de son engagement. Je ne doute aucunement que la requérante espérait voir son contrat reconduit et que sur la base des propos du

Représentant, il semble que celui-ci aurait été reconduit, mais pour son comportement professionnel.

15. L'évaluation de ce point s'est avérée particulièrement complexe. Il apparaît clairement que le seul préjudice financier ne peut revêtir un caractère irréparable puisque si la requérante gagne dans le cadre de la requête de fond, elle recevra une indemnisation. À première vue, ce dossier ne comporte aucun élément de preuve susceptible d'étayer la conclusion selon laquelle le préjudice de la requérante serait autre que financier. Toutefois, comme plusieurs collègues l'ont déjà mentionné dans d'autres cas de requête en suspension d'exécution, la perte d'un emploi pour des raisons d'évaluation du comportement professionnel s'inscrit dans une dimension autre que purement financière et entraîne des conséquences autres que purement financières, susceptibles de constituer un préjudice irréparable au titre des articles 13 et 14 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Bien que je sois personnellement sceptique par rapport à ce raisonnement, je ne suis pas persuadé qu'il soit erroné. Par conséquent, par souci de courtoisie, il me semble devoir adopter la même approche. Je souhaite faire observer qu'une suspension d'exécution, en vertu de l'article 13, si elle est octroyée, n'est valable que pendant la durée du contrôle hiérarchique et qu'il relève donc de la responsabilité du défendeur, dans une certaine mesure, de limiter les frais liés à une ordonnance de ce type.

16. Si le contrôle hiérarchique n'est pas favorable pour la requérante et qu'elle entend réfuter cette décision administrative devant le Tribunal, elle peut, bien sûr, présenter une autre requête en suspension d'exécution. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être assurée du fait qu'une nouvelle suspension lui sera accordée, en vertu de l'article 14 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Conclusion

17. J'ai conclu, tout bien considéré, que la suspension d'exécution devait être accordée, jusqu'au terme du contrôle hiérarchique et de la notification de ses conclusions à la requérante.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 31 décembre 2009

Enregistré au greffe le 6 janvier 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, TCNU, New York