
Cas n °: UNDT/NY/2009/061/
CPR/2009/009

Jugement n °: UNDT/2010/039



4. En juillet 2007 la Chef des services administratifs a demandé à rencontrer la requérante pour évoquer des plaintes formulées contre elle par un membre de l'équipe. Plusieurs autres membres de l'équipe ont également sollicité des entretiens avec la Chef des services administratifs pour formuler d'autres plaintes. La requérante a enjoint la Chef des services administratifs d'imposer la consignation par écrit de ces plaintes afin qu'elle puisse se défendre. Le 17 juillet, quatre membres de l'équipe ont déposé des plaintes écrites auprès de la Chef des services administratifs à propos de la gestion du service par la requérante, évoquant divers incidents. La Chef des services administratifs a transmis ces documents à la requérante, en lui demandant d'y répondre. Le 23 juillet, la requérante a transmis une réponse détaillée à la Chef des services administratifs et à d'autres responsables qui, semble-t-il, avaient eu affaire à certains des plaignants. Le requérante y décrivait les relations personnelles difficiles qui s'étaient instaurées au sein du service et soulignait, à juste titre, que certaines plaintes étaient dérisoires, les autres n'étant que de simples critiques de ce qui constituait en fait des décisions de gestion parfaitement légitimes et relevant de ses compétences. Elle a demandé à ce que toute la vérité soit faite et que la mission restaure son autorité. Il n'est pas nécessaire, et ce n'est pas mon intention, d'exposer en détail le long historique des récriminations formulées à l'encontre de la requérante par ses subordonnés. Elles semblent finalement n'avoir jamais été réglées. Je reconnais qu'elles n'ont pas été adressées directement à la requérante, même si cette dernière était au courant des dysfonctionnements.

5. Le Chef de l'appui à la mission a rejoint la MINUSTAH en septembre 2007 et a rencontré pour la première fois la requérante le 10 octobre. Selon lui, aucun des problèmes évoqués au sein de l'équipe de la requérante n'a été abordé au cours de cet entrevue, consacré plus spécifiquement aux activités du centre intégré de formation du personnel de la mission. Cependant, le 28 novembre 2007, trois membres de l'équipe ont demandé à rencontrer de manière confidentielle le Chef de l'appui à la mission et la Chef des services administratifs, le samedi 1^{er} 11^e

Cas n°

hérité d'un service dysfonctionnel et lui faire endosser seule la responsabilité des problèmes persistants revenait à ignorer, de manière injuste et irrationnelle, ce facteur important.

6. Le 17 décembre 2007, la requérante a rencontré à nouveau durant 25 minutes le Chef de l'appui à la mission pour discuter des problèmes de l'équipe du centre intégré de formation du personnel de la mission. Le Chef de l'appui à la mission a informé la requérante de la réunion confidentielle tenue avec trois membres de son équipe le 1

8. Le 25 janvier 2008, la requérante a rencontré la Chef des services administratifs pour une évaluation des performances à mi-parcours. Selon la requérante, la Chef des services administratifs lui a reproché de ne pas gérer le personnel « de manière acceptable », ce à quo

des remèdes généraux et inefficaces qui ne mènent à rien, une position qui semble avoir été acceptée par le Chef de l'appui à la mission.

9. Le 7 février 2008, la requérante a envoyé un mémorandum détaillé expliquant son point de vue, tout en reconnaissant qu'en qualité de superviseur, il lui appartenait de régler les problèmes de personnel. Il convient de noter que son descriptif de la situation montre qu'elle avait effectivement tenté de façon raisonnable de traiter certains des problèmes mais que plusieurs membres de l'équipe étaient récalcitrants et peu enclins à la conciliation. Cependant, ce mémorandum n'a pas proposé de marche à suivre constructive pour aller de l'avant.

10. La requérante a déclaré que ce même jour, le 7 février 2008, elle avait demandé l'assistance du Chef du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour enquêter sur la situation dans son service. Celui-ci l'adressa au Chef de la déontologie et de la discipline, qui rencontra la requérante le 12 février et lui promit d'examiner la question. Lors du procès, la requérante a expliqué qu'elle souhaitait une enquête sur les problèmes du centre intégré de formation du personnel de la mission, fondée sur son sentiment d'être harcelée sur son lieu de travail.

