





10. En 2009, le Groupe d'appui linguistique a été créé pour regrouper tous les assistants multilingues travaillant au quartier général de Naqoura (secteurs est et ouest). Les services d'appui administratif aux services et unités militaires ont également été rattachés au Groupe d'appui linguistique. Par suite, la requérante a été affectée au Groupe d'appui linguistique à la classe G-3. Son titre fonctionnel ne semble pas avoir été solidement arrêté et varie d'un rapport d'évaluation à un autre entre « assistante administrative », « secrétaire » et « assistante multilingue ».

11. En 2010, la requérante a été promue à un poste d'assistant d'équipe de la classe G-4, correspondant à un profil d'emploi type, au sein du Groupe d'appui linguistique. Elle a continué à travailler comme assistante d'équipe au bureau du responsable de l'administration du personnel militaire, tout en participant à l'élaboration du magazine *Litani* de la FINUL, des calendriers annuels et des dossiers officiels.

12. En mars 2015, la requérante a mis la dernière main à l'édition de mars 2015 du magazine *Litani* et l'a adressée par la voie hiérarchique habituelle au chef de mission et commandant de la force pour approbation finale en vue de la publication. Après l'approbation et la distribution du magazine, une erreur a été découverte dans la légende d'une photo.

13. Le 13 juillet 2015, le chef de mission et commandant de la force a demandé que l'élaboration du magazine *Litani* et de toutes les autres publications similaires soit transférée du bureau du responsable de l'administration du personnel militaire au Bureau de l'information au sein de la Division des affaires civiles et politiques et que les agents recrutés sur le plan national qui participaient à la production du magazine soient mis à la disposition de la Section des ressources humaines (requête, annexe 6).

14. Le 11 août 2015, après discussions avec le Directeur adjoint de l'appui à la mission par intérim, le responsable des ressources humaines a informé la requérante que, par suite du transfert des responsabilités relatives au magazine *Litani* à un autre service, elle serait affectée à d'autres fonctions au sein du Groupe d'appui





26. S'agissant enfin de la décision de réaffecter la requérante du bureau du responsable de l'administration du personnel militaire au bureau du chef du Groupe d'appui linguistique et de l'argument du défendeur selon lequel l'administration de la FINUL n'a pