



TRIBUNAL  
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF  
DES NATIONS UNIES

---

Affaire n° : UNDT/NY/2016/064  
Jugement n° : UNDT/2017/072  
Date : 6 septembre 2017  
Français  
Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Alessandra Greceanu  
**Greffe :** New York  
**Greffier :** M. Morten Albert Michelsen

KATAYE

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS  
UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Sètonджи Roland Adjovi

**Conseil du défendeur :**

Steven Dietrich, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

## **Introduction**

1. Par requête déposée le 6 septembre 2016 devant le Tribunal du contentieux administratif à Nairobi, la requérante, assistante spéciale de la classe SM-5 (Service mobile) auprès de la Force de sécurité intérimaire des Nations Unies pour Abyei (« FISNUA »), conteste les décisions, en date du 27 décembre 2015 et du 23 mars 2016, de la réaffecter à d'autres fonctions à la FISNUA.
  
2. La requérante demande au Tribunal de juger que les décisions de la réaffecter étaient irrégulières, de la réintégrer dans ses fonctions opérationnelles d'assistante spéciale du chef de mission et, « en cas de situation extrême », d'être mutée aux postes d'assistante administrative ou d'assistante en ressources humaines pour lesquels elle est présélectionnée dans les listes de réserve de l'Organisation des Nations Unies. Elle demande en outre une indemnité égale à 24 mois de traitement pour le préjudice persistant causé à son état de santé physique, mental et émotionnel. Elle ajoute que sa carrière a souffert de cette situation parce qu'aucun rapport la concernant n'a été établi dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (« e-Pass ») pendant deux périodes consécutives.
  
3. Le défendeur soutient que la requête n'est pas recevable *ratione temporis* parce qu'elle a été déposée après le délai de 90 jours qui était imparti à la requérante pour contester les décisions des 27 décembre 2015 et 23 mars 2016. Si le Tribunal estime que la requête est recevable, le défendeur fait valoir qu'elle n'est pas fondée et devrait être rejetée.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

## **Rappel des faits et de la procédure**

4. La requérante est entrée au service de l'Organisation en août 2000. Le 21 juillet 2012, elle a rejoint la FISNUA, où elle a été affectée au Bureau du chef de mission en qualité d'assistante spéciale de la classe SM-5.

5. Un nouveau chef de mission a été nommé à la FISNUA en février 2015. Le 17 juin 2015, il a affecté la requérante, par mutation interne, au Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services, au poste d'assistante administrative de la classe SM-5.

6. Le 27 décembre 2015, l'administrateur chargé du Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services et de la Division de l'appui à la mission a informé la requérante qu'il avait décidé de la réaffecter dudit Bureau à la Section des approvisionnements, de l'entrepôt centralisé et de la gestion du matériel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

7. Le 29 décembre 2015, après que la requérante a contesté cette réaffectation, le Chef de l'appui à la mission a demandé à l'administrateur chargé du Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services de ne pas appliquer la décision en attendant que se tiennent de nouvelles discussions avec la requérante.

8. Le 14 février 2016, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision, en date du 27 décembre 2015, de la réaffecter à la Section des approvisionnements, de l'entrepôt centralisé et de la gestion du matériel, prise dans le prolongement de la décision du 17 juin 2015. À titre de réparation, elle demandait à être réaffectée au Bureau du chef de mission en qualité d'assistante spéciale ou, à défaut, à être réaffectée conformément aux définitions ou aux profils des emplois d'assistante administrative ou d'assistante en ressources humaines pour lesquels elle était présélectionnée dans les listes de réserve.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

9. Le 22 mars 2016, le nouveau Chef de l'appui à la mission a rencontré la requérante pour discuter de son éventuelle réaffectation au Groupe de la formation en tant qu'Assistante administrative de la classe SM-5. La requérante a répondu que, même si même si cette réaffectation lui semblait intéressante, le poste d'assistante spéciale lui procurerait une meilleure sécurité de l'emploi.

10. Le 23 mars 2016, le Chef de l'appui à la mission a décidé de prêter à titre temporaire le poste que la requérante occupait au Groupe de la formation, où elle devait exercer les fonctions d'assistante administrative de la classe SM-5, du 23 mars 2016 au 30 juin 2016. Le même jour, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé la requérante que sa demande du 14 février 2016 était sans objet puisque la décision du 27 décembre 2015 n'avait pas été exécutée et qu'elle avait été remplacée par la décision, en date du 23 mars 2016, de prêter temporairement son poste au Groupe de la formation.

11. Le 24 mars 2016, la requérante a déposé une demande de contrôle hiérarchique de la décision de la réaffecter au Groupe de la formation.

12. Le 29 mars 2016, la requérante a déposé une demande de sursis à exécution de la décision, en date du 23 mars 2016, de la réaffecter au Groupe de la formation. À la suite de cette demande, la Mission a suspendu l'exécution de la décision en attendant le résultat du contrôle hiérarchique.

13. Comme suite au résultat de sa demande de sursis à exécution du 29 mars 2016, la requérante a entamé des négociations avec le Groupe du contrôle hiérarchique et la FISNUA en vue d'un règlement amiable. Les parties ne sont cependant pas parvenues à s'entendre.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

14. Le 7 juin 2016, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé la requérante que le Secrétaire général avait confirmé la décision, en date du 23 mars 2016, de la réaffecter au Groupe de la formation.

15. Dans sa lettre du 7 juin 2016, le Secrétaire général adjoint à la gestion indiquait que selon les explications de la FISNUA, la requérante avait été réaffectée au Groupe de la formation parce que le poste de chef de mission était actuellement vacant et que, de ce fait, il n'y aurait pas de travail pour elle au Bureau du chef de mission. Le Groupe du contrôle hiérarchique faisait en outre observer que la décision de réaffecter la requérante au Groupe de la formation n'aurait aucune incidence sur ses perspectives de carrière et son emploi, et que cette réaffectation, qui serait réexaminée à la fin du cycle budgétaire en cours (2016-2017), n'était que temporaire.

16. Le 5 juillet 2016, la FISNUA a décidé d'exécuter la décision, en date du 23 mars 2016, de réaffecter à titre temporaire la requérante ainsi que le poste qu'elle occupait de la Section des approvisionnements, de l'entrepôt centralisé et de la gestion du matériel au Groupe de la formation, du 5 juillet 2016 jusqu'à la fin du cycle budgétaire en juin 2017, lorsque ladite décision devait être réexaminée.

17. Le 26 juillet 2016, la requérante a pris un congé de maladie.

18. Le 6 septembre 2016, la requérante a introduit la présente requête devant le Tribunal.

19. Le 17 octobre 2016, le défendeur a déposé sa réponse.

20. Conformément à la décision prise par les juges du Tribunal du contentieux administratif réunis en séance plénière en mai 2016, la présente affaire a été renvoyée au greffe de New York pour équilibrer la charge de travail du Tribunal.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

21. Par l'ordonnance n° 461 (NBI/2016) du 26 octobre 2016, les parties ont été invitées à faire part si elles le souhaitaient, le 2 novembre 2016 au plus tard, de leur avis sur le renvoi de l'affaire.
22. Le 2 novembre 2016, la requérante a répondu que, même si, en principe, elle ne s'opposait pas au renvoi, elle souhaitait un règlement rapide et estimait que cela ne serait possible que si l'affaire continuait d'être entendue à Nairobi.
23. Par l'ordonnance n° 474 (NBI/2016) du 7 novembre 2016, le Tribunal, notant qu'aucune des parties ne s'était opposée au renvoi, a renvoyé l'affaire au Tribunal du contentieux administratif de New York, conformément à l'article 19 de son règlement de procédure. Le greffe de New York a enregistré l'affaire sous le numéro UNDT/NY/2016/064.
24. Le 22 novembre 2016, l'affaire a été confiée à la juge soussignée.
25. Par l'ordonnance n° 10 (NY/2017) du 17 janvier 2017, le Tribunal a ordonné à la requérante de déposer, au plus tard le 31 janvier 2017, une réplique aux questions de recevabilité soulevées par le défendeur dans sa réponse et de produire des renseignements et des documents complémentaires. Le Tribunal a en outre prié les parties de lui indiquer, dans des déclarations séparées qu'elles déposeraient le 31 janvier 2017 au plus tard, a) s'il leur serait nécessaire de produire des éléments de preuve supplémentaires et, dans l'affirmative, quel était la pertinence de ces éléments, b) si l'affaire pouvait être jugée sur pièces et c) si elles étaient disposées à rechercher un règlement amiable de l'affaire, soit par l'intermédiaire du Bureau du médiateur, soit par des discussions *inter partes*. Si les parties n'étaient pas disposées à rechercher un règlement amiable, si elles convenaient de ne produire aucune preuve supplémentaire et si elles

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

acceptaient que le Tribunal juge l'affaire sur pièces, il leur était enjoint de déposer leurs conclusions finales au plus tard le 21 février 2017.

26. Le 31 janvier 2017, les parties ont déposé leurs conclusions en exécution de l'ordonnance n° 10 (NY/2017).

27. Par l'ordonnance n° 23 (NY/2017) le Tribunal a convoqué les parties à une conférence de mise en état qui se tiendrait le 21 février 2017 dans la salle d'audience à New York.

28. À la conférence de mise en état du 21 février 2017, le Tribunal a relevé que la requérante l'avait informé, dans ses conclusions déposées le 31 janvier 2017, qu'elle avait été réaffectée à son poste initial. À la demande du Tribunal, le conseil de la requérante a précisé que celle-ci avait été réintégrée dans ses fonctions initiales le 20 février 2017. Le conseil du défendeur a déclaré qu'à son avis, l'affaire ne se prêtait pas à des négociations informelles, notant que la requérante avait obtenu la réparation qu'elle avait demandée ; la seule réclamation subsistante concernait en conséquence le préjudice subi et le défendeur estimait que la requérante n'avait subi aucune perte économique. Le conseil du défendeur a en outre demandé d'avoir la possibilité de faire des observations sur le dossier médical que la requérante avait présenté à titre de preuve. Le conseil de la requérante a répondu que celle-ci avait subi à la fois une perte économique directe et un préjudice moral. Le Tribunal a déclaré qu'il était fermement convaincu que les deux parties gagneraient à ce que l'affaire soit réglée à l'amiable et les a engagées à entamer des négociations informelles, soit par l'intermédiaire du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, soit en tenant des discussions *inter partes*. Il a ordonné au conseil du défendeur de se concerter avec son client et de déposer, le 24 février 2017 au plus tard, des observations sur la possibilité d'entamer des discussions en vue d'un règlement. Si le défendeur

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

rejetait cette possibilité, le Tribunal fixerait par voie d'ordonnance un délai pour le dépôt des conclusions finales.

29. Le 24 février 2017, le défendeur a informé le Tribunal qu'il confirmait que cette affaire, à son avis, ne se prêtait pas à un règlement amiable.

30. Par l'ordonnance n° 38 (NY/2017) du 27 février 2017, le Tribunal a donné instruction aux parties de déposer leurs conclusions finales au plus tard le 17 mars 2017.

31. Le 17 mars 2017, les parties ont déposé leurs conclusions finales.

### **Arguments de la requérante**

32. Les principaux moyens exposés par la requérante dans sa requête sont les suivants (notes de bas de page non reproduites) :

... [La requérante], qui est employée à la FISNUA en qualité d'assistante spéciale du chef de mission, a occupé ce poste pendant quatorze (14) ans, jusqu'au 18 juin 2015, date à laquelle elle a reçu un premier mémorandum lui indiquant qu'elle était mutée au Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services ; elle a ensuite reçu un deuxième mémorandum, daté du 27 décembre 2015, lui indiquant qu'elle était à nouveau mutée (pour la deuxième fois en l'espace de cinq mois), à une section dépendant dudit Bureau. Par l'une et l'autre de ces mutations, elle était affectée à des postes qui n'étaient prévus ni dans le budget de la période considérée, ni dans le cycle budgétaire en cours. Ces mutations ne lui offraient pas la sécurité de l'emploi que lui procurait son poste au Bureau du chef de mission, étant donné qu'aucun des deux postes considérés n'était prévu au budget.



Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

... [La requérante] a été irrégulièrement mutée du poste d'assistante spéciale du chef de mission qu'elle occupait [...] sans consultation préalable et sans aucune justification. On peut conclure que l'Organisation avait des arrière-pensées lorsqu'elle l'a déplacée d'un poste et d'un département à l'autre. [...]

... Les postes auxquels l'Organisation a prétendu à plusieurs reprises muter [la requérante] ne relèvent pas de son titre fonctionnel d'assistante spéciale du chef de mission.

... [La requérante] est présélectionnée dans les listes de réserve pour les postes d'assistante administrative et d'assistante chargée des ressources humaines. Or, si tant est que l'Organisation ait décidé de muter [la requérante] à tout autre poste pour lequel elle est qualifiée, la Mission ne l'a pas affectée à des postes régulièrement prévus au budget. Du 17 juin 2015 au 7 juin 2016, date de la lettre du Groupe du contrôle hiérarchique, toutes les mesures sont prises sans qu'aucun poste d'assistante administrative de la classe SM-5, échelon 11 (correspondant à la situation actuelle de [la requérante]) ne soit prévu au budget. Cela constitue donc un facteur d'insécurité de l'emploi pour [la requérante], sachant que la poursuite de son engagement dépend principalement de l'inscription au budget du poste qu'elle occupe.

... En outre, alors que [la requérante] est mutée au Groupe de la formation en tant qu'assistante administrative, le chef de la section d'accueil lui attribue les fonctions d'assistante à la formation, au motif qu'il n'a pas de travail pour une assistante administrative. [La requérante] n'ayant aucune expérience dans le domaine de la formation, elle sera inefficace et improductive et l'avancement de sa carrière en sera

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

compromis, comme l'a déjà compromis la décision irrégulière de l'Organisation. Le Tribunal a statué que le préjudice porté aux perspectives de carrière pouvait constituer un préjudice irréparable (*voir Villarmoran UNDT/2011/126*).

... En outre, [la requérante] n'a ni la formation ni l'expérience nécessaires pour occuper les postes auxquels l'Organisation a à plusieurs reprises prétendu la muter, de sorte qu'elle sera inefficace et improductive et que l'avancement de sa carrière en sera compromis, comme l'a déjà compromis la décision irrégulière de l'Organisation. Le Tribunal a statué que le préjudice porté aux perspectives de carrière pouvait constituer un préjudice irréparable (*voir Villarmoran UNDT/2011/126*).

... La [requérante] ignore quelles seront ses fonctions, son rôle et ses responsabilités si elle accède aux postes proposés par l'Organisation et fait donc valoir qu'elle sera essentiellement payée sans fournir de travail, ce qui est contraire à la politique et aux intérêts de l'Organisation (*voir UNDT/2011/187*).

... De surcroît, [la requérante] étant titulaire d'un engagement continu, l'Organisation est tenue de l'aider à trouver un poste qui corresponde à ses qualifications et à son expérience. [...]

... Dans sa décision du 7 juin 2016, et plus précisément aux pages 3 et 4, le Groupe du contrôle hiérarchique cite le jugement *Allen, UNDT/2010/2012*, confirmé par l'arrêt *2011-UNAT-187* : « Il appartient à l'Administration de déterminer si une mesure de cette nature est ou non dans son intérêt. Néanmoins, cette décision doit être dûment motivée et ne pas reposer sur de mauvais motifs, ni être prise contrairement à des procédures obligatoires ». Il est cependant manifeste que [la requérante] n'a pas été traitée de façon

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

régulière et que les mutations dont elle a fait l'objet, dès la première en date du 17 juin 2015, répondaient à des motifs inavoués. Son poste a été irrégulièrement reclassé le 27 juin 2015, soit seulement 10 jours après cette première mutation, et un recrutement a frauduleusement été effectué à ce poste le 1<sup>er</sup> août 2015, alors qu'elle en était encore titulaire. Cette mesure a été prise en violation de la disposition 4. 2. 3. 1 de l'instruction permanente relative à la gestion des tableaux d'effectifs et des postes qui prévoit, entre autres conditions relatives aux postes prêtés, que le titre fonctionnel initial et la classe du poste ne doivent pas être modifiés. Ce qui précède incite à penser que les mutations successives dont a fait l'objet [la requérante] sont indissociables et [la requérante] demande donc au Tribunal d'examiner sa cause globalement.

... Dans l'ordonnance n° 142 (NBI/2011) qu'il a rendue dans l'affaire *Benchebbak*, le Tribunal a déclaré que selon le critère en vigueur pour établir l'irrégularité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire, le requérant doit démontrer que la décision contestée a été influencée par une considération inappropriée, était entachée d'un vice de procédure ou d'une erreur sur le fond ou était contraire à l'obligation incombant à l'Administration de veiller à ce que ses décisions soient appropriées et prises de bonne foi. Le Tribunal a également statué que des doutes graves et raisonnables quant à la régularité d'une décision contestée étaient suffisants pour établir *prima facie* l'irrégularité de cette décision (Voir *Wang UNDT/2012/080*).

... Il est manifeste que les mesures que l'Administration a prétendu prendre contre [la requérante] sont des violations des dispositions contenues dans le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et en particulier dans l'article 4.2 du Statut (voir circulaire [ST/SGB/2012/1](#)), qui dispose que « [l]a considération dominante en

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. ». En l'espèce, l'Administration n'a pas tenu compte de cette nécessité lorsqu'elle a pris les décisions successives de réaffecter [la requérante] alors que, comme on l'a montré ci-dessus, ces mesures n'étaient pas de nature à servir les intérêts de l'Organisation.

... Il y a eu, en fait, un nouveau développement. Alors que [la requérante] était en congé de maladie, lequel congé avait été régulièrement et dûment approuvé par les services médicaux de l'ONU, elle reçut inopinément le 25 août 2016 un courriel du Chef de l'appui à la mission alors en fonction, l'informant que l'Organisation était sur le point de la placer en congé sans traitement. Il est à noter que conformément aux dispositions réglementaires applicables de l'ONU, [la requérante] avait déjà informé, le 28 juillet 2016, le service des ressources humaines et son supérieur hiérarchique de son état de santé et du congé de maladie qu'elle avait pris en conséquence. Comme suite à son message, le chef du service médical revint vers elle le 4 août 2016 pour lui demander de soumettre sa demande de congé de maladie par l'intermédiaire d'Umoja, ce qu'elle fit, et le congé de maladie fut approuvé électroniquement le 23 août 2016. Ainsi, la Mission ne peut pas prétendre qu'elle n'était pas informée de l'état de santé de [la requérante]. En conséquence, le fait que le Chef de l'appui à la mission a écrit à [la requérante], prétendument pour la placer en congé sans traitement, ce qui relève normalement de la responsabilité du service des ressources humaines, prouve une fois de plus que le poste de [la requérante] faisait l'objet d'une conspiration persistante et que [la requérante] était victime d'un harcèlement continu.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

... L'ensemble de la situation est désagréable et [la requérante] soutient que la façon dont elle est traitée et la manière dont son cas est géré par l'Administration répondent à un mobile.

33. Le 31 janvier 2017, la requérante a déposé ses conclusions en exécution de l'ordonnance n° 10 (NY/2017), par lesquelles elle faisait valoir ce qui suit (notes de bas de page non reproduites) :

... A. Réponse sur la recevabilité [...]

... En soulevant la question de la recevabilité, le défendeur a présenté une affaire qui diffère de celle dont a été saisi le Tribunal. Par souci de clarté, la requérante a présenté ses arguments au sujet de la réaffectation dont elle a été l'objet le 23 mars 2016. Le Groupe du contrôle hiérarchique a pris motif de cette réaffectation pour rejeter la demande de contrôle hiérarchique de la réaffectation dont la requérante avait été l'objet en décembre 2015. Il est donc logique de considérer ces deux mesures conjointement, et telle était l'argumentation de la requérante (section V de la requête). La seule date qui devrait être prise en compte pour la détermination de la recevabilité en l'espèce est donc celle de la réaffectation du 23 mars 2016. Néanmoins, la réaffectation du 17 juin 2015 ayant marqué le début de la situation dans laquelle se trouve la requérante, celle-ci a communiqué des informations à son sujet pour que le Tribunal puisse se faire une idée complète de la situation, mais le défendeur a tort de prétendre qu'il s'agit là de la décision contestée par la requérante et que celle-ci devrait être considérée comme forclosée. Il convient néanmoins de tenir compte de la succession des faits et donc de la continuité

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

entre ces trois décisions : il s'agit là d'une réalité qui a nui à la santé et à la carrière de la requérante.

... Ayant pris connaissance de la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique le 8 juin 2016 et l'ayant examiné avec ses conseils juridiques, la requérante est à nouveau tombée malade et il lui a été difficile de communiquer avec ces derniers. Malgré ces difficultés, la requête a été introduite le 6 septembre 2016, heure de Nairobi. Compte tenu du fait que la requérante n'a été en mesure d'examiner la réponse que le 8 juin 2016, la requête a quand même été déposée dans le délai de 90 jours. La requérante espère néanmoins que le Tribunal l'appuiera, compte tenu de la situation exceptionnelle qui est la sienne en raison du harcèlement constant de l'Administration. Il importe au demeurant de noter que l'attitude hostile de la direction de la Mission a été constante et que même pendant cette période de maladie, la requérante a été harcelée au sujet de son retour du travail.

... Tous les autres arguments présentés par le défendeur sur la recevabilité sont dénués de pertinence parce qu'ils sont erronés sur le plan des faits en l'espèce.

... La requérante demande donc au Tribunal de rejeter les arguments du défendeur sur la recevabilité et d'examiner le fond de l'affaire.

... B. Question de savoir si la requérante a été consultée préalablement à chaque réaffectation [...]

... En ce qui concerne la question des consultations préalables, la requérante fait valoir qu'elle n'a jamais été consultée préalablement aux réaffectations administratives dont elle a fait l'objet les 17 juin 2015 et 27 décembre 2015.

... En ce qui concerne la réaffectation du 23 mars 2016, la requérante a, comme indiqué dans la requête (section VII, par. 8), été invitée à une réunion avec le nouveau Chef de l'appui à la mission. La réaffectation lui a été proposée immédiatement après cette réunion sans qu'il soit tenu compte de ses vues. La requérante a malheureusement dû décliner cette offre par ce que cela aurait compromis la sécurité de son emploi du fait que le poste en question pouvait être supprimé à bref délai. [...]

... C. Informations supplémentaires/faits nouveaux [...]

... La requérante tient à présent à porter à l'attention du Tribunal ces faits nouveaux, qui confirment les soupçons de harcèlement dont elle a fait état dans sa requête.

... Le 20 novembre 2016, la Mission a adressé à la requérante un mémorandum intérieur l'informant que le Chef de l'appui à la mission avait décidé de mettre fin avec effet immédiat à sa réaffectation au Groupe de la formation et qu'à son retour de congé de maladie, elle devrait se présenter immédiatement au Bureau du chef de la Mission où elle reprendrait ses fonctions initiales d'assistante spéciale.

... Le 25 novembre 2016, le médecin traitant de la requérante a déclaré celle-ci médicalement apte à reprendre le travail et, le 28 décembre 2016, la Division des services médicaux l'a autorisée à reprendre ses fonctions avec effet immédiat, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

... La requérante a ensuite pris ses dispositions pour retourner sur son lieu de travail par le premier vol commercial disponible. Ainsi, elle est arrivée le 13 janvier 2017 à Entebbe, comptant prendre de là le prochain vol de la FISNUA disponible et attendre le renouvellement de son visa qui avait expiré alors qu'elle était en congé de maladie.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Cependant, le 14 janvier 2017, le système électronique de gestion des déplacements de personnel a rejeté son admission à bord du vol de la FISNUA, et il lui a été notifié que selon les nouvelles directives de l'Administration concernant les missions ou le renouvellement des visas, elle devait attendre chez elle à ses frais et que ses jours d'absence seraient déduits de ses congés annuels. Lorsque ce message lui est parvenu, la requérante se trouvait déjà dans la zone de la Mission à Entebbe, et les services administratifs auxquels la télécopie de la Division des services médicaux avait été adressée n'avaient rien fait pour l'empêcher d'entamer son voyage depuis son pays d'origine. Il convient de noter que les prétendues nouvelles directives ont été notifiées à l'ensemble du personnel au moyen d'un message électronique du 3 novembre 2016 émanant du Bureau du Chef de l'appui à la mission, alors que la requérante était encore en congé de maladie et n'avait pas accès à sa boîte aux lettres électronique officielle. Il ne fait aucun doute que la requérante ne pouvait avoir accès à cette information, et l'Administration ne l'a pas expressément avertie, bien qu'elle l'ait autorisée le 28 décembre 2016 à reprendre le travail.

... Le 16 janvier 2017, la requérante a écrit à l'Administration [...] pour lui demander de tenir compte de sa situation particulière et d'approuver/autoriser son accès à la Mission dans l'attente du renouvellement de son visa, étant donné qu'elle n'avait pas été informée des nouvelles directives relatives aux dispositions en matière de visas, qu'elle se trouvait déjà dans la zone de la Mission et qu'elle tenait à reprendre ses fonctions afin de ne pas perdre ses jours de congé annuel ni engager des dépenses inutiles. Le jour même, elle a reçu un courrier électronique lui notifiant le rejet de cette demande.



Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

... Ce nouveau développement, venu alourdir un climat au travail qui lui était déjà hostile, a eu des répercussions négatives sur la santé de la requérante, alors qu'en réaffectant celle-ci, l'Administration aurait fort bien pu rétablir une bonne gestion de cette situation. La requérante serait reconnaissante au Tribunal de bien vouloir examiner ce nouveau développement, même s'il y avait lieu pour elle de se conformer à la procédure établie pour contester cette autre décision. Un tel examen serait dans l'intérêt de la justice. [...]

### **Arguments du défendeur**

34. Les principaux moyens exposés par le défendeur dans sa réponse sont les suivants (notes de bas de page non reproduites) :

i) La requête n'est pas recevable *ratione temporis*.

... Toute requête est recevable si elle est introduite dans les 90 jours calendaires suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration à sa demande de contrôle hiérarchique [Statut du Tribunal du contentieux administratif, art. 8 (1) i) a)]. La réception d'une réponse à la demande de contrôle hiérarchique après le délai de 45 jours calendaires, mais avant l'expiration du délai de 90 jours imparti pour demander un contrôle judiciaire se traduit par la fixation d'un nouveau délai pour demander ledit contrôle judiciaire devant le Tribunal du contentieux administratif. (*Lemonnier*)[2016-UNAT-679].

... La contestation de la décision, en date du 27 décembre 2015, d'affecter la requérante à la Section des approvisionnements, de l'entreposage centralisé et de la gestion du matériel était tardive. La requérante a reçu le 23 mars 2016 la réponse à sa

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

demande de contrôle hiérarchique en date du 14 février 2016. Le délai de 90 jours prévu pour déposer une requête devant le Tribunal du contentieux administratif a donc expiré le 21 juin 2016. La requête n'a pas été introduite avant le 6 septembre, soit près de trois mois après ce délai. La contestation de la décision du 27 décembre 2015 est également irrecevable en ce qu'elle est sans objet, ladite décision n'ayant jamais été exécutée.

... La contestation de la décision, en date du 23 mars 2016, de réaffecter la requérante au Groupe de la formation était également tardive. La requérante a reçu le 7 juin 2016 la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique de cette décision, ce qui portait au 5 septembre 2016 le délai imparti pour introduire une requête devant le Tribunal du contentieux administratif. La requête a été déposée avec un jour de retard.

... Les deux Tribunaux ont statué que les délais devaient être strictement respectés (*Al-Mulla ; Czaran* (citant *Mezoui ; Ibrahim ; Christensen ; Odio-Benito ; Larkin ; Haydar*) ; [2013-UNAT-394 ; UNDT/2012/133, *confirmé* 2013-UNAT-273 (citant 2010-UNAT-043 ; 2010-UNAT-069 ; 2012-UNAT-218 ; UNDT/2011/019 ; UNDT/2011/028) ; UNDT/2014/045). Les décisions concernant le respect des délais devraient être rendues sans tenir compte du fond de l'affaire (*Kita* (citant *Samardzic*) [UNDT/2010/025 (citant UNDT/2010/019)]. Cela vaut même lorsque la requête est déposée avec un seul jour de retard (*Rüger ; Ocokoru*) [UNDT/2016/015 ; 2015-UNAT-604].

... Le Tribunal n'est pas compétent pour statuer sur la demande. Il ne peut lever d'office le délai prévu pour le dépôt de la requête. La requête est irrecevable *ratione*

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

*temporis* et, dans un souci d'économie et d'efficacité judiciaires, le Tribunal devrait la rejeter sans l'examiner au fond (*Cooke*) [2013-UNAT-380].

... ii) La contestation de la décision, en date du 17 juin 2015, de réaffecter la requérante au Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services est irrecevable *ratione materiae*.

... La demande de contrôle hiérarchique est la première étape obligatoire de toute procédure officielle de recours (*O'Neill ; Gehr ; Tetova ; Wamalala*) [2011 UNAT 182 ; 2012-UNAT-331 ; 2012-UNAT-229 ; 2012-UNAT-332]. Dans la mesure où la requérante conteste la décision du Chef de mission, en date du 17 juin 2015, de la muter au Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services, cette contestation n'est pas recevable. La requérante déclare qu'elle a demandé le contrôle hiérarchique de la décision, en date du 27 décembre 2015, de la réaffecter à la Section des approvisionnements, de l'entreposage centralisé et de la gestion du matériel, « qui avait été prise dans le prolongement de la décision du 17 juin 2015 ». Elle n'a cependant jamais demandé le contrôle hiérarchique de cette première décision.

... La décision du 17 juin 2015 est une décision prise par le précédent chef de mission dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire. La décision du 27 décembre 2015 est une autre décision, prise par le responsable de la Section des approvisionnements, de l'entreposage centralisé et de la gestion du matériel dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, plusieurs mois après que le Chef de mission avait quitté la FISNUA. Rien ne permet de dire que la seconde a été prise dans le prolongement de la première. Le

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Tribunal n'a pas compétence pour examiner la décision du 17 juin 2015, celle-ci n'ayant pas fait l'objet d'un contrôle hiérarchique.

... iii) Les allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir portées par la requérante ne sont pas recevables.

... La requérante prétend que les décisions contestées étaient constitutives d'abus de pouvoir et de harcèlement. Le Tribunal n'a pas compétence pour enquêter sur les plaintes d'abus de pouvoir et de harcèlement (*Messinger*) (2011-UNAT-123). Un fonctionnaire qui affirme avoir été lésé doit suivre les procédures énoncées dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (*Messinger ; Bajnoci*) [2011-UNAT-123, UNDT/2012/028]. La requérante ne l'ayant pas fait, le Tribunal n'a pas compétence pour examiner ses allégations d'abus de pouvoir et le harcèlement. [...]

... Si le Tribunal concluait à la recevabilité de la requête, le défendeur présente quant au fond les moyens suivants :

... i) La décision du 23 mars 2016 était régulière.

... La requérante admet qu'elle n'a jamais demandé le contrôle hiérarchique de la décision du 17 juin 2015. Elle admet également que la décision du 27 décembre 2015 n'a jamais été exécutée. En conséquence, la seule question pertinente concerne la décision du 23 mars 2016, portant réaffectation de la requérante au Groupe de la formation.

... L'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel dispose que « [l]e fonctionnaire est soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut lui assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies ». Les deux

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Tribunaux ont constamment confirmé que le Secrétaire général était habilité à réaffecter des fonctionnaires (*Hepworth ; Rees ; Allen*)[2015-UNAT-503 ;2012 UNAT 266 ;2011-UNAT-187].

... En l'espèce, la requérante a été réaffectée au Groupe de la formation après avoir décliné d'autres propositions de réaffectation et cette mesure a été prise en réponse à sa demande de se voir confier des fonctions plus conformes à son profil d'emploi. Au cours des consultations tenues avec elle au sujet de sa réaffectation au Groupe de la formation, la requérante a indiqué qu'elle jugeait cette réaffectation « intéressante ». Elle a été réaffectée en tant qu'assistante administrative SM-5, sans changement de classe ni d'échelon, pour exercer des fonctions conformes à ses qualifications. La décision du 23 mars 2016 était régulière.

... ii) La décision du 23 mars 2016 n'a pas menacé la sécurité de l'emploi de la requérante.

... Premièrement, la requérante a été réaffectée en même temps que le poste qu'elle occupait. Cette réaffectation n'a donné lieu à aucune modification de la source de financement de l'engagement de la requérante. Contrairement à ce qu'elle prétend, la requérante n'a pas été affectée à un poste qui n'était pas prévu au tableau d'effectifs ou au budget. Dans le mémorandum du 23 mars 2016 lui notifiant sa réaffectation, il était indiqué qu'elle-même et le poste qu'elle occupait seraient prêtés au Groupe de la formation conformément aux instructions permanentes relatives à la gestion des postes. Elle occupe le même poste, inscrit au budget ordinaire, depuis qu'elle a été recrutée à la FISNUA. Comme l'a dit le Tribunal du contentieux administratif dans l'affaire *Gandolfo*,

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

« la régularité de la décision attaquée est étayée par le fait que le requérant, outre qu'il n'a été réaffecté qu'à titre temporaire, continuera d'occuper son poste actuel » [Ordonnance n° 101 (NY/2013)].

... Deuxièmement, la requérante est titulaire d'un engagement continu.

Contrairement à l'engagement de durée déterminée, qui expire à son terme, l'engagement continu est sans limite de durée. Il expire à la date du départ à la retraite du fonctionnaire. La réaffectation au Groupe de la formation n'a pas menacé la sécurité de l'emploi de la requérante.

... iii) La requérante n'a subi aucun préjudice.

... Rien n'étaye l'affirmation de la requérante selon laquelle elle a subi un préjudice irréparable. Une réaffectation à d'autres fonctions dans un même lieu d'affectation, sans changement de classe ni d'échelon, ne cause ni préjudice matériel ni perte économique (*Chocobar*) [Ordonnance no 102 (GVA/2015)]. Les décisions portant réaffectation font partie de la pratique quotidienne de toute administration. Elles ne sont pas nécessairement assorties d'une évaluation défavorable du fonctionnaire. La décision, en date du 27 décembre 2015, de réaffecter la requérante à la Section des approvisionnements, de l'entrepôt centralisé et de la gestion du matériel n'a jamais été exécutée, et il ne peut donc en résulter aucun préjudice. La décision, en date du 23 mars 2016, de réaffecter la requérante au Groupe de la formation répondait directement au souhait que celle-ci avait formulé d'exercer des fonctions correspondant à son profil d'emploi actuel. La seule objection formulée par la requérante à l'encontre de cette décision repose sur la croyance erronée selon laquelle la sécurité de son emploi s'en trouverait compromise.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

... Bien que la requérante n'ait pas fait l'objet d'une évaluation de son comportement professionnel pour la période de notation 2015–16, elle n'a pas démontré que cela ait causé un quelconque préjudice à sa carrière. L'administration de la FISNUA est en train de prendre des dispositions pour faire en sorte que la requérante fasse l'objet d'une évaluation pendant la période de notation 2016–17 en cours.

... iv) La requérante n'a pas davantage apporté la preuve que l'une quelconque des décisions contestées ait été fondée sur des motifs illégitimes.

... Les actes officiels sont présumés avoir été accomplis régulièrement [*Rolland* (2011-UNAT-122)]. C'est à l'agent qui conteste la décision de démontrer que ses motifs sont illicites [*Assad* (2010-UNAT-021)]. La requérante affirme que les réaffectations étaient « désagréables » et laisse entendre qu'elles répondaient à un « mobile », mais elle n'a nullement étayé ces affirmations. La FISNUA n'a réaffecté la requérante au Groupe de la formation, en tant qu'assistante administrative, qu'après l'avoir consultée et en réponse directe aux préférences qu'elle avait exprimées quant à ses fonctions.

## **Examen**

### *Droit applicable*

35. Les parties pertinentes des articles 2, 3 et 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif prévoient ce qui suit :

#### **Article 2**

1. Le Tribunal du contentieux administratif (ci-après le « Tribunal ») est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne visée au paragraphe 1 de

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

l'article 3 du présent Statut contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation pour :

a) Contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée ;

b) Contester une décision administrative portant mesure disciplinaire ;

c) Faire exécuter un accord résultant d'une médiation en application du paragraphe 2 de l'article 8 du présent Statut.

...

### **Article 3**

1. Toute requête peut être introduite en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 du présent Statut :

a) Par tout fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte ;

b) Par tout ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte ;

...



## **Article 8**

1. Toute requête est recevable si :

a) Le Tribunal est compétent pour en connaître en vertu de l'article 2 du présent Statut ;

b) Le requérant est habilité à l'introduire en vertu de l'article 3 du présent Statut ;

c) Le requérant a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis ; et si

d) Elle est introduite dans les délais suivants :

i) Lorsque le contrôle hiérarchique de la décision contestée est requis :

a. Dans les 90 jours calendaires suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration à sa demande ; ou

b. Dans les 90 jours calendaires de l'expiration du délai imparti à l'administration pour répondre à cette demande si elle n'y a pas répondu. Ce délai est de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la décision contestée au contrôle hiérarchique pour les différends survenus au Siège, et de 45 jours calendaires pour les différends survenus dans d'autres bureaux ;

...

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

3. Le Tribunal peut décider par écrit, à la demande écrite du requérant, de suspendre ou supprimer les délais pour une période limitée et seulement dans des cas exceptionnels. Le Tribunal ne peut ni suspendre ni supprimer les délais du contrôle hiérarchique.
36. Les parties pertinentes des articles 7, 34 et 35 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif prévoient ce qui suit :

#### **Article 7 Délais pour l'introduction des requêtes**

1. Les requêtes sont introduites devant le Tribunal par l'intermédiaire du greffe :
  - a) Dans les 90 jours calendaires de la réception par le requérant de la réponse de l'administration à sa demande de contrôle hiérarchique, s'il est obligatoire ; ou
  - b) Dans les 90 jours calendaires de l'expiration du délai imparti à l'administration pour répondre à cette demande. Ce délai est de 30 jours calendaires pour les différends survenus au siège et de 45 jours calendaires pour les différends survenus ailleurs ; ou
  - c) Lorsque le contrôle hiérarchique n'est pas obligatoire, dans les 90 jours calendaires de la réception de la décision administrative par le requérant.
2. Les ayants droit des fonctionnaires des Nations Unies incapables ou décédés, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, disposent d'une année calendaire pour introduire une requête.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

3. Lorsque les parties ont tenté de régler leur différend par la médiation, la requête est recevable si elle est introduite dans les 90 jours calendaires de l'échec de la médiation.

...

5. Dans des circonstances exceptionnelles, le requérant peut demander par écrit au Tribunal de suspendre, supprimer ou proroger les délais prévus au paragraphe 1 du présent article. Dans sa demande écrite, le requérant expose succinctement les raisons exceptionnelles qui, selon lui, justifient cette demande. Celle-ci ne doit pas dépasser deux pages.

...

#### **Article 34 Calcul des délais**

Les délais prescrits dans le présent règlement :

- a) Sont calculés en jours calendaires et ne comprennent pas le jour de l'événement à partir duquel ils commencent à courir ;
- b) Comprennent, lorsque leur dernier jour n'est pas un jour ouvrable au greffe, le jour ouvrable qui suit ;
- c) Sont réputés respectés si les documents en cause ont été envoyés par des moyens raisonnables le dernier jour.

...

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

### **Article 35      Dérogation aux délais**

Sous réserve du paragraphe 3 de l'article 8 du Statut du Tribunal, le Président, ou le juge ou le collège de juges saisi de l'affaire, peut abréger ou prolonger un délai fixé par le présent règlement de procédure ou écarter l'application de l'une quelconque de ses dispositions lorsque l'intérêt de la justice l'exige.

37. Les dispositions 11.2 et 11.4 du Règlement du personnel publié dans la circulaire [ST/SGB/2014/1](#) (Règlement du personnel et Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies), qui étaient applicables au moment des faits, prévoient ce qui suit dans les parties pertinentes :

#### **Disposition 11.2**

##### **Contrôle hiérarchique**

a) Tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ainsi qu'il est dit au paragraphe a) de la disposition 11.1 ci-dessus, doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique.

b) Tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement telle décision administrative prise sur avis d'organes techniques, comme arrêtée par le Secrétaire général, ou telle décision prise au Siège à New York d'imposer toute mesure disciplinaire ou autre, résultant de la disposition 10.2, arrêtée à l'issue d'une instance disciplinaire, n'est pas tenu d'en demander le contrôle hiérarchique.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

c) Pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire général dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester. Le Secrétaire général peut proroger ce délai, dans les conditions fixées par lui, en attendant l'issue de toutes tentatives de règlement amiable menées par le Bureau de l'Ombudsman.

#### **Disposition 11.4**

#### **Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies**

Tout fonctionnaire peut attaquer devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies une décision administrative, que celle-ci ait été ou non modifiée à l'issue d'un contrôle hiérarchique, dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle il a été informé de l'issue du contrôle hiérarchique ou à l'expiration du délai prévu au paragraphe d) de la disposition 11.2, si celui-ci est plus rapproché.

38. L'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel prévoit ce qui suit dans ses parties pertinentes :

#### **Article 1.2**

#### **Droits et obligations essentiels du fonctionnaire**

...

c) Le fonctionnaire est soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut lui assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. Dans l'exercice du pouvoir qui lui est ainsi conféré, le Secrétaire général

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

doit veiller à ce que, en fonction des circonstances, toutes les dispositions voulues en matière de protection et de sécurité soient prises à l'intention de tout fonctionnaire qui s'acquitte des tâches entrant dans ses attributions.

...

39. La disposition 3.14 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit :

#### **Disposition 3.14**

##### **Prime de sujétion**

(a) Il peut être versé une prime de sujétion n'entrant pas dans la rémunération considérée aux fins de la pension aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, aux agents du Service mobile et aux agents des services généraux considérés comme recrutés sur le plan international au sens du paragraphe c) de la disposition 4.5, lorsqu'ils sont nommés ou mutés dans un nouveau lieu d'affectation.

b) Le Secrétaire général fixe le montant et les conditions d'octroi de la prime de sujétion en fonction de la catégorie de sujétion dans laquelle chaque lieu d'affectation est classé par la Commission de la fonction publique internationale compte tenu du degré de difficulté des conditions de vie et de travail.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

40. La disposition 6.2 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit dans ses parties pertinentes :

### **Disposition 6.2**

#### **Congé de maladie**

a) Tout fonctionnaire qui est empêché par une maladie ou un accident d'exercer ses fonctions ou qui ne peut se rendre à son travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficie d'un congé de maladie. Tout congé de maladie doit être approuvé au nom du Secrétaire général et dans les conditions fixées par lui.

#### **Durée maximale du congé de maladie**

b) La durée maximale du congé de maladie auquel a droit tout fonctionnaire est déterminée en fonction de la nature et de la durée de sa nomination, conformément aux dispositions suivantes :

- i) Le fonctionnaire nommé à titre temporaire a droit à un congé de maladie à raison de deux jours ouvrables par mois ;
- ii) Le fonctionnaire nommé pour une durée déterminée qui a accompli moins de trois ans de service continu a droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois au maximum et à mi-traitement pendant trois mois au maximum, par période de 12 mois consécutifs ;
- iii) Le fonctionnaire nommé à titre continu ou celui qui est nommé pour une durée déterminée de trois ans ou qui compte trois ans ou plus de service continu a droit à un

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois au maximum et à mi-traitement pendant neuf mois au maximum, par période de quatre années consécutives.

...

### **Congé de maladie certifié**

d) Tout congé de maladie pris par le fonctionnaire au-delà des limites énoncées au paragraphe c) ci-dessus doit faire l'objet d'une approbation conformément aux conditions fixées par le Secrétaire général. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'absence du fonctionnaire est considérée comme un congé non autorisé, conformément au paragraphe e) ii) de la disposition 5.1.

### **Congé de maladie pendant le congé annuel**

e) Le fonctionnaire en congé annuel ou en congé dans les foyers malade pendant plus de cinq jours ouvrables pendant toute période de sept jours peut bénéficier d'un congé de maladie à condition de produire un certificat médical.

...

### **Obligations du fonctionnaire**

...

i) Le fonctionnaire en congé de maladie ne doit pas quitter la région de son lieu d'affectation sans l'autorisation préalable du Secrétaire général.



Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

### *Questions de recevabilité*

41. Comme l'a dit le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour examiner d'office sa compétence, notamment *ratione personæ*, *ratione materiae* et *ratione temporis* (*Pellet* 2010-UNAT-073, *O'Neill* 2011-UNAT-182, *Gehr* 2013-UNAT-313 et *Christensen* 2013-UNAT-335), même si les parties ne soulèvent pas la question, car il s'agit d'une question de droit et que son statut l'empêche de se saisir de requêtes irrecevables.

42. Le Statut et le Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif énoncent clairement les conditions de recevabilité comme suit :

a. La requête est recevable *ratione personæ* si elle est déposée par un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes dotés d'une administration distincte [art. 3.1 a) et b) et 8.1 b) du Statut] ou par les ayants droit de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, souffrant d'incapacité ou décédés [art. 3.1 c) et 8.1 b)] du Statut) ;

b) La requête est recevable *ratione materiae* si le requérant conteste « une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail » (art. 2.1 du Statut) et s'il a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis (art. 8.1 c) du Statut) ;

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

c) La requête est recevable *ratione temporis* si elle a été déposée devant le Tribunal dans les délais fixés à l'article 8.1 d) i) à iv) du Statut et aux paragraphes 1 à 3 de l'article 7 du Règlement de procédure.

43. Il s'ensuit que pour être considérée comme recevable par le Tribunal, une requête doit répondre à ces trois conditions obligatoires et cumulatives.

#### *Recevabilité ratione personæ*

44. La requérante est une fonctionnaire titulaire d'un engagement continu avec la FISNUA, actuellement employée en tant qu'assistante spéciale de la classe SM-5 et, conformément à l'article 3.1 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, la requête est donc recevable *ratione personæ*.

#### *Recevabilité ratione materiæ*

45. Dans sa requête, la requérante conteste les décisions, en date du 27 décembre 2015 et du 23 mars 2016, de la réaffecter à d'autres fonctions à la FISNUA, qui sont des décisions administratives ayant fait l'objet d'une demande de contrôle hiérarchique.

46. En ce qui concerne la décision du 27 décembre 2015, la requérante a déposé une demande de contrôle hiérarchique le 14 février 2016, soit dans le délai de 60 jours à compter de la date de notification. Cette demande est donc recevable *ratione materiæ*.

47. En ce qui concerne la décision du 23 mars 2016, la requérante a déposé une demande de contrôle hiérarchique le 25 mars 2016, soit dans le délai de 60 jours à compter de la date de notification. Cette demande est donc recevable *ratione materiæ*.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

*Recevabilité ratione temporis*

48. En ce qui concerne la décision du 27 décembre 2015 de réaffecter la requérante à d'autres fonctions à la FISNUA, le Tribunal examinera la question de recevabilité invoquée par le défendeur, à savoir que la requérante n'a pas déposé sa requête dans le délai obligatoire de 90 jours prévu pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal du contentieux administratif.

49. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a constamment statué que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas compétence, conformément à l'article 8.3 de son statut, pour suspendre ou supprimer les délais du contrôle hiérarchique (voir *Costa* 2010 UNAT 036 ; *Trajanovska* 2010-UNAT-074 ; *Sethia* 2010-UNAT-079 ; *Ajdini et al.* 2011 UNAT-108).

50. Le Tribunal note que la requérante a reçu le 23 mars 2016 la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique en date du 14 février 2016. Le délai de 90 jours prévu pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal du contentieux administratif a donc expiré le 21 juin 2016. La présente requête a été déposée tardivement le 6 septembre 2016. La requérante aurait dû déposer sa requête au plus tard le 21 juin 2016 pour ce qui est de sa contestation de la décision du 27 décembre 2015. Étant donné qu'elle n'a pas respecté ce délai, son recours formé contre la décision du 27 décembre 2015 n'est pas recevable *ratione temporis* et doit donc être rejeté.

51. En ce qui concerne la décision, en date du 23 mars 2016, de prêter à titre temporaire, jusqu'au 30 juin 2016, le poste de la requérante au Groupe de la formation, le Tribunal examinera plus avant la question de recevabilité invoquée par le défendeur, à savoir que la requérante n'a pas déposé sa requête dans le délai prévu de 90 jours pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal du contentieux administratif. ¶

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

52. Le Tribunal relève que la requérante a reçu le 7 juin 2016 la réponse à sa demande de contrôle hiérarchique en date du 23 mars 2016. Le délai de 90 jours prévu pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal du contentieux administratif était donc le 5 septembre 2016. La présente requête a été déposée le 6 septembre 2016 et le défendeur fait valoir que ce dépôt a été effectué avec un jour de retard.

53. Le Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif dispose que les délais prescrits comprennent, lorsque leur dernier jour n'est pas un jour ouvrable au greffe, le jour ouvrable qui suit. Le Tribunal relève que le lundi 5 septembre 2016 était un jour férié officiel au greffe de New York. Le délai de 90 jours requis pour l'introduction de la requête devant le Tribunal du contentieux administratif a donc expiré le 6 septembre 2016, soit le jour ouvrable suivant ledit jour férié. Le recours formé par la requérante contre la décision du 23 mars 2016 est en conséquence recevable *ratione temporis*.

54. Le Tribunal conclut que la requête est recevable pour ce qui est de la décision attaquée du 23 mars 2016.

## **Fond**

55. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal examinera au fond, conformément à l'article 2 de son statut, la décision du 23 mars 2016.

56. Le Tribunal note que par la décision contestée du 23 mars 2016, le Chef de l'appui à la mission a, conformément à l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel et à la section 4.2.3 de l'instruction permanente relative à la gestion des tableaux d'effectifs et des postes pour les opérations de paix des Nations Unies :

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

... prêté à titre temporaire le poste que la requérante occupait au Groupe de la formation, où elle devait exercer les fonctions d'assistante administrative de la classe SM-5 [...]. Conformément à la section 4. 2. 3 de l'instruction permanente, la durée de ce prêt est limitée au cycle budgétaire en cours (30 juin 2016). Toute nouvelle prolongation du prêt temporaire jusqu'à la fin de l'exercice budgétaire 2016-2017 sera également assujettie aux dispositions de la section 4.2.3 de l'instruction permanente (c'est-à-dire que la Mission sera de nouveau tenue de suivre les étapes indiquées dans cette section).

57. La requérante ayant déposé devant le Tribunal une demande de sursis à exécution de la décision, en date du 23 mars 2016, de la réaffecter au Groupe de la formation, l'Administration a suspendu l'exécution de cette décision. Le 7 juin 2016, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé la requérante que le Secrétaire général avait confirmé la décision, en date du 23 mars 2016, de la réaffecter au Groupe de la formation.

58. Le 5 juillet 2016, par un mémorandum intérieur adressé à la requérante, la FISNUA a informé celle-ci qu'elle allait, à compter de la date dudit mémorandum, appliquer la décision de la réaffecter à titre temporaire, ainsi que le poste qu'elle occupait, de la Section des approvisionnements, de l'entreposage centralisé et de la gestion du matériel au Groupe de la formation.

59. Le Tribunal souligne que, conformément à la jurisprudence constante, il appartient à l'Administration de déterminer si une mesure de cette nature est dans son intérêt ou non. Par exemple, le Tribunal a déclaré dans *Rees* 2012-UNAT-266, au paragraphe 58, ce qui suit :

... [...] La décision doit cependant être dûment motivée, ne pas répondre à des motifs illégitimes ni être prise en violation des procédures requises. Selon une méthode

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

acceptée, aux fins d'établir si la réaffectation d'un fonctionnaire à un autre poste était régulière, il convient de rechercher si la classe du nouveau poste correspondait à celle du fonctionnaire, si les tâches à accomplir correspondaient au niveau de responsabilité du fonctionnaire, si les fonctions à exercer correspondaient aux compétences et qualifications du fonctionnaire et si le fonctionnaire avait une expérience pratique dans le domaine considéré.

60. Dans *Hepworth* 2015-UNAT-503, le Tribunal d'appel a statué que « la redéfinition des tâches des fonctionnaires découle du vaste pouvoir discrétionnaire qu'a l'Organisation d'utiliser ses ressources et son personnel comme bon lui semble ».

61. L'exercice du pouvoir discrétionnaire peut être examiné au regard du critère défini dans *Awe* 2016-UNAT-667:

26. Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est légale, rationnelle, régulière et proportionnée. Le Tribunal peut examiner si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération. Il peut également rechercher si la décision est absurde ou perverse. Il ne lui appartient cependant pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Le Tribunal n'est pas davantage censé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

27. Il appartient à l'Administration de déterminer si une telle mesure est dans son intérêt ou non. La décision doit cependant être dûment motivée et ne pas répondre à un motif illégitime ni être prise en violation des procédures requises. Selon une méthode

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

acceptée, aux fins d'établir si la réaffectation d'un fonctionnaire à un autre poste était régulière, il convient de rechercher si la classe du nouveau poste correspondait à celle du fonctionnaire, si les tâches à accomplir correspondaient au niveau de responsabilité du fonctionnaire, si les fonctions à exercer correspondaient aux compétences et qualifications du fonctionnaire et si le fonctionnaire avait une expérience pratique dans le domaine considéré.

62. La jurisprudence récente de Tribunal d'appel confirme à nouveau que la redéfinition des tâches des fonctionnaires découle du vaste pouvoir discrétionnaire de l'Organisation (*Awe* 2016-UNAT-667, para. 25). Dans l'affaire *Beidas* 2016-UNAT-685, le Tribunal d'appel a réaffirmé que l'Administration avait toute latitude pour réaffecter un fonctionnaire à un autre poste de la même classe et qu'une telle réaffectation était régulière si elle était raisonnable dans les circonstances propres à chaque cas et si elle ne causait pas de préjudice économique à l'intéressé (par. 18).

63. Le Tribunal considère que la décision du 23 mars 2016 était exécutable jusqu'au 30 juin 2016, comme il ressort clairement de son libellé. En conséquence, le 5 juillet 2016, l'Administration a irrégulièrement exécuté et prorogé jusqu'à la fin de juin 2017 la décision du 23 mars 2016 sans observer que celle-ci n'était plus valable, la durée du prêt temporaire de la requérante au Groupe de la formation ayant expiré le 30 juin 2016. L'Administration n'a pas pris, à la date d'expiration du 30 juin 2016 ou avant cette date, une décision aux fins de proroger le prêt temporaire initial, ni une nouvelle décision aux fins de prêter le poste de la requérante au Groupe à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, comme l'exigeait l'instruction permanente à laquelle il était fait référence dans la décision du 23 mars 2016. Le Tribunal souligne qu'après son expiration, une décision ne peut plus produire d'effet juridique et qu'elle ne peut donc plus être exécutée

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

et/ou prorogée et qu'une telle action constitue elle-même une violation du principe d'équité procédurale.

### *Réparation*

64. Le Tribunal note que la requérante a indiqué dans sa requête qu'elle le priait (notes de bas de page non reproduites) :

... De juger les réaffectations irrégulières et de les rejeter en conséquence ;

... D'ordonner à l'Organisation de la réintégrer, tant physiquement qu'électroniquement (système Umoja), dans ses fonctions opérationnelles d'assistante spéciale du chef de mission ;

... « En cas de situation extrême », si elle devait être écartée du poste d'assistante spéciale du chef de mission, d'ordonner sa mutation aux postes d'assistante administrative ou d'assistante en ressources humaines pour lesquels elle est présélectionnée dans les listes de réserve de l'Organisation des Nations Unies, qui sont déjà inscrits au budget de l'exercice en cours et correspondent à la classe qui est actuellement la sienne.

... D'ordonner le versement d'une indemnité pour le préjudice persistant qui a été porté et continue d'être porté à son état de santé physique, mental et émotionnel. Sa carrière a également souffert de cette situation parce qu'aucun rapport la concernant n'a été établi dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (« e-Pass ») pendant deux périodes consécutives. Compte tenu de tous ces éléments, la



Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

requérante estime qu'une indemnité égale à 24 mois de traitement serait appropriée au regard du préjudice irréparable qu'elle a subi jusqu'à présent.

65. Le Tribunal relève que l'Administration est revenue de sa propre initiative, au cours de la procédure en l'espèce, sur l'exécution de la décision du 23 mars 2016, et que le 20 novembre 2016, la requérante a été réintégrée, avec effet immédiat, dans ses fonctions initiales d'assistante spéciale de la classe SM-5 au Bureau du chef de mission et été informée qu'à son retour de congé de maladie, elle devrait se présenter audit bureau. À cet égard, la requérante a informé le Tribunal, dans les conclusions qu'elle a déposées le 31 janvier 2017, qu'elle avait été réaffectée à son poste initial. À la conférence de mise en état du 21 février 2017, le conseil de la requérante a, à la demande du Tribunal, précisé que celle-ci avait réintégré ses fonctions initiales le 20 février 2017.

66. Il s'ensuit que la requérante a obtenu en partie la réparation qu'elle demande lorsqu'elle a été réaffectée à son poste initial le 20 novembre 2016.

67. En ce qui concerne l'indemnité demandée, le conseil du défendeur a déclaré à la conférence de mise en état du 21 février 2007 que puisque la requérante avait obtenu la réparation qu'elle recherchait, seule subsistait sa demande d'indemnisation du préjudice. Le défendeur estimait à cet égard que la requérante n'avait subi aucun préjudice économique. En réponse, le conseil de la requérante a soutenu que celle-ci avait subi à la fois un préjudice économique direct et un préjudice moral.

68. Le Tribunal relève que la requérante a perçu l'intégralité de son traitement pendant son congé de maladie certifié.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

69. Dans ses conclusions finales déposées le 17 mars 2017, la requérante a précisé qu'elle demandait à être indemnisée pour « sa perte de revenu, parce que, n'étant pas présente à son lieu d'affectation, elle n'avait pas perçu la prime de sujétion ». Le Tribunal relève que la requérante déclare avoir effectué des voyages à l'étranger en raison de son état de santé et qu'elle n'était donc pas présente sur le lieu d'affectation pendant la période considérée. Les dispositions 3.14 et 6.2 du Règlement du personnel prévoient ce qui suit dans leurs parties pertinentes :

### **Disposition 3.16**

#### **Prime de sujétion**

a) Il peut être versé une prime de sujétion n'entrant pas dans la rémunération considérée aux fins de la pension aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, aux agents du Service mobile et aux agents des services généraux considérés comme recrutés sur le plan international au sens du paragraphe c) de la disposition 4.5, lorsqu'ils sont nommés ou mutés dans un nouveau lieu d'affectation.

b) Le Secrétaire général fixe le montant et les conditions d'octroi de la prime de sujétion en fonction de la catégorie de sujétion dans laquelle chaque lieu d'affectation est classé par la Commission de la fonction publique internationale compte tenu du degré de difficulté des conditions de vie et de travail.

...

### **Disposition 6.2**

#### **Congé de maladie**

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

...

- i) Un fonctionnaire en congé de maladie ne doit pas quitter son lieu d'affectation sans l'autorisation préalable du Secrétaire général.

70. Le Tribunal note en outre que la requérante n'a produit aucun élément de preuve indiquant qu'elle avait demandé et obtenu du Secrétaire général l'autorisation de quitter le lieu d'affectation pendant son congé de maladie. Il estime en conséquence que la requérante n'avait nullement le droit de percevoir cette prime lorsqu'elle était en congé de maladie certifié et absente de son lieu d'affectation, et qu'il convient de rejeter sa demande d'indemnisation au titre de la perte de revenu.

71. En ce qui concerne l'indemnisation du préjudice moral, le Tribunal note que, après que la requérante l'a saisi d'une demande de sursis à statuer, l'exécution de la décision du 23 mars 2016 de la réaffecter au Groupe de la formation a été suspendue par l'Administration dans l'attente du résultat du contrôle hiérarchique. Le 7 juin 2016, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé la requérante que le Secrétaire général avait confirmé la décision, en date du 23 mars 2016, de la réaffecter au Groupe de la formation.

72. Comme indiqué ci-dessus, le 5 juillet 2016, par un mémorandum intérieur adressé à la requérante, la FISNUA a informé celle-ci qu'elle allait, à compter de la date dudit mémorandum, appliquer la décision de la réaffecter à titre temporaire, ainsi que le poste qu'elle occupait, de la Section des approvisionnements, de l'entreposage centralisé et de la gestion du matériel au Groupe de la formation. La FISNUA ajoutait que la mesure susmentionnée était une réaffectation temporaire au Groupe de la formation qui serait réexaminée à la fin du cycle budgétaire, en juin 2017.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

73. La décision du 23 mars 2016 n'a par conséquent produit aucun effet juridique avant d'être mise à exécution le 5 juillet 2016. À la date de sa mise à exécution et de sa prorogation jusqu'à la fin de juin 2017, elle n'était plus valable étant donné qu'elle avait expiré le 30 juin 2016. Il s'ensuit que l'Administration, en exécutant irrégulièrement la décision du 23 mars 2016, a causé un préjudice moral à la requérante, comme le confirment également les éléments de preuve présentés par celle-ci.

74. Le Tribunal relève que pendant la période allant du 5 juillet 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2017, date à laquelle les services médicaux ont autorisé la requérante à reprendre ses fonctions, celle-ci a présenté des certificats médicaux attestant qu'elle était malade en raison du stress dû aux problèmes liés à son cadre de travail, par suite de la décision de l'Administration de la muter de son poste d'assistante spéciale auprès du Bureau du chef de mission à celui d'assistante administrative au Groupe de la formation.

75. En l'espèce, il n'est pas clairement établi que la requérante ait explicitement consenti à la décision, en date du 23 mars 2016, de la prêter à titre temporaire au Groupe de la formation, ainsi que le poste qu'elle occupait, jusqu'au 30 juin 2016. Il n'y avait certes pas de risque imminent que la requérante, titulaire d'un engagement continu, perde son emploi, mais l'opacité des raisons pour lesquelles et des conditions dans lesquelles elle a été réaffectée à deux services différents en l'espace d'un an, après avoir quitté son poste initial par suite d'une mutation interne, lui ont causé un stress considérable. Le Tribunal observe que dans les deux cas, les décisions n'ont été justifiées que par une déclaration d'ordre général concernant des « besoins opérationnels ».

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

76. Il est manifeste que le changement des fonctions attribuées à la requérante, qui était assistante spéciale au Bureau du chef de mission et a été affectée au Groupe de la formation en tant qu'assistante administrative, a créé beaucoup d'incertitude et d'insécurité pour ses perspectives de carrière, et que l'Administration était consciente du désarroi dans laquelle elle se trouvait.

77. De l'avis du Tribunal, le dossier médical indique que la requérante a souffert de troubles émotionnels directement imputables à l'exécution irrégulière de la décision du 23 mars 2016, dont la validité avait expiré, et à sa prorogation pour la période allant du 5 juillet 2016 au 20 novembre 2016, date à laquelle la requérante a été avisée de la décision de la réaffecter au Bureau du chef de mission et de la réintégrer dans ses fonctions initiales. Il convient en conséquence de faire droit en partie, pour la période allant du 5 juillet au 20 novembre 2016, à la demande d'indemnisation présentée par la requérante au titre de l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif.

78. Dans *Benfield-Laporte* 2015-UNAT-505, le Tribunal d'appel a dit (voir par. 41, note de bas de page omise) :

... [...] une violation du droit à une procédure régulière ne donne pas nécessairement lieu à une indemnisation mais le préjudice subi sous la forme de délaissement et de stress émotionnel ouvre droit à une indemnité. L'indemnisation pour préjudice moral ne revient pas à octroyer des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs visant à sanctionner l'Organisation et à éviter que des fautes soient commises à l'avenir.

79. Compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce et des attestations médicales produites, et conformément à la jurisprudence récente du Tribunal d'appel (voir *Kallon* 2017-

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

UNAT-742), le Tribunal considère que le présent jugement et l'octroi d'une indemnité de 2 250 dollars constituent une réparation raisonnable et suffisante pour le stress émotionnel que la requérante a éprouvé pendant une période de quatre mois et deux semaines, comme indiqué ci-dessus, (à titre de comparaison, en l'affaire *Benfield-Laporte*, le Tribunal d'appel a confirmé l'octroi par le Tribunal du contentieux administratif d'une indemnité de 3 000 dollars pour un retard de six mois survenu dans la procédure).

### **Dispositif**

80. Par ces motifs, le Tribunal

a. Rejette comme irrecevable le recours formé contre la décision, en date du 27 décembre 2015, de muter la requérante du Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services à la Section des approvisionnements, de l'entreposage centralisé et de la gestion du matériel.

b. Fait droit en partie au recours formé contre la décision du 23 mars 2016 ; le défendeur est condamné à verser à la requérante la somme de 2 250 dollars en réparation du stress émotionnel causé par l'exécution irrégulière et la prorogation de la décision du 23 mars 2016 ; la requête est rejetée pour le surplus.

### **Observation**

81. Le Tribunal observe que différentes raisons ont été invoquées et que différents termes juridiques ont été utilisés pour présenter les changements des fonctions de la requérante qui ont eu lieu depuis juin 2015.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

82. Au départ, le chef de mission a, en consultation avec la requérante, décidé d'affecter celle-ci, par mutation interne, au Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services parce que, « compte tenu de la restructuration récente de la composante d'appui à la mission [...] un soutien administratif supplémentaire était nécessaire afin d'accroître la capacité du Bureau. » Il n'est pas certain que la requérante ait acquiescé à cette mutation interne, ni que ledit Bureau ait publié « une définition d'emploi appropriée », comme l'indique cette décision.

83. Le 27 décembre 2015, l'administrateur chargé du Bureau du responsable de la chaîne d'approvisionnement et des services et de la Division de l'appui à la mission a informé la requérante qu'il avait décidé de la réaffecter dudit Bureau à la Section des approvisionnements, de l'entrepôt centralisé et de la gestion du matériel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

84. Le 23 mars 2016, pour des motifs tenant aux besoins opérationnels, le poste de la requérante a été prêté à titre temporaire, jusqu'au 30 juin 2016, au Groupe de la formation.

85. Dans le mémorandum intérieur du 5 juillet 2016, la FISNUA a qualifié de réaffectation temporaire le prêt temporaire de la requérante accordé au Groupe de la formation en même temps que le poste qu'elle occupait, et a décidé d'exécuter et de proroger la décision, précisant que celle-ci serait réexaminée à la fin de l'exercice budgétaire en juin 2017.

86. Le Tribunal souligne que selon un principe général du droit des contrats, toute modification d'un contrat bilatéral et consensuel, y compris un contrat de travail, doit être acceptée par les deux parties.

87. La modification d'un contrat de travail peut concerner les éléments suivants : la durée du contrat, le lieu de travail, le type de travail, les conditions de travail, le traitement, le temps de travail et le temps de repos. La modification du contrat de travail consiste généralement en un

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

changement temporaire ou permanent du lieu et/ou du type de travail et elle peut répondre aux besoins de mieux organiser le travail ou à des nécessités socio-économiques, mais aussi aux intérêts personnels des fonctionnaires. Le contrat de travail peut être modifié :

- a. Consensuellement par accord des parties ou unilatéralement par l'employeur. L'accord consensuel de modification du contrat, qui est la règle générale, n'est pas susceptible de restriction, mais doit respecter les principes généraux du droit, qui interdisent que des opérations et/ou des restrictions irrégulières s'appliquent aux éléments essentiels du contrat du salarié, à savoir le lieu de travail, le type de travail et le traitement. L'employeur peut, par dérogation à la règle générale et dans le seul intérêt de l'Organisation, décider unilatéralement d'apporter au contrat, sans le consentement du fonctionnaire, des modifications temporaires applicables au lieu ou au type de travail, pour une meilleure organisation du travail, à titre de mesure disciplinaire, par exemple une rétrogradation, ou à titre de mesure de protection de la santé des fonctionnaires ;
- b. En ce qui concerne le type de travail et/ou le lieu de travail pour un(e) ou plusieurs unités administratives, lieux d'affectation, missions ou groupes professionnels ;
- c. À titre temporaire ou définitif.

88. La section 2.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) (Système de sélection du personnel) prévoit ce qui suit :

Il est institué par la présente instruction administrative un système de sélection du personnel (« le système ») organisant le recrutement, la nomination, la promotion et la mobilité du personnel au Secrétariat. La section 2.2 de cette même instruction administrative est ainsi libellée (non souligné dans l'original) :



Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Le système organise grâce à un répertoire [notes de bas de page omises]

l'ouverture d'avis de vacance de poste, y compris pour répondre aux besoins en personnel prévus dans les missions et subordonne la promotion à la classe P-5 au respect de l'exigence de mobilité.

89. Il ressort ce qui suit des sections 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.6 et 3.7 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) (« Administration des engagements temporaires ») : l'engagement temporaire a pour finalité de permettre à l'Organisation de répondre promptement et efficacement à ses besoins ponctuels de personnel et il peut être accordé pour une ou plusieurs périodes de moins d'un an. La date de fin d'engagement est spécifiée dans la lettre de nomination ; l'engagement temporaire ne peut être utilisé pour répondre à des besoins censés durer un an ou plus ; tout directeur de programme qui estime devoir engager une personne pour plus de trois mois mais moins d'un an publie un avis de vacance de poste temporaire. Il est offert au candidat retenu un engagement temporaire à moins que l'intéressé ne soit déjà titulaire d'un autre type d'engagement. Le candidat titulaire d'un engagement permanent ou continu conserve son statut antérieur et est affecté à titre temporaire à l'engagement temporaire auquel il a postulé. Le candidat titulaire d'un engagement de durée déterminée conserve son statut antérieur et est affecté à titre temporaire à l'engagement temporaire auquel il a postulé, pour une durée ne pouvant dépasser le terme de son engagement de durée déterminée.

90. L'alinéa q) de la section 1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) définit la mutation latérale (« lateral move »), à laquelle le système de sélection ne s'applique pas conformément à l'alinéa l) de la section 3.2, comme une « mutation pour une durée d'un an au moins, sans changement de classe. ... Tout détachement temporaire d'une durée supérieure à trois mois mais inférieure à un an, accompagné ou non du versement d'une indemnité de fonctions,

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

vaut mutation latérale dès lors que sa durée totale atteint un an ». Les mutations latérales sur décision des chefs de département, de bureau ou de mission sont régies par les dispositions de la section 2.5.

91. Il s'ensuit que dans toute situation concernant le recrutement, la nomination, la promotion ou la mobilité du personnel du secrétariat, qui sont régis par l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), ou donnant lieu à une mutation, à une mutation latérale et/ou à une réaffectation latérale, un avis de vacance de poste doit être publié.

92. Conformément aux alinéas b) et l) de la section 3.2 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), le système de sélection du personnel ne s'applique pas aux mutations latérales de fonctionnaires que sont habilités à effectuer les chefs de département, de bureau ou de mission, dans les conditions fixées à la section 2.5, ni aux nominations à titre temporaire. Le Tribunal souligne en conséquence qu'aucune procédure régulière et limpide ne régit actuellement les mutations et réaffectations latérales, celles-ci continuant de déroger à la procédure établie de sélection du personnel et de constituer des opérations parallèles considérables.

93. La section 2.5 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) est ainsi libellée :

Les chefs de département et de bureau restent habilités à muter tout fonctionnaire à un poste vacant de la même classe, dans leur propre département ou bureau, notamment dans un autre service du même département dans un autre lieu d'affectation, sans avoir à publier d'avis de vacance de poste ni à soumettre à nouveau la candidature à un organe central de contrôle. Les chefs de mission restent habilités à muter tout fonctionnaire à un poste vacant de la même classe dans leur propre mission dans les conditions fixées par le

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Département de l'appui aux missions, sans avoir à publier d'avis de vacance de poste ni à soumettre à nouveau la candidature à un organe central de contrôle.

94. Le Tribunal fait également observer que les dispositions juridiques susmentionnées utilisent des termes contradictoires. Il relève que la dernière phrase de l'alinéa q) de la section 1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), entrée en vigueur le 22 avril 2010 : « Mutation latérale : Mutation pour une durée d'un an au moins, sans changement de classe... Tout détachement temporaire d'une durée supérieure à trois mois mais inférieure à un an ... vaut mutation latérale » est en contradiction avec la section 2.3 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/4/Rev.1](#), entrée en vigueur le 26 octobre 2011, ainsi libellée : « [l']engagement temporaire ne peut être utilisé pour répondre à des besoins censés durer un an ou plus » (la même disposition s'applique qu'aux affectations temporaires). Il existe donc actuellement deux dispositions contraignantes qui s'annulent mutuellement.

95. En outre, les termes ci-après, utilisés dans ces instructions administratives, ne sont pas définis : « engagement » (« appointment »), « recrutement » (« recruitment »), « mouvement » (« movement »), « transfert/mutation » (« transfer »), « affectation » (« assignment ») et, par conséquent, « mutation latérale » (« lateral transfer »), « mouvement latéral » (« lateral move ») et « nomination/réaffectation latérale » (« lateral appointment/assignment »). Aucune indication n'est par ailleurs donnée en ce qui concerne les différents changements qu'entraînent ces mesures pour la position, les fonctions, le supérieur hiérarchique, les responsabilités, le département/bureau, le lieu d'affectation et/ou le groupe professionnel de l'intéressé. En outre, il n'est pas prévu de disposition permettant de déterminer si le chef de service peut prendre des mesures discrétionnaires uniquement sur la base d'une demande volontaire d'un ou de plusieurs fonctionnaires intéressés, comme dans le cas d'une réaffectation latérale ou d'une mutation

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

latérale, ainsi qu'il est indiqué à la section 4.1 du manuel d'instructions concernant le recrutement (The Recruiter's Manual), ou s'il peut exercer ce pouvoir discrétionnaire sans le consentement du fonctionnaire dans certaines situations mentionnées ci-dessus.

96. Le Tribunal fait observer que, dans le cas d'un engagement temporaire, dont on ne sait pas bien s'il est identique à une réaffectation latérale, le candidat titulaire d'un engagement permanent ou continu conserve son statut antérieur et est affecté à titre temporaire à l'engagement temporaire auquel il a postulé. Le Tribunal estime qu'il n'est pas bien précisé si, dans le cas d'un mouvement latéral (« lateral move »), le fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent ou continu conserve également ce statut ou non pendant la durée de ce mouvement (un an ou plus), compte tenu des éléments figurant dans les définitions de « poste vacant » et de « poste provisoirement vacant » données dans l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#).

97. Le Tribunal souligne qu'il existe des distinctions juridiques essentielles entre l'« affectation temporaire » (« temporary assignment »), la « réaffectation temporaire » (« temporary reassignment »), le « prêt temporaire » (« temporarily loan ») et la « mutation » (« transfer ») d'un fonctionnaire, qui sont déterminées par la durée d'une telle mesure, le changement de la nature et/ou du lieu de travail et l'implication des parties. Alors que les affectations ou réaffectations temporaires ont une durée limitée et sont des mesures discrétionnaires prises unilatéralement par l'employeur qui ne nécessitent pas le consentement du fonctionnaire, une mutation est permanente, requiert le consentement des chefs des deux différents services employeurs concernés et a lieu à la demande ou avec le consentement du

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

fonctionnaire intéressé. Il s'agit de deux concepts juridiques différents ayant des effets juridiques différents sur le statut contractuel du fonctionnaire.

98. Le Tribunal relève que la confusion entre mouvement latéral (« lateral move ») et mutation latérale (« lateral transfer ») persiste alors même qu'au paragraphe 59 du jugement qu'il a rendu le 30 mars 2011 en l'affaire *Kozlov & Romadanov* UNDT/2011/058 (non contesté), après l'entrée en vigueur de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), il a établi ce qui suit :

... Il serait peut-être utile d'établir une distinction claire entre les concepts terminologiques de « mutation latérale » à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I de l'instruction [ST/AI/2002/4](#) et « mouvement latéral » aux fins de mobilité ([ST/AI/2002/4](#) « Définition » – Mouvements latéraux, par rapport aux procédures de sélection requises pour les vacances de poste internes [voir [ST/AI/2002/4](#) « Définitions » – Candidats internes]). Il ressort clairement de l'instruction administrative [ST/AI/2002/4](#) qu'une mutation latérale en vertu de la section 1 a) de l'annexe I n'est pas considérée comme un mouvement latéral.

99. Le Tribunal souligne également que les prêts diffèrent des détachements et qu'il n'est pas précisé s'ils doivent tous deux être considérés comme des mouvements latéraux.

100. Dans l'affaire *Parisi* UNDT/2014/062 (non portée en appel), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

40. ... Un détachement est le mouvement d'un fonctionnaire d'un organisme (organisme d'origine) à une autre (organisme d'accueil), effectué dans l'intérêt de l'organisme d'accueil pour une période déterminée pendant laquelle le fonctionnaire est normalement

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

rémunéré par l'organisme d'accueil et soumis au règlement et au statut du personnel de cet organisme.

41. ... Un prêt est le mouvement d'un fonctionnaire d'un organisme à un autre pour une période limitée, durant laquelle le fonctionnaire est placé sous la supervision administrative de l'organisme d'accueil mais continue d'être régi par le règlement et le statut du personnel de l'organisation d'origine.

101. Il ressort de l'alinéa q) de la section 1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) que le prêt et le détachement doivent être considérés comme des mouvements latéraux et il apparaît en outre que le système de sélection du personnel ne s'applique pas non plus à ces modifications importantes du contrat de travail.

102. Le Tribunal relève que l'alinéa q) de la section 1 et l'alinéa l) de la section 3.2, selon lequel une mutation latérale et donc, implicitement, une affectation temporaire, peuvent être effectuées dans les conditions fixées à la section 2.5, dépassent la portée de la section 2.5. Comme indiqué ci-dessus, la mutation est une modification permanente du contrat de travail alors que la mutation latérale et l'affectation temporaire représentent des changements temporaires. Le Tribunal souligne qu'une mutation latérale ne peut être une modification à la fois temporaire et permanente du contrat de travail. À cet égard, la disposition 4.8 du Règlement du personnel ([ST/SGB/2013/3](#)) établit une distinction claire et obligatoire entre l'affectation (nomination) et la mutation, en ces termes : « [e]mportent changement de lieu d'affectation officiel toute nomination à un nouveau lieu d'affectation pour une durée supérieure à six mois et toute mutation pour une durée indéfinie ».

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

103. Le chef de département n'est habilité qu'à muter un fonctionnaire à un poste vacant de la même classe, comme l'indique clairement la section. 2.5, et ce pouvoir discrétionnaire ne saurait s'appliquer ou s'étendre à des modifications temporaires telles que les mutations latérales et/ou les affectations temporaires, puisque celles-ci ne sont pas des mutations.

104. Le Tribunal relève en outre que la décision du 23 mars 2016 a été prise après l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2016, de l'instruction administrative [ST/AI/2016/1](#). Toutefois, on ne sait pas au juste si le système de sélection du personnel régi par l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#) était toujours applicable au cas de la requérante ou si la réaffectation temporaire de cette dernière était liée à un réseau d'emplois qui a été transféré au nouveau système de sélection du personnel et de gestion de la mobilité entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le Tribunal fait en outre observer que l'instruction administrative [ST/AI/2016/1](#) (Système de sélection du personnel et de gestion de la mobilité) définit la mutation latérale (« lateral move ») comme suit :

Mutation latérale : Suite de deux périodes de service continu d'au moins un an chacune, accomplies à deux postes de la même classe, durant lesquelles le fonctionnaire exerce les fonctions attachées au poste pour lequel il a été sélectionné :

- a) La durée de service au poste précédent de la même classe doit être d'un an au moins ;
- b) Le nouveau poste peut relever ou non du même département ou bureau, du même lieu d'affectation ou de la même famille d'emplois que le poste précédent ;
- c) Dans le même département ou bureau, il y a mutation latérale lorsque les nouvelles attributions du fonctionnaire sont sensiblement différentes des précédentes. Tout changement de supérieur hiérarchique qui ne s'accompagne pas d'un changement de fonctions ne vaut pas mutation latérale.

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

d) Les détachements interinstitutions et autres mouvements de personnel entre organismes des Nations Unies valent mutation latérale ;

105. Comme il ressort des dispositions contraignantes de l'alinéa g de la section 2.5), la sélection opérée pour pourvoir les postes vacants disponibles pour moins d'un an ne relève pas du dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité organisé par l'instruction administrative [ST/AI/2016/1](#), de sorte que la définition de la mutation latérale incluse dans cette instruction administrative ne s'applique pas et ne peut être étendue à aucune modification temporaire du contrat.

106. Le Tribunal recommande l'adoption, dès que possible, de dispositions de procédure supplémentaires régissant les mouvements latéraux et les mutations latérales, notamment dans le cadre d'engagements temporaires, pour faire en sorte que tant le processus de sélection du personnel que la procédure applicable aux réaffectations temporaires, aux mouvements latéraux et aux mutations latérales soient véritablement équitables et perçus comme tels conformément aux dispositions 4.8 et 4.9 du Règlement du personnel, et pour éviter tout risque de confusion et/ou d'abus du pouvoir discrétionnaire de ne pas appliquer, tel qu'il est établi, le système de sélection du personnel et/ou le système d'encadrement de la mobilité dont disposent les responsables des postes à pourvoir et/ou les chefs de département.

*(Signé)*

Alessandra Greceanu, juge

Ainsi ordonné le 6 septembre 2017



Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Enregistré au Greffe le 6 septembre 2017

*(Signé)*

Morten Albert Michelsen, Greffier, New York