11. Le 21 mars 2008, la requérante a rencontré le Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général pour discuter de ses problèmes. Ce dernier lui donna l'assurance qu'il examinerait la question. Le 4 avril 2008, la requérante a une nouvelle entrevue avec lui. Des notes de la réunion (préparée par l'assistant spécial du Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général) il ressort que ce dernier a indiqué à la requérante avoir discuté de la situation avec ses « superviseurs » (supposément, le Chef dpoint de vue, tout la déonte/2010erTJ-3 -1TD()Tj/ Tw(ce32)0ce

Cas n° : UNDT/NY/2009/061/CPR/2009/009

Jugement n°

requérante souhaitait renouveler son contrat, elle n'aurait pas recommandé le non-renouvellement. Cependant, elle n'a à aucun moment informé la requérante qu'elle considérait son acceptation du non-renouvellement comme pertinente, pour ne pas dire essentielle.

14. Le Chef de l'appui à la mission a également déclaré dans son témoignage que sa décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante n'avait rien à voir avec ses fautes de gestion. Il a indiqué en effet que s'il avait été au courant de son désir de voir son contrat renouvelé, il n'aurait pas pris sa décision de non-renouvellement car, à son sens, l'accord du superviseur et du membre du personnel était nécessaire. Le Chef de l'appui à la mission a affirmé que la requérante lui avait clairement fait comprendre qu'elle ne souhaitait pas renouveler son contrat. Cependant, en poursuivant, il est apparu que la requérante ne le lui avait jamais dit directement ou indirectement et qu'il en avait fait la déduction en voyant sa signature d'approbation sur le formulaire de non-renouvellement, en constatant son absence de protestation et en sachant qu'elle avait postulé pour d'autres emplois. À l'évidence, ces éléments ne lui permettaient pas de présumer de la sorte. Il n'a pas pris la peine de poser la question à la requérante.

15. Le 23 septembre 2008, la requérante a demandé que soit reconsidérée la décision administrative de ne pas prolonger son contrat, en vertu de la disposition 311.1 de l'ancien Règlement du personnel en conjonction avec la disposition 111.2 a) de l'ancien Règlement du personnel. Dans son recours, elle a déclaré que sa demande était motivée par le déni de son droit à une procédure régulière et par les motifs illégitimes et injustifiés de la décision de non-renouvellement, fondée sur des « facteurs étrangers à ses performances réelles ».

16. Le 22 octobre 2008, la requérante a soumis une requête à la Commission paritaire de recours (CPR) en vue de la suspension de l'exécution de la décision de non-renouvellement de son contrat. Le 31 octobre, la Vice-Secrétaire générale a informé la requérante avoir accepté la recommandation de la CPR de ne pas donner

suite à la requête en suspension d'exécution. De ce fait, le jour même, la requérante a quitté ses fonctions au sein de l'Organisation.

17. Suite à la demande de reconsidération de la décision administrative, le Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) a sollicité les commentaires de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions (DAM) à propos des faits évoqués par la requérante. Ces commentaires ont été fournis le 19 novembre 2008 par l'agent responsable. Les commentaires ont correctement identifié le fond de la plainte de la requérante, cette dernière alléguant que la décision de non-renouvellement de son contrat était motivée par une vendetta personnelle menée par ses premier et deuxième notateurs, comme le prouvent leurs critiques à son égard sur le système e-PAS. La « réponse de l'administration » a été de dire que les déficiences en termes de performances mises en lumière dans l'évaluation des performances de la requérante auraient dû être examinées par un jury de révision et, donc, implicitement, prises en considération, que les commentaires formulés dans l'évaluation étaient justifiés et que la requérante aurait dû être au courant de l'échéance. La décision de non-renouvellement du contrat de la requérante n'a pas non plus été reconsidérée, ce qui aurait imposé au minimum une vérification des véritables

Cas n° : UNDT/NY/2009/061/CPR/2009/009

Jugement n°

travail d'équipe et la mise sur pied d'équipes, et à son expérience de l'encadrement, qu'elle a appliquée à son équipe du centre intégré de formation du personnel de la mission. Elle a conclu ainsi ses commentaires :

Fort de l'ensemble des points susmentionnés, je tiens à ajouter que je suis en total désaccord avec les commentaires de mon premier et de mon deuxième notateur, qui mettent délibérément en péril ma carrière professionnelle.

