



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/49  
Jugement n° : UNDT/2010/005/Corr.1  
Date : 14 janvier 2010  
Original : Français

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin  
**Greffé :** Genève  
**Greffier :** Víctor Rodríguez

AZZOUNI

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Duke Danquah, OSLA

**Conseil pour le défendeur:**

Susan Maddox, ALU/OHRM, Secrétariat de l'ONU

## **Requête**

1. La requérante a, par l'intermédiaire de son conseil, formé un recours devant la Commission paritaire de recours (CPR) de New York contre la décision du Secrétaire exécutif de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée.

2. Elle demande :

- a. La réintégration sur son poste ou sur un poste de même niveau ;
- b. Une indemnité conséquente pour le préjudice moral subi et l'atteinte à sa dignité ;
- c. Que soient prises les mesures nécessaires pour attirer l'attention du Secrétaire exécutif sur les dommages irréparables qu'il a causés à la requérante et à sa famille et pour l'empêcher de nuire à d'autres fonctionnaires et à l'Organisation en général.

## **Faits**

3. Le 27 novembre 2005, la requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies à la CESAO, à Beyrouth au Liban. Elle a débuté en tant que Conseillère de classe P-5 au Centre de la femme de la CESAO, au bénéfice d'un contrat de courte durée de cinq semaines régi par la série 300 du Règlement du personnel. Son contrat a été prolongé de trois mois, du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 mars 2006, puis elle a bénéficié d'un engagement au titre de projets d'assistance technique (série 200 du Règlement du personnel), du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 30 juin 2006, toujours en tant que Conseillère au Centre de la femme de la CESAO.

4. Le 7 juin 2006, la requérante a été nommée Chef (P-5) du Centre de la femme de la CESAO pour une durée déterminée de deux ans (série 100 du Règlement du personnel). Son engagement devait donc arriver à expiration le 6 juin 2008.

5. Dans l'évaluation du comportement professionnel de la requérante portant sur la période de juin 2006 à mars 2007, la Secrétaire exécutive alors en fonctions

à la CESAO a attribué à la requérante la note globale médiane « résultats pleinement conformes à ceux attendus ». En ce qui concerne les compétences, la Secrétaire exécutive a attribué à chacune l'appréciation « parfaitement satisfaisant ».

6. En août 2007, un nouveau Secrétaire exécutif a pris ses fonctions à la CESAO.

7. Par mémorandum en date du 5 mars 2008, la Section de la gestion des ressources humaines de la CESAO, à travers la Division des services administratifs, a informé le Secrétaire exécutif que l'engagement de la requérante expirait le 6 juin 2008 et lui a demandé s'il souhaitait le prolonger ou non. Une copie du dernier rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante était jointe au mémorandum. A une date non spécifiée, le Secrétaire exécutif a indiqué, sur le mémorandum susmentionné, sa volonté de laisser expirer le contrat de la requérante.

8. Dans l'évaluation du comportement professionnel de la requérante portant sur la période d'avril 2007 à mars 2008 et complété le 12 avril 2008, le Secrétaire exécutif a, comme son prédécesseur, attribué à la requérante la note globale médiane « résultats pleinement conformes à ceux attendus ». Toutefois, il lui a attribué l'appréciation « en progrès » pour quatorze des dix-neuf compétences et « parfaitement satisfaisant » pour les cinq autres. Dans ses observations d'ensemble, il a indiqué : « Les résultats de la fonctionnaire sont pleinement conformes à ceux attendus. La fonctionnaire devrait travailler à atteindre la parité des sexes dans le recrutement du personnel du Centre de la femme de la CESAO. »

9. Par mémorandum en date du 15 avril 2008, le Chef de la Division des services administratifs a notifié à la requérante la décision du Secrétaire exécutif de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration le 6 juin 2008.

10. Le 16 avril 2008, la requérante a indiqué son désaccord avec l'évaluation faite par le Secrétaire exécutif de son comportement professionnel et exprimé sa volonté d'initier une procédure d'objection, ce qu'elle a fait le 21 avril 2008.

11. Le 2 mai 2008, la requérante a déposé une plainte contre le Secrétaire exécutif pour discrimination et harcèlement auprès du Jury en matière de discrimination et autres plaintes.

12. Le 29 avril 2008, la requérante a écrit au Secrétaire général pour demander un nouvel examen de la décision de non-renouvellement et le 7 mai 2008, à la CPR de New York pour demander la suspension de la décision de non-renouvellement au-delà du 6 juin 2008.

13. Le 30 mai 2008, le contrat de la requérante a été prorogé jusqu'au 6 juillet, suite à la demande du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, et aucune suite n'a été donnée à la première demande de suspension susmentionnée.

14. Le 18 juin 2008, la requérante a soumis une deuxième demande de suspension à la CPR, cette fois contre son non-renouvellement au-delà du 6 juillet.

15. Le 25 juin 2008, le jury de révision a rendu son rapport sur la procédure d'objection initiée par la requérante. Sur la base de la documentation fournie et des entretiens conduits avec des subordonnés et des collègues de la requérante, ainsi qu'avec la requérante et le Secrétaire exécutif, le jury a conclu qu'il n'y avait pas lieu de modifier la note initiale, à savoir « résultats pleinement conformes à ceux attendus », mais que huit des quatorze valeurs fondamentales et compétences notées « en progrès » par le Secrétaire exécutif auraient dû recevoir l'appréciation « parfaitement satisfaisant ».

16. Le 26 juin 2008 devait se réunir un panel de la CPR pour examiner la demande de suspension de la requérante lorsque la CPR a été informée que le contrat de la requérante avait été prorogé jusqu'au 6 août 2008. Aucune suite n'a été donnée à cette deuxième demande de suspension.

17. Le 26 juin 2008, le Chef de la Division des services administratifs de la CESAO a écrit au Groupe du droit administratif du Secrétariat de l'ONU pour demander s'il fallait apporter des changements au rapport d'évaluation de la requérante, relevant que la section 15.3 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3, portant sur le système d'évaluation et de notation, donne pour mandat au jury de révision d'établir si la note initiale doit être maintenue ou non, mais pas de se prononcer sur l'évaluation des valeurs fondamentales et des

compétences. Le 30 juin 2008, le Groupe d'appui aux politiques du Secrétariat de l'ONU a répondu que, en vertu des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/3, les observations du jury de révision concernant les valeurs fondamentales et les compétences de la requérante ne liaient pas l'administration et que, puisque le jury avait conclu qu'il y avait lieu de maintenir la note initiale, l'administration n'avait d'autre action à prendre que de placer le rapport du jury dans le dossier personnel de la requérante.

18. Par lettre en date du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le Groupe du droit administratif a, au nom du Secrétaire général, rejeté la première demande de nouvel examen de la requérante en date du 29 avril 2008.

19. Le 11 juillet 2008, le Secrétaire exécutif a notifié à la requérante sa décision de la réaffecter avec effet immédiat, « dans l'intérêt du programme de travail de la CESAO », à la Division du développement social comme Spécialiste des questions sociales (hors classe).

20. Par lettre en date du 24 juillet 2008, la requérante a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision du Secrétaire exécutif de ne pas renouveler son contrat au-delà du 6 août 2008.

21. Le 29 juillet 2008, la requérante a soumis une troisième demande de suspension à la CPR, celle-là contre la décision de ne pas renouveler son contrat au-delà du 6 août 2008. Le 5 août 2008, la CPR a recommandé au Secrétaire général de suspendre la décision de non-renouvellement jusqu'à ce que le Jury en matière de discrimination et autres plaintes ait produit son rapport.

22. Le 6 août 2008, le Secrétaire général a rejeté la recommandation de la CPR tout en donnant des instructions pour que le Jury en matière de discrimination et autres plaintes termine son enquête d'ici à la fin du mois de septembre 2008 au plus tard.

23. Le 6 août 2008, l'engagement de durée déterminée de la requérante a pris fin.

24. Par lettre en date du 29 septembre 2008, le Groupe du droit administratif a, au nom du Secrétaire général, rejeté la deuxième demande de nouvel examen de la

requérante en date du 24 juillet 2008, estimant que la décision de non-renouvellement avait été prise correctement.

25. Le 6 octobre 2008, le Jury en matière de discrimination et autres plaintes a soumis à la Sous-Secrétaire générale, Bureau de la gestion des ressources humaines, son rapport sur la plainte de la requérante. Il y concluait que les allégations de discrimination et de harcèlement n'étaient pas suffisamment établies mais que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était viciée par le parti pris et l'abus de pouvoir.

26. Le 30 octobre 2008, la requérante a formé un recours devant la CPR de New York.

27. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

28. Le 6 octobre 2009, le Tribunal a demandé au défendeur de produire les dossiers du jury de révision et du Jury en matière de discrimination et autres plaintes sur le cas de la requérante, y compris les comptes-rendus des entretiens menés par ces deux jurys.

29. Le 13 octobre 2009, le défendeur a produit une partie des documents relatifs aux travaux du Jury en matière de discrimination et autres plaintes sur le cas de la requérante, et le 14 octobre 2009, l'ensemble des documents relatifs aux travaux du jury de révision.

30. Par email en date du 20 novembre 2009, le conseil de la requérante a transmis au Tribunal une liste de neuf noms de personnes pouvant témoigner en sa faveur.

31. Par ordonnance en date du 24 novembre 2009, le Tribunal a ordonné la comparution en audience du Secrétaire exécutif et de l'ancien Secrétaire de la CESAO.

32. Le 24 décembre 2009, après plusieurs rappels de la part du Tribunal, le défendeur a extrait des archives et transmis au greffe l'ensemble du dossier du Jury en matière de discrimination et autres plaintes sur le cas de la requérante.

Toutefois, hormis ce qui semble être des notes succinctes d'un entretien non daté avec le Secrétaire exécutif de la CESAO, le dossier ne contenait aucun compte-rendu d'entretien.

33. Le 7 janvier 2010, le Tribunal a tenu une audience à laquelle ont participé par vidéoconférence depuis New York le conseil de la requérante et le conseil du défendeur et, par téléphone, la requérante depuis Ramallah, le Secrétaire exécutif de la CESAO depuis Beyrouth et l'ancien Secrétaire de la CESAO depuis Vienne.

### **Arguments des parties**

34. Les principaux arguments de la requérante sont les suivants :
- a. Initialement, le Secrétaire exécutif de la CESAO n'a pas motivé sa décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de la requérante, décision survenue une semaine après qu'il a attribué la note « résultats pleinement conformes à ceux attendus » au comportement professionnel de la requérante. Toutefois, après que la requérante a initié une procédure d'objection contre l'évaluation de son comportement professionnel, le Secrétaire exécutif a prétendu devant le jury de révision qu'il y avait un problème avec le comportement professionnel de la requérante, sans qu'il ne lui en ait parlé auparavant ni ne lui ait offert la possibilité de s'améliorer comme l'exigent les règles en matière d'évaluation et de notation des fonctionnaires. C'est la preuve que la décision du Secrétaire exécutif est fondée sur des motifs illicites tels que le parti pris et des préjugés ;
  - b. La décision du Secrétaire exécutif de ne pas renouveler le contrat de la requérante est l'aboutissement du harcèlement professionnel et psychologique dont celle-ci a été victime de la part de celui-là. Cette décision est en réalité arbitraire et fondée sur les préjugés du Secrétaire exécutif à l'encontre de la requérante, en raison de sa religion chrétienne et de son travail en faveur de l'égalité des sexes ;

- c. Le Jury en matière de discrimination et autres plaintes (ci-après le Jury en matière de discrimination) a conclu dans son rapport que la procédure entourant la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était entachée d'irrégularité et que la décision elle-même constituait un abus d'autorité et était fondée sur la mauvaise foi et des motifs illégitimes ;
  - d. Le Jury en matière de discrimination a également conclu que la requérante pouvait se prévaloir d'une espérance légitime de renouvellement de son contrat ;
  - e. Le Chef de la Division des services administratifs lui a offert un contrat d'un an dans la Division du développement social si elle acceptait de retirer sa plainte devant le Jury en matière de discrimination. La décision de la transférer sur un autre poste dix jours avant l'expiration de son contrat constituait une humiliation et un acte de représailles de la part du Secrétaire exécutif suite aux plaintes de la requérante.
35. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :
- a. La requérante ne peut se prévaloir d'une espérance légitime de renouvellement de son contrat. La disposition 104.12(b)(ii) du Règlement du personnel stipule que « les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent » et la disposition 109.7(a) que « les engagements temporaires de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ». Il n'existe aucune circonstance spéciale dans le cas de la requérante qui aurait pu créer une espérance légitime de renouvellement. Le Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) a constamment réitéré sa jurisprudence concernant la non-pertinence des bonnes performances dans le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, selon laquelle le service à l'Organisation des Nations



Unies cesse à la date d'expiration d'un engagement de durée déterminée et un travail efficace ou même remarquable ne suffirait pas pour que le titulaire soit en droit de compter sur un renouvellement. Le TANU a également considéré que le fait que les tâches effectuées s'étendaient au-delà de la date d'expiration du contrat ne justifiait pas non plus le renouvellement d'un engagement de durée déterminée. Contrairement à ce que prétend le conseil de la requérante, le Jury en matière de discrimination n'a pas conclu dans son rapport que la requérante avait une espérance légitime de renouvellement ;

- b. La décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante a été prise correctement. Une telle décision ne doit pas être fondée sur des motifs illégitimes. En l'espèce, le Jury en matière de discrimination a conclu qu'il n'y avait pas de preuves d'une situation de discrimination et de harcèlement systématiques mais que les allégations de la requérante relevaient de la question des performances dans le cadre du système d'évaluation et de notation. Conformément à la jurisprudence du TANU, en ce qui concerne l'allégation que la décision est fondée sur des motifs illégitimes et constitue un abus d'autorité, la charge de la preuve repose sur la requérante ;
- c. En ce qui concerne l'évaluation du comportement professionnel de la requérante, cette dernière a bénéficié des garanties d'une procédure régulière puisqu'elle a pu initier une procédure d'objection. En tout état de cause, la note « résultats pleinement conformes à ceux attendus » n'implique pas un renouvellement automatique d'un engagement de durée déterminée.

