



1. En mai 2008, la requérante, alors fonctionnaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), a introduit devant l'ancien Tribunal

Tribunal administratif a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

4. La requérante est entrée au service du HCR le 23 oc



L'incapacité persistante des principaux protagonistes à établir de façon constructive des relations entre la Délégation et l'Unité de soutien régional peut conduire à un remplacement du Délégué. Le coût actuel et potentiel de dysfonctionnements persistants est trop élevé.

Les autres options proposées étaient une inspection, l'intervention du conseiller du personnel pour renforcer l'esprit d'équipe, et l'intervention du Médiateur. Ces deux dernières options étaient néanmoins écartées en même temps qu'elles étaient avancées, comme peu susceptibles de résoudre la situation.

13. Le 29 janvier 2004, la requérante s'est rendue au siège du HCR à Genève pour discuter avec le Directeur, BRE, du rapport susmentionné. Le Directeur a informé la requérante que compte tenu de la situation à Budapest, il avait, en accord avec le Haut Commissaire, décidé de la démettre de ses fonctions de Déléguée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2004. Le même jour, il a envoyé à la requérante un compte-rendu de leur réunion et lui a donné la possibilité de faire des commentaires.

14. Le 30 janvier 2004, la requérante a envoyé un courrier électronique au Haut Commissaire pour réclamer une inspection à Budapest avant qu'elle ne soit démise de ses fonctions.

15. Par courrier électronique du 4 février 2004, la requérante a demandé au Directeur, BRE, quand la Division de la gestion des ressources humaines (DGRH) la contacterait pour l'exécution de la décision de la démettre de ses fonctions. Le même jour, le Directeur, BRE, lui a répondu que la DGRH attendait le compte-rendu de leur réunion, dans lequel les commentaires de la requérante reçus la veille venaient d'être

ses fonctions de Déléguée du HCR en Hongrie à compter du 1<sup>er</sup> mars 2004, et notamment de son placement en congé spécial à plein traitement en tant que



31. La requérante a présenté un certificat médical d'arrêt de travail pour la période du 3 décembre 2007 au 29 février 2008, prolongé jusqu'au 31 mars 2008.

32. Par lettre en date du 6 décembre 2007, le Tribunal administratif a répondu à la requérante que si un appel était formé, il prendrait en compte les raisons ayant pu l'empêcher de déposer sa requête dans les délais.

33. Le 6 mai 2008, après avoir demandé et obtenu de l'ancien Tribunal administratif deux prorogations des délais, la requérante a introduit sa requête.

34. Le 30 juin 2008, la requérante est partie à la retraite, ayant atteint l'âge statutaire de départ.

35. Le 12 mars 2009, après avoir demandé et obtenu du Tribunal administratif trois prorogations de délais, le défendeur a soumis sa réponse à la requête. Ladite réponse a été transmise le même jour à la requérante, qui, après avoir obtenu deux prorogations des délais, a présenté des observations le 3 juillet 2009.

36. Le 14 décembre 2009, le défendeur a présenté des commentaires sur les observations de la requérante.

37. L'affaire, qui n'a pu être jugée par le Tribunal administratif avant qu'il ne soit dissout le 31 décembre 2009, a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif des



Une version signée desdits témoignages est parvenue au Tribunal les 15, 19 et 20 septembre 2010 respectivement.

41. Le 22 septembre 2010, l'audience a eu lieu en présence de la requérante, du conseil de la requérante et des deux conseils du défendeur.