Je comprends que le système ne permet pas à un membre du personnel d'intenter une procédure d'objection lorsqu'il a obtenu comme appréciation générale « Résultats pleinement conformes à ceux attendus », ce qui me semble incohérent avec les deux notes « non satisfaisant » attribuées aux compétences de base et compétences en matière d'encadrement et avec les sept notes « progrès à faire » pour l'ensemble des trois compétences de base.

Il ressort clairement des commentaires détaillés de la requérante et de ces deux paragraphes qu'elle ne remettait pas en cause son appréciation générale, mais se plaignait des évaluations et commentaires négatifs et que c'est sur la base de ces éléments seuls qu'elle aurait enclenché, si possible, une procédure d'objection.

22. Le 25 septembre 2008, la requérante a soumis au Secrétaire général une demande de levée de forclusion (en fait, une dérogation) en vertu de la disposition 112.2 b) de l'ancien Règlement du personnel, s'agissant du délai de soumission d'une déclaration d'objection. Cette déclaration d'objection a une nouvelle fois clairement montré que l'objection ne portait pas sur l'appréciation générale, mais uniquement sur celle de certains aspects de ses valeurs fondamentales, compétences de base et compétences en matière d'encadrement, à la lumière des commentaires critiques formulés par ses notateurs. Bien qu'elle ait déclaré savoir qu'elle ne pourrait pas faire objection à une évaluation « Résultats pleinement conformes à ceux attendus », ce n'est pas cette appréciation qu'elle souhaitait précisément remettre en cause. Sa conviction de ne pas pouvoir objecter des points dont elle se plaignait, comme je l'expliquerai ci après, était parfaitement justifiée.

23. Le 8 octobre 2008, le Chef du personnel civil a informé par télécopie le Chef des opérations de la Division du personnel des missions /DAM que « la mission ne soutient pas ... la demande de levée de forclusion ... ». La demande a ensuite été

transmise au BGRH pour réponse, mais cette réponse n'est jamais arrivée. Rien ne prouve, du moins de manière convaincante, qu'une suite ait été donnée. Au contraire, tout laisse à penser à l'absence de suite.

24. Dans sa justification de son refus de suspendre le non-renouvellement du contrat de la requérante, la CPR a noté que le délai de soumission de la demande d'objection de l'e-PAS était dépassé et, s'agissant de l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait mal estimé la situation, fait remarquer qu'il incombe aux membres du personnel de s'informer eux-mêmes des règles applicables. Il n'y a rien à redire à cela mais il était d'autant plus important que la CPR examine la nature exacte des éléments dont se plaignait la requérante et vérifie si le paragraphe 15.1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 (comme exposé ci-dessous) permettait clairement d'y faire objection. En tout état de cause, la CPR n'a nullement prétendu statuer sur la demande de levée de la forclusion, cette question ne relevant pas de ses compétences, et ses commentaires ne tiennent pas lieu de conclusion. Le fait qu'aucune preuve convaincante d'une quelconque décision n'ait été produite et enregistrée montre à l'évidence qu'aucune décision en vertu de la disposition 112.2 b) de l'ancien Règlement du personnel n'a été prise.

25. Le 21 novembre 2008, la requérante a demandé au Sous-secrétaire général (SSG) du BGRH de statuer sur sa demande d'être relevée de sa forclusion. Le 4 décembre 2008, elle a reçu la réponse à sa demande de réexamen de la décision administrative de non-renouvellement. Cette réponse traitait du problème de l'e-PAS, bien qu'il ne s'agisse là que d'un point marginal dans cette demande. La réponse était rédigée en ces termes

S'agissant de votre mémorandum ... [concernant] la levée de la forclusion pour soumettre des objections à votre E-PAS pour la période 2007-2008, je note que la décision du Secrétaire général et les recommandations de la CPR relatives à votre requête en suspension d'exécution ont déjà abordé cette question ...

C'était bien sûr scandaleusement faux. Le fait est que la CPR n'a formulé aucune recommandation sur la question de la levée de la forclusion et que le Secrétaire général n'a évidemment pris aucune décision à ce sujet.

26. Très logiquement, la requérante s'est enquisse de savoir si le commentaire de

10.2 Ces notes attestent que le travail accompli donne toute satisfaction et seront interprétées en ce sens aux fins du renouvellement des engagements de durée déterminée, des réaffectations à un poste de la même classe et des promotions, sans préjudice du principe suivant lequel les décisions de cet ordre continuent de relever du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général.

10.3 L'une des deux notes suivantes doit être attribuée aux fonctionnaires qui n'ont pas obtenu des résultats pleinement conformes à ceux attendus :

- Résultats partiellement conformes à ceux attendus;
- Résultats non conformes à ceux attendus.

10.4 Ces deux notes signalent l'existence de faiblesses ou traduisent un manque de formation qui pourrait exiger l'application d'un plan de mise à niveau. La note « résultats partiellement conformes à ceux attendus » peut justifier le report de l'avancement d'échelon, en particulier si elle a déjà été attribuée l'année précédente, comme il est indiqué au paragraphe 16.5.

10.5 La note « résultats non conformes à ceux attendus » peut conduire à l'adoption d'un certain nombre de mesures administratives, dont la mutation à un poste différent ou un changement de fonctions, le report de l'avancement d'échelon dans les conditions énoncées au paragraphe 16.6, le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée ou le licenciement.

Section 15

Procédure d'objection

15.1 Les fonctionnaires qui contestent la note qui leur a été attribuée peuvent, dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils ont signé le formulaire d'évaluation, soumettre au service administratif dont ils

renouvellement. La requérante n'a jamais consenti au non-renouvellement de son contrat et aucun élément ne permettait de penser le contraire. Contrairement à la thèse du défendeur, le Chef de l'appui à la mission et la Chef des services administratifs ont tous deux nié que les erreurs de gestion de la requérante, telles qu'ils les percevaient et les ont décrites dans l'e-PAS, aient joué un rôle quelconque dans la décision de renouvellement. En tout état de cause, cette approche était interdite par la section 10.2 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3.

29. La demande de la requérante d'un réexamen de la décision administrative montre qu'elle souhaitait renouveler son contrat (du moins à ce stade de l'affaire) et qu'en conséquence le Chef de l'appui à la mission aurait dû reconsidérer la décision contestée, ou du moins informer le Groupe du droit administratif des raisons de cette décision, afin de permettre un examen en bonne et due forme.

30. Le défendeur a également violé le droit de la requérante à une procédure régulière en n'entreprenant pas un examen administratif adéquat, conformément à la disposition 111.2 a) de l'ancien Règlement du personnel.

31. Le Chef de l'appui à la mission n'était pas autorisé à statuer (comme le prétendait le défendeur) sur la demande d'exception de la requérante s'agissant du délai pour engager une procédure d'objection en vertu de la disposition 112.2 b) de l'ancien Règlement du personnel.

Arguments présentés par le défendeur

32. La décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée était correcte. La requérante était titulaire d'un contrat régi par la série 300 du Règlement du personnel, applicable au personnel engagé pour des périodes de durée limitée. La disposition 304.4 a) de l'ancien Règlement du personnel énonce que « ces engagements n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent ». Selon la jurisprudence constante du Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), le titulaire d'un engagement de durée déterminée ne pouvait en aucun cas compter sur un renouvellement, sauf

circonstances exceptionnelles, par exemple une indication sans équivoque que le contrat serait renouvelé (cf, par exemple, *Seaforth* (2003) TANU 1163). Le dossier ne contient aucun élément tangible pouvant laisser penser à la requérante que son contrat serait renouvelé à son expiration. Rien non plus ne permet d'affirmer que la décision

36. Aucune raison spécifique n'a été fournie à la requérante concernant le non-renouvellement de son contrat en juillet 2008. Cependant, le dossier indique clairement que les erreurs de gestion de la requérante ont été au cœur de la décision du Chef de l'appui à la mission et de la recommandation de la Chef des services administratifs. Comme la requérante semblait vouloir quitter la MINUSTAH et, compte tenu du fait qu'elle ne pouvait prétendre au renouvellement de son contrat, il était dans l'intérêt de l'Organisation qu'elle ne poursuive pas cette mission.