## **Jugement**

36. La requérante conteste devant le Tribunal la décision de ne pas renouveler son contrat.

37. La disposition 104.12(b)(ii) du Règlement du personnel alors en vigueur stipule que « les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent » et la disposition 109.7(a) que « les engagements temporaires de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ». Toutefois, il appartient au juge d'examiner si l'administration n'a pas laissé croire à l'intéressée qu'elle pouvait raisonnablement espérer le renouvellement de son contrat. En l'espèce la requérante a été informée le 15 avril 2008 que son contrat qui expirait le 6 juin 2008 ne serait pas renouvelé et elle ne soutient pas qu'elle aurait reçu auparavant de la part de l'administration l'assurance que son contrat serait prolongé.

38. La requérante soutient que la décision contestée de ne pas renouveler son contrat a été prise pour des motifs illégaux et notamment en raison de sa religion.

39. Selon une jurisprudence constante, alors même que le renouvellement de son contrat n'est pas un droit pour le fonctionnaire, cette décision ne peut être prise pour des motifs illégaux. Il appartient donc au Tribunal d'examiner la légalité desdits motifs.

40. Il résulte des pièces versées au dossier et des débats à l'audience du 7 janvier 2010 au cours de laquelle le Secrétaire exécutif de la CESAO, auteur de la décision contestée, a été entendu comme témoin à la demande du Tribunal, que ce dernier a pris sa décision pour les motifs exposés ci-après.

41. Tout d'abord il soutient que, de façon générale, la requérante aurait rencontré des difficultés dans la direction du Centre de la femme dont elle était le Chef. Il est précisé par l'auteur de la décision attaquée qu'au moins trois membres du personnel du Centre se sont plaints par écrit de la façon dont elle donnait ses instructions et que la requérante consacrait une grande part de son activité à assurer sa propre promotion plutôt que celle du Centre qu'elle dirigeait.

42. L'appréciation du comportement professionnel de la requérante ressort du rapport d'évaluation rédigé par le Secrétaire exécutif pour la période d'avril 2007 à mars 2008. Quoique le Secrétaire exécutif ait maintenu la même note de « résultats pleinement conformes à ceux attendus » que celle donnée par son prédécesseur, la requérante a contesté cette note et entamé le 21 avril 2008 une procédure d'objection. Le 25 juin 2008, le jury de révision a rendu son rapport, dans lequel il conclut qu'il n'y a pas lieu de modifier la note initiale donnée par le Secrétaire exécutif mais aussi que certaines compétences de la requérante auraient fait l'objet d'une sous-évaluation par le notateur.

43. Ainsi, il ressort de ce qui a été dit ci-dessus que le Secrétaire exécutif, même s'il peut être considéré comme ayant fait une évaluation sévère du comportement professionnel de la requérante à travers l'appréciation de ses compétences, n'était pas entièrement satisfait de celle-ci.

44. De plus, le Secrétaire exécutif explique son refus de renouveler le contrat de la requérante par les circonstances suivantes : la requérante, qui occupait le poste de chef du Centre de la femme de la CESAO depuis le 7 juin 2006 et qui était sous les ordres de l'auteur de la décision contestée depuis le mois d'août 2007, aurait à plusieurs reprises montré par son comportement qu'elle n'était pas adaptée à ses fonctions. Ainsi, elle lui aurait soumis à des fins de publication une étude sur les réserves faites par les Etats arabes à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dont il désapprouvait le contenu, notamment parce que l'étude en question abordait selon lui maladroitement des questions religieuses que la requérante connaissait mal, ce qui ne pouvait que heurter les Etats membres et ce qui a donc motivé son refus de donner suite à cette étude.

45. En outre, le Secrétaire exécutif de l'ESCWA reproche à la requérante d'avoir insisté auprès de lui pour qu'il intervienne auprès de l'Arabie Saoudite en faveur d'une femme condamnée après avoir été violée, ce qu'il ne souhaitait pas faire compte tenu de ce que ce genre de question n'était pas de la compétence de l'ESCWA dont la mission est essentiellement économique et sociale.

