



Requête

1. Le 29 juin 2009, la requérante a introduit un recours devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies contre le refus du Secrétaire général de prendre des mesures par suite d'une enquête et d'un rapport de la Commission paritaire de recours.

2. La requérante a fait valoir que la Commission paritaire de recours avait omis de prendre en considération de nombreuses preuves qui lui avaient été communiquées par écrit et, en conséquence de cela, n'était pas parvenue à la conclusion que la requérante avait été victime d'une mesure préméditée prise par de hauts responsables du Programme des Nations Unies pour le développement (« le PNUD ») qui souhaitaient la remplacer par un candidat externe présélectionné.

3. La requérante a demandé au Tribunal administratif des Nations Unies d'annuler la décision du Secrétaire général et d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007. En outre, elle a demandé au Tribunal de conclure que la Commission paritaire de recours avait commis des erreurs de droit et de fait en ne recommandant pas que la requérante soit convenablement indemnisée pour le tort subi et la violation de ses droits.

4. La requérante a demandé à recevoir une indemnité équivalant à trois ans de traitement de base net en réparation de la violation de ses droits et du préjudice moral en résultant. Au lieu de solliciter une exécution en nature, elle a demandé au Tribunal de lui accorder trois ans de traitement de base net compte tenu des circonstances particulières de l'espèce. Enfin, à titre de dépens, elle a demandé 10 000 dollars des États-Unis pour couvrir ses frais juridiques et 500 dollars des États-Unis pour ses frais et débours.

5. Le 7 janvier 2010, les parties ont été informées que l'affaire avait été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies en application du paragraphe 45 de la résolution 63/253 adoptée par l'Assemblée générale le

24 décembre 2008, et de la Section 4 de la Circulaire ST/SGB/2009/11 (Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice).

Contexte

6. La requérante avait derrière elle une longue et remarquable carrière dans le domaine du développement et de la réduction de la pauvreté. Elle est titulaire d'un

Il convient de relever que le libellé convenu par les parties pour les questions en jeu

Principes juridiques pertinents

9. La décision de renouveler ou non un engagement de durée déterminée relève de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire. Toutefois, de nombreux jugements rendus par l'ancien Tribunal administ

12. L'ancienne disposition 204.3 du Règlement du personnel disposait comme suit :

Types de nomination

Les agents sont nommés à titre temporaire, dans les conditions ci-après :

a) Les agents nommés à titre temporaire sont engagés pour une durée déterminée, leur engagement prenant fin, sans préavis, à la date indiquée dans la lettre de nomination. Les intéressés peuvent être nommés aux fins de service dans une ou plusieurs régions de mission et pour une courte durée, pour une durée moyenne ou pour une longue durée, au sens de l'alinéa f) de la disposition 200.2 ;

b) Les agents initialement nommés pour moins d'un an mais dont l'engagement est ultérieurement prolongé de telle façon que la période totale convenue de service continu soit au moins égale à un an mais inférieure à cinq ans sont réputés engagés pour une durée moyenne à compter de la date à laquelle leur engagement est prolongé ou transformé en engagement pour une durée moyenne ;

c) Les agents engagés pour une durée moyenne qui ont accompli cinq années de service continu et dont l'engagement est prolongé pour un an au moins sont réputés engagés pour une longue durée à compter de la date à laquelle ils ont accompli cinq années de service continu ;

d) L'engagement temporaire n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation.

Relativement aux représailles

13. Un requérant devra prouver que le décideur avait connaissance de l'acte (que j'appellerais « l'acte ayant entraîné des mesures de protection ») qui, selon lui, a déclenché la décision prise à son détriment. En l'espèce, la requérante fait valoir que le 13 juillet 2006 elle a signalé qu'un des principaux décideurs, M^{me} Nora Lustig, alors Directrice du Groupe de la lutte contre la pauvreté du Bureau des politiques de développement, se serait rendue coupable de harcèlement et d'abus à l'encontre d'un collègue. L'étape suivante consisterait à prouver qu'il y avait un lien de causalité entre cet acte et la décision portant préjudice. Il est utile dans pareil cas d'appliquer le critère du facteur déterminant (ou du « n'eut été »). En d'autres termes, n'eut été

l'acte qui a déclenché des mesures de protection, le résultat aurait-il été différent ou plus favorable ?

Relativement à la restructuration organisationnelle

14. Il existe un principe largement appliqué par les cours et tribunaux internationaux du travail : un employeur est en droit de réorganiser le travail ou ses activités pour répondre aux besoins et objectifs qu'il a fixés à un moment donné. La cour ou le tribunal du travail n'a pas à dicter à un employeur comment organiser son travail ou ses activités. La cour ne s'immiscera pas dans une véritable restructuration organisationnelle, même si le plaignant a pu y perdre son emploi. Toutefois, la cour prendra soin de veiller à ce qu'aucune décision en matière de restructuration et de réorganisation n'ait été prise dans le dessein inavoué de nuire à la partie requérante dans l'affaire dont elle est saisie. Réorganiser et restructurer le travail ne saurait servir de mécanisme pour se débarrasser d'un employé que la direction peut considérer gênant ou dont la présence continue n'est plus jugée souhaitable. Les problèmes liés au comportement d'un individu doivent être réglés conformément aux procédures internes applicables.

15. Le Tribunal déterminera si la défenderesse a exercé son pouvoir d'appréciation à bon escient en rendant la décision en l'espèce, et si celle-ci correspond à ce que la défenderesse croyait sincèrement être une décision de gestion

De la dirqué'e lr65 n)4pripicéplgnantaire TID 009 5165 0448 et 0449 du 20 juillet 2011 (K) en quantable 0665 ion éfi(pequé'so

16. Au paragraphe 10 du Jugement n° 2933

requérante avait été supprimé. La requérante n'a pas jugé les raisons invoquées satisfaisantes.

21. Le 26 septembre 2006, la requérante a présenté, en vain, une demande de réexamen administratif de la décision de supprimer son poste. Le même jour, elle a officiellement porté plainte contre M^{me} Lustig pour harcèlement, abus d'autorité et représailles. Une mission d'établissement des faits a été mise en place afin d'enquêter sur la plainte contre M^{me} Lustig. Le 21 novembre 2006, sur la base des conclusions de la mission, le Bureau des ressources humaines du PNUD a produit un rapport concernant la plainte déposée par la requérante à l'encontre de M^{me} Lustig.

22. Au paragraphe 107 de ce rapport, il est indiqué que si des incidents ne s'étaient pas produits sur une base régulière pour créer un environnement hostile, il y avait toutefois incontestablement un sérieux problème « qui s'ajoute à une situation intimidante pour le personnel ». Au paragraphe 108 de ce même rapport, la mission d'établissement des faits formule des observations sur un ensemble complexe de paramètres et facteurs qui, selon ses dires, « ont contribué à créer un climat permanent de stress, d'incertitude et d'inconfort, et ont parfois laissé place à un sentiment d'aliénation, de crainte et d'intimidation » chez les membres du personnel. Le Directeur du Bureau des politiques de développement a souligné qu'on ne lui avait jamais rapporté aucun cas de harcèlement. Toutefois, il a reconnu que « le nouveau style de direction était quelque peu sévère » et qu'il fallait arrondir les angles. Il convient de relever que le rapport de la mission a également fait état d'une attitude positive et d'un comportement respectueux de la part de M^{me} Lustig. Il appartient au Tribunal de déterminer si M^{me} Lustig a exercé des mesures de représailles à l'encontre de la requérante en choisissant délibérément de s'assurer qu'il n'y aurait pas de place pour elle dans la nouvelle structure.

23. La requérante avance que le fait qu'elle ait signalé l'incident (le 14 juillet 2006), au cours duquel M^{me} Lustig aurait harcelé un collègue, constitue l'acte ayant entraîné des mesures de protection et à raison duquel la défenderesse a exercé des mesures de représailles à son encontre. Le Tribunal devait établir s'il

tant que microéconomiste. Elle a fait savoir que le Bureau des ressources humaines n'avait pas à s'interroger sur les besoins du Bureau des politiques de développement ou du Groupe de la lutte contre la pauvreté. Il était indéniable que la requérante n'était pas titulaire du diplôme universitaire de microéconomiste requis, et qu'elle n'avait jamais non plus eu l'occasion de diriger une équipe d'éminents économistes. En outre, la restructuration proposée avait été envisagée avant que la requérante ne commette l'acte ayant entraîné des mesures de protection. Au vu des circonstances de l'espèce, la Commission paritaire de recours a conclu à bon droit que la requérante n'avait pas été victime de mesures de représailles ni d'un quelconque traitement déloyal destiné à se débarrasser d'elle.

La requérante était-elle juridiquement fondée à escompter le renouvellement de son engagement ?

26. La requérante était titulaire d'un engagement de durée déterminée relevant de la série 200. Son contrat devait venir à expiration le 30 juin 2006. Le poste qu'elle occupait a été supprimé le 1^{er} octobre 2006 pour des raisons opérationnelles. Elle ne satisfaisait pas au critère énoncé à l'ancienne disposition 204.3 du Règlement du personnel, dans la mesure où les cinq années de service qu'elle avait accomplies n'avaient pas été prolongées pour un an supplémentaire. La requérante n'a pas présenté de fait à l'appui de son affirmation selon laquelle elle était juridiquement fondée à escompter le renouvellement de son engagement, affirmation qui n'a pas non plus pu être étayée au moyen des preuves produites.

Suppression du poste

27. La Commission paritaire de recours s'est en partie fondée sur les conclusions de la mission d'établissement des faits selon lesquelles, dès avril 2006, il avait été envisagé de redéfinir le poste de la requérante. Compte tenu des circonstances et des preuves examinées, la Commission est parvenue à bon droit à la conclusion que la redéfinition du poste était intervenue avant que la requérante n'ait allégué que M^{me}

poste qu'elle occupait alors avait été supprimé pour des motifs autres que ceux fournis par la défenderesse et montrant que les raisons de cette décision étaient illégitimes ou illicites. Compte tenu des circonstances, la Commission a décidé de ne faire aucune recommandation au sujet du recours de la requérante. Après avoir examiné le rapport de la Commission, le Secrétaire général a décidé qu'il ne lui appartenait pas de donner suite au recours en question. En l'espèce, le Tribunal estime que le Secrétaire général, suivant en cela l'examen mené par la Commission et le rapport qu'elle a produit, a eu raison de classer la présente affaire sans suite. La décision de supprimer le poste occupé par la requérante relevait d'un exercice valide et légitime des pouvoirs discrétionnaires de gest: U con et

Décision

33. La requête est rejetée comme irrecevable.

(Signé)

Juge Goolam Meeran

Ainsi jugé le 3 mars 2011

Enregistré au Greffe le 3 mars 2011

(Signé)

Santiago Villalpando, Greffier, New York