37. S'agissant de l'objection, il est soutenu en substance que la levée de forclusion n'avait pas lieu d'être accordée car la requérante aurait dû s'informer des

l'expiration du terme. Il en découle qu'en dépit d'un certain espoir de l'une des parties de voir le contrat prolongé, cet espoir n'a aucun effet juridique. Pour clarifier la situation, il est expressément prévu que ces engagements n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation. Cette formulation a pour but d'exclure ce que l'on appelle dans les tribunaux nationaux « une attente légitime », en clair, la création d'une obligation juridique en vertu d'une action de l'une des parties visant à inciter l'autre partie à agir d'une certaine manière sur la foi de cette action. L'utilité de cette formulation, qui est loin d'être précise, a fait l'objet de critiques au plus haut niveau des instances judiciaires. Cependant, il est inutile d'épiloguer sur ces questions dans cette affaire. La notion, qui relève à la fois du droit administratif et du droit général, exprime certainement un concept d'obligation juridique et peut être applicable, si elle est bien définie ou décrite, dans certaines affaires particulières au

Cela ne veut toutefois pas dire, bien sûr, qu'il existe un droit au renouvellement. Il convient simplement d'appliquer à la décision concernant un renouvellement les mêmes exigences qu'à toute autre décision administrative affectant un membre du personnel. Il est juste de dire qu'il y a dans tous les cas une attente légitime de la voir prise de manière régulière, même si je préfère une formulation plus simple, en l'occurrence qu'il existe une obligation juridique, créée par le contrat de travail, qui impose que les décisions soient prises de cette manière.

41. Il a été déclaré que l'Administration n'avait pas obligation de motiver ses décisions de non-renouvellement de contrat. En toute déférence, ceci ne peut être correct, car c'est omettre le droit du personnel d'introduire une demande de réexamen de la décision administrative, en vertu de l'ancien système de justice interne, ou de contrôle hiérarchique 45 TD.0u vue 45 T38 Tw[2.345 0 TD.0002 T17.2648 Tw unctuonnePo2 strôbi

moment du rendu, de manière à éviter tout risque de rationalisation *ex post facto*. Il s'agit là encore d'une obligation contractuelle.

43. Lorsqu'un membre du personnel ne s'enquiert pas des raisons du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, mais demande un contrôle hiérarchique (ou un réexamen administratif) de la décision, cette évaluation (ou réexamen) doit nécessairement prendre en considération les motifs de la décision, même si l'Administration n'y est pas tenue. Et, bien sûr, la réponse doit informer en toute franchise l'intéressé des raisons initiales, ainsi que d'éventuelles raisons additionnelles, justifiant l'évaluation, afin qu'il puisse décider en toute connaissance de cause d'exercer ou non son droit de recours devant le Tribunal (ou anciennement la CPR).

44. Ces obligations juridiques ne sont pas imposées en vertu d'un quelconque postulat quant à la politique de gestion souhaitable. Elles découlent directement de l'existence du droit du personnel d'accéder au système de justice interne et sont nécessairement inhérentes à sa création. Elles ne signifient pas non plus que l'Administration est tenue d'une manière ou d'une autre de prolonger le contrat à durée déterminée au-delà du terme. J'aimerais ajouter cependant que dans certaines circonstances, des propos, explicites ou implicites, ont pu laisser entrevoir une perspective de prolongation éventuelle. Si tel est le cas, et si les membres du personnel se fondent sur ces propos, il se pourrait bien que l'Administration soit tenue de s'y conformer.

45. Passons maintenant aux jugements du Tribunal administratif. Dans *Seaforth*, le Tribunal administratif a déclaré –

III. Le Tribunal examine d'abord la prétention du requérant selon laquelle il pouvait raisonnablement compter sur le renouvellement de son engagement temporaire. Il fait observer avant tout qu'aucun contrat de durée déterminée n'autorise son titulaire de compter sur un renouvellement, même lorsque celui-ci fournit un travail efficace ou même remarquable [voir les jugements n° 440, *Shankar* (1989) et n° 1049, *Handling* (2002)]. C'est le cas même lorsque le fonctionnaire peut se prévaloir d'une longue durée de service [voir les jugements

n° 466, *Monteiro-Ajavon*

Cas n°

48. À l'inverse, dans *Bonder* (2002) TANU 1052, le Tribunal administratif a considéré la décision de non-renouvellement d'un contrat comme une décision

n'excluaient pas l'exigence primordiale de motiver dûment les décisions discrétionnaires affectant la carrière de fonctionnaires, à l'instar des autres décisions (et voir la très ancienne affaire *Robinson* (1952) TANU 15 au paragraphe [22]). En d'autres termes, les exigences de procédure et de fond liées aux décisions administratives englobent un ensemble cohérent de principes, non seulement bien établis mais aussi logiques et aisément compréhensibles au plan interne, même s'ils sont parfois difficiles à appliquer compte tenu du vaste éventail de situations auxquels ils font référence. Toute réserve à ces exigences doit être justifiée sur le plan des principes juridiques. Il est clair que dans *Bonder* le Tribunal administratif n'a pas estimé que les affaires de non-renouvellement justifiaient que l'on s'écarte de la règle générale.

49. Dans *Corcoran* UNDT/2009/89 au paragraphe [46], mon collègue Laker J, traitant d'une demande de suspension d'exécution, a répété sans la commenter la règle du Tribunal administratif qui veut que l'*Administration n'est pas tenu de fournir la raison d'un non-renouvellement*, mais que si des raisons sont avancées, elles doivent être étayées par des faits, citant *van Eeden* (2004) TANU 1177 (qui traite seulement de la deuxième partie de cet argument) et *Shaasha'a* (italique ajouté). Dans l'affaire *Corcoran*, des raisons ont été avancées mais jugées erronées par son Honneur. Je ne considère pas que la citation par son Honneur de la partie en italique de la règle équivaut à une approbation ou une adoption de cette partie, en particulier parce qu'il n'était pas nécessaire d'examiner son éventuelle application dans les circonstances de l'espèce.

50. Le raisonnement sous-tendant les jugements du Tribunal administratif (sauf dans *Bonder*

fournie, du moins de ce que j'ai pu en découvrir, et j'ai moi-même été dans l'incapacité d'en trouver une.

51. Comme on l'a constaté, en principe la décision de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne diffère pas sur le fond des autres décisions administratives affectant un employé. Le fait qu'elle fasse intervenir un contrat que l'Administration n'a pas obligation de renouveler ne modifie ou n'atténue pas l'obligation faite à cette dernière de prendre des décisions non entachées d'irrégularité, accompagnée de l'obligation correspondante – du moins sur demande – d'en communiquer les raisons à l'intéressé. À titre de comparaison, il est clairement établi qu'il n'existe pas de droit à pn

compétences en matière d'encadrement. La section 9 traite de la notation et la section 10 du barème de notation. Cette section 10 décrit les trois « notes » applicables aux membres du personnel ayant atteint ou dépassé les résultats attendus, dont l'une est « Résultats pleinement conformes à ceux attendus » et la section 10.3 décrit les autres « notes » attribuées aux fonctionnaires qui n'ont pas obtenu des résultats conformes à ceux attendus. Pour lever toute ambiguïté, les compétences évoquées en section 6 sont les éléments à prendre en considération dans le processus d'évaluation générale prévu en section 9 et donnent lieu aux notes décrites en section 10.

53. La procédure d'objection est décrite à la section 15. Cependant, elle permet de contester uniquement la note attribuée. Les éléments pertinents de cette section sont énoncés ci-dessus. Il est clair qu'aucune objection des évaluations des compétences individuelles n'est prévue, bien qu'un recours contre une note injustement basse impose au jury de révision d'examiner la justesse de ce sous-ensemble de facteurs. De même, il n'est pas possible pour un fonctionnaire de réfuter les commentaires formulés par le premier et le deuxième notateur. Il est également évident que la requérante aurait pu faire appel de la note obtenue, « Résultats pleinement conformes à ceux attendus », si elle en contestait le bien fondé.

54. Il est vrai que la requérante aurait pu, théoriquement, contester sa notation. Mais elle n'a pas souhaité le faire. Elle voulait contester les commentaires critiques et les évaluations négatives des diverses compétences qui lui étaient demandées. La

Cas n° : UNDT/NY/2009/061/CPR/2009/009

Jugement n°

l'ensemble des circonstances », il s'agissait au plus d'un coup d'œil rapide à quelques faits dépourvus de toute pertinence.

60. J'ai noté plus haut l'argument présenté par le défendeur selon lequel « le dossier » montre clairement que les erreurs de gestion de la requérante ont été au cœur de la décision du Chef de l'appui à la mission et de la recommandation de la Chef des services administratifs. Si « le dossier » fait référence à un écrit, il s'agit d'une erreur manifeste. Hormis une vague suggestion de l'agent responsable de la Division du personnel des missions dans son commentaire du 19 novembre 2008, rien dans les écrits ne permet d'affirmer que les défaillances de gestion de la requérante ont joué un rôle, même marginal, dans la décision. Par ailleurs, le témoignage des personnes directement impliquées contredit sans réserve cette affirmation. Malheureusement, l'argumentation du défendeur n'aborde pas ce témoignage, pas plus qu'elle n'explique pourquoi il ne devrait pas être accepté. Ce que l'auteur appelle « le dossier » ne justifie pas davantage le rejet de la plainte de la requérante. Le « dossier » n'aborde nullement ce point.

61. Il existe une autre raison, peut-être plus fondamentale, pour rejeter l'observation du défendeur selon lequel le contrat de la requérante n'a pas été renouvelé du fait de son manque de compétence en matière d'encadrement. Elle découle des dispositions de la sous-section 10.2 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3, évoquée précédemment. S'agissant des fonctionnaires ayant obtenu l'une des trois notes spécifiées (résultats conformes ou supérieurs à ceux attendus), « ces notes attestent que le travail accompli donne toute satisfaction et seront interprétées en ce sens aux fins du renouvellement des engagements de durée déterminée ». Cette sous-section n'empêche pas le Secrétaire général d'exercer son pouvoir discrétionnaire s'agissant de ce type d'engagements, mais ce pouvoir doit être exercé en partant du principe que cette personne a de fait accompli son travail à la satisfaction générale. Il s'en suit que le Chef de l'appui à la mission n'était pas habilité à examiner le renouvellement du contrat de la requérante en partant du principe que ses performances n'étaient pas pleinement satisfaisantes. Le Secrétaire

général n'était pas non plus habilité à prendre en considération la demande de réexamen administratif déposée par la requérante sur une base autre que des performances pleinement satisfaisantes, même si une autre éventuelle considération aurait raisonnablement pu justifier le non-renouvellement. Mais comme aucune autre considération n'a été prise en compte, cette possibilité est hors de propos.

62. Il s'en suit que l'argument de la requérante selon lequel le réexamen de la décision administrative ne respecte pas les obligations de l'Administration à son encontre est correct.

63. Je reviens maintenant à la raison invoquée par le Chef de l'appui à la mission pour sa décision de non-renouvellement du contrat de la requérante. Elle me semble entachée d'un manque flagrant de bonne foi. Si un point particulier a été jugé important ou crucial pour la prise d'une décision concernant l'emploi d'un fonctionnaire et si ce dernier dispose d'informations pertinentes à ce sujet, il appartient au décideur, ne serait-ce que dans un souci d'équité, de s'enquérir de ces informations auprès de l'intéressé, sauf circonstances exceptionnelles. Une telle demande de renseignement est non seulement nécessaire dans le cadre d'un processus rationnel de prise de décision, elle l'est également au nom de l'équité, pour éviter tout risque d'erreur. Dans le cas d'espèce, la question essentielle étant de savoir si la requérante souhaitait ou non le renouvellement de son contrat, un décideur responsable aurait dû indéniablement poser directement la question à l'intéressée et de ne pas se fonder sur des informations de seconde main et des déductions reposant sur des motifs inappropriés. Dans les circonstances de l'espèce, la requérante n'a pas bénéficié d'un traitement équitable, car elle aurait sans cela pris conscience de l'importance accordée à son absence de protestation et à ses manifestations de frustration et de mécontentement et aurait pu corriger la fausse impression qu'elle avait donnée.

64. Dans cette affaire, le Chef de l'appui à la mission a pris sa décision presque entièrement sur la base d'une erreur, parce qu'il ne s'est pas enquis de l'avis de la requérante, ce que l'équité et une évaluation raisonnable des faits matériels

l'instruction générale ST/AI/2002/3, de manière à permettre à la requérante