42. A l'audience, le Tribunal a demandé au défendeur de préciser par mémoire la

Plainte re 1/2- [ çElEaXèlççcoèEuXiçlÉícv-zEdXiçlÉícv-zEiXiolzçoÉoEeX d sEPX... j suXiçlÉí-èí- [ ozívw

- d. La décision de la démettre de ses fonctions a été prise sur la base de rumeurs et d'un parti pris à son encontre, plutôt que pour des motifs légaux et dans l'intérêt du service ; elle est donc entachée d'un détournement de pouvoir. Tous les problèmes rencontrés lui ont iEiXiolzçoÉoEnXiçí-n

des postes P-5. Entre mars 2004 et juin 2008, elle a ainsi été candidate sans succès à 51 postes, dont 17 au niveau P-5 et 34 au niveau D-1. En outre, elle n'a bénéficié d'une exception à la politique de rotation du personnel que jusqu'en septembre 2005. Le défendeur





47. Le Tribunal considère tout d'abord que la demande de la requérante tendant à ce que des documents soient produits à l'instance ne peut qu'être rejetée dès lors que lesdits documents soit n'existent pas, soit sont sans valeur probante.

Sur la légalité de la décision de démettre la requérante de son poste

48. La requérante soutient tout d'abord que, contrairement à ce que prétend le défendeur, la décision de la démettre de son poste de Déléguée en Hongrie n'a pas été prise dans l'intérêt du service, mais qu'il s'agit en réalité d'une mesure disciplinaire déguisée prise à son encontre.

49. L'article 1.2 (c) du Statut du personnel alors en vigueur stipulait :

Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du/de la Secrétaire général(e), qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies.

50. Si ces dispositions permettent au Secrétaire général de démettre un fonctionnaire de ses fonctions dans l'intérêt du service, lorsqu'en réalité la décision constitue une sanction disciplinaire, elle ne peut être prise qu'après avoir respecté la procédure prévue en cas de faute professionnelle.

51. Il y a donc lieu pour le Tribunal d'examiner si la décision de démettre la requérante de son poste constituait une mesure disciplinaire déguisée.

52. La requérante a pris ses fonctions de Déléguée du HCR en Hongrie en février 2002. Alors que son supérieur hiérarchique direct était le Directeur du Bureau régional pour l'Europe, l'Unité de soutien régional de Budapest – qui était installée dans les mêmes bureaux que la Délégation – n'était pas sous son autorité mais sous l'autorité directe du Directeur adjoint du Bureau régional pour l'Europe à Genève. Cette situation impliquait nécessairement des relations de travail entre la requérante et l'administratrice principale régionale de programmes de l'Unité de soutien régional. Or il ressort des pièces du dossier que rapidement, les relations de travail entre ces deux fonctionnaires se sont détériorées.

53. Entre mars et avril 2003, le Directeur du Bureau régional pour l'Europe a demandé à la requérante de lui fournir ses observations sur les problèmes rencontrés. En juillet de la même année, ce même Directeur a suggéré à la requérante de demander l'intervention du Médiateur, ce qu'elle a refusé. En octobre 2003, un fonctionnaire d'administration du Bureau régional pour l'Europe a effectué une mission à Budapest pour clarifier les responsabilités respectives de la Délégation et de l'Unité de soutien régional, puis les 3 et 4 novembre 2003, le Directeur du Bureau régional pour l'Europe s'est déplacé à Budapest pour examiner les problèmes relat

provisoire mais une décision définitive ; en outre, aucune faute professionnelle n'était reprochée à la requérante et il n'y avait donc pas lieu d'entamer une enquête, ni a fortiori une instance disciplinaire.

57. L'article 1.2 (c) précité accorde au Secrétaire général un large pouvoir discrétionnaire en matière d'organisation du service. Ce pouvoir n'est toutefois pas illimité mais soumis au contrôle du Tribunal. Dans son arrêt 2010-UNAT-021, Asaad, le Tribunal d'appel des Nations Unies a explicité l'étendue du contrôle effectué par le Juge sur la façon dont l'Administration exerce son pouvoir discrétionnaire :

11. Toutefois, ainsi que l'a jugé à maintes reprises l'ancien Tribunal Administratif des Nations Unies, le pouvoir discrétionnaire de l'autorité administrative n'est pas sans limites. Selon la jurisprudence de l'ancien Tribunal, l'autorité administrative doit agir de bonne foi et en respectant les règles de procédure. Elle ne doit pas prendre de décisions entachées d'arbitraire ou fondées sur des considérations étrangères à une bonne administration (cf., par exe



elle ne pouvait être légalement prise sans que l'intéressée ait eu la possibilité de présenter ses observations, possibilité que la requérante nie avoir eue.

61. Or, dès mars 2003, la requérante a été informée de l'existence de problèmes entre les fonctionnaires du HCR en poste à Budapest et elle a eu à plusieurs reprises au cours de l'année 2003 la possibilité d'exprimer son point de vue sur ces difficultés. Puis, le 19 janvier 2004, le Directeur du Bureau régional pour l'Europe a communiqué à la requérante son rapport du 9 janvier 2004 dans lequel, parmi les quatre options évoquées pour résoudre ces problèmes, deux seulement étaient retenues, dont la nomination d'un nouveau Délégué du HCR à Budapest. Même si elle n'y était pas invitée explicitement, rien n'empêchait la requérante de présenter ses observations écrites sur ce rapport dont, par ailleurs, il lui a été demandé de venir discuter à Genève. Le 29 janvier 2004, la requérante a ainsi eu un entretien avec le Directeur du Bureau régional pour l'Europe au cours duquel elle a été informée de sa décision, en accord avec le Haut Commissaire, de la démettre de son poste. Ensuite, elle a eu la possibilité de faire des commentaires sur le compte-rendu de cet entretien.

62. Ainsi, contrairement à ce que soutient la requérante, elle a eu la possibilité, préalablement à la date à laquelle la décision contestée a été prise, de présenter ses observations sur son éventuelle éviction de son poste et sur les motifs de ladite décision.

63. Il s'ensuit que la requérante n'a pas établi l'illégalité de la décision de la démettre de son poste de Déléguée du HCR en Hongrie.

Sur la légalité de la décision de la placer en congé spécial à plein traitement et de l'y maintenir pendant quatre ans et quatre mois

64. La disposition 105.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur dispose notamment :

- i) ... Dans des cas exceptionnels, le Secrétaire général peut, de sa propre initiative, mettre un fonctionnaire en congé spécial à plein traitement s'il estime que ce congé sert les intérêts de l'Organisation ;





72. De même, l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies dans son jugement n° 1411 du 25 juillet 2008, concernant un fonctionnaire de niveau D-1 placé en congé spécial à plein traitement comme SIBA par le HCR pendant plus de trois ans et demi, avait considéré cette situation comme inacceptable.

Sur le préjudice subi et le montant de l'indemnité

73.

candidatures sans succès et sans que des propositions sérieuses de travail ne lui soient faites par le HCR, a été victime d'une anxiété croissante à mesure que le temps s'écoulait et que la date de son départ à la retraite approchait. Enfin, la requérante a précisé à l'audience qu'une aussi longue période d'inactivité lui avait fait perdre tous contacts avec le HCR et que son souhait de travailler dans le secteur humanitaire après son départ à la retraite en avait été entravé.

77. Au vu de ce qui précède, le Tribunal fixe l'indemnité pour préjudice moral à 15 000 USD.

#### Indemnisation des frais de justice

78. La requérante demande enfin l'indemnisation de ses frais de justice.

79. L'article 10, paragraphe 6, du Statut du Tribunal permet à ce dernier de condamner aux dépens une partie qui a manifestement abusé de la procédure devant lui. En l'espèce, le Tribunal n'a pas constaté d'abus de procédure de la part du défendeur et il n'y a donc pas lieu de prononcer une condamnation aux dépens au titre de l'article 10, paragraphe 6, sus-cité.

80. Par ailleurs, le Tribunal rappelle ce qu'il a déclaré dans son jugement UNDT/2010/130, Requéant :

82. Toutefois, le requérant ayant formé son recours devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), il y a lieu de s'interroger si sous l'ancien système de justice interne, le requérant pouvait prétendre à l'indemnisation de ses frais de justice.

83. La pratique de l'ancien TANU était de n'accorder le remboursement des dépens que dans des circonstances exceptionnelles. Dans le jugement n°237, Powell (1979), il a ainsi

Cas n° :