46. Il ressort des pièces versées au dossier et des débats à l'audience au cours de laquelle la requérante a également été entendue, qu'à la suite des décisions du Secrétaire exécutif de ne pas donner suite aux propositions de la requérante, les relations professionnelles entre celle-ci et son supérieur hiérarchique se sont détériorées, la première reprochant à son chef de ne pas soutenir suffisamment les droits de la femme dans un environnement islamique, le second considérant qu'elle manquait de discernement et de pondération sur des questions religieuses sensibles. Il n'appartient pas au Tribunal d'apprécier l'opportunité des décisions prises par le Secrétaire exécutif dans le cadre de ses responsabilités de supérieur hiérarchique de la requérante. Il suffit de constater qu'à la suite des incidents précis relatés ci-dessus et de l'évaluation du comportement professionnel de la requérante, cette dernière, qui occupait le poste important de Chef du Centre de la femme, avait perdu la confiance du Secrétaire exécutif et qu'elle-même considérait que son supérieur hiérarchique ne la soutenait pas dans son rôle de Chef du Centre. Ainsi, face à une telle situation et sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur les responsabilités de chacun, il a pu apparaître légitime au Secrétaire exécutif de saisir l'opportunité de l'expiration du contrat de la requérante pour mettre fin à cette situation de conflit qui ne pouvait qu'être préjudiciable au bon fonctionnement du Centre de la femme.

47. La requérante soutient cependant que le vrai motif du non-renouvellement de son contrat est qu'elle est de religion chrétienne et que le Secrétaire exécutif a considéré qu'une femme de cette religion ne pouvait, par principe, exercer les fonctions de Chef du Centre de la femme dans un environnement majoritairement musulman. Si la réalité d'un tel motif est à lui seul, de par son caractère discriminatoire, de nature à entacher la légalité de la décision contestée, il appartient à la requérante d'établir la preuve de la discrimination dont elle aurait été l'objet.

48. A l'appui de ses dires, elle cite tout d'abord les refus évoqués ci-dessus du Secrétaire exécutif, d'une part de donner suite à l'étude dont elle était chargée et d'autre part d'intervenir en faveur d'une Saoudienne. Toutefois, le fait pour le Secrétaire exécutif de critiquer le contenu d'une étude abordant des questions religieuses sensibles liées à la charia ne saurait être considéré en lui-même comme

une manifestation de discrimination religieuse. De la même façon, le reproche que le Secrétaire exécutif lui a fait de s'intéresser au sort d'une Saoudienne condamnée par son pays après avoir été violée ne peut être regardé comme un acte de discrimination religieuse à son égard.

49. La requérante soutient également que le Secrétaire exécutif aurait publiquement déclaré qu'il plaçait les valeurs de l'Islam au dessus des valeurs des Nations Unies. Toutefois cette allégation est fortement démentie par le Secrétaire exécutif.

50. A l'audience, à la demande de la requérante, l'ancien Secrétaire de la Commission a témoigné que le Secrétaire exécutif lui avait dit que la requérante n'était pas adaptée au poste qu'elle occupait en raison de sa religion chrétienne. Toutefois, ce témoignage unique, aussi précis soit-il, a été catégoriquement démenti à l'audience par le Secrétaire exécutif et donc ne peut être retenu comme établissant la preuve de la réalité des propos attribués à l'auteur de la décision attaquée.

51. Ainsi, la requérante n'établit pas que la décision de refus de renouveler son contrat a été prise au seul motif qu'elle était de religion chrétienne. En outre, si figure au dossier le rapport du Jury en matière de discrimination et autres plaintes concernant la plainte déposée par la requérante après qu'elle a été informée de la décision contestée, les conclusions de ce rapport sont contradictoires et insuffisamment étayées et ne peuvent en aucun cas lier le Tribunal qui doit se faire sa conviction au vu de l'ensemble des pièces du dossier et des débats à l'audience.

52. Dès lors qu'une situation conflictuelle et une perte de confiance réciproque existaient, comme en l'espèce, entre le Secrétaire exécutif et l'une de ses principales collaboratrices, le bon fonctionnement du service ne pouvait qu'en subir les conséquences et justifiait à lui seul qu'il soit mis fin dans les meilleurs délais à cette situation, notamment à l'occasion de l'expiration du contrat de la requérante. En outre, la requérante n'établit pas le caractère discriminatoire de la décision, ni l'illégalité d'aucun des motifs de la décision et il y a lieu de rejeter l'ensemble de sa requête.

**Décision**

53. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 14 janvier 2010

Enregistré au greffe le 14 janvier 2010

*(Signé)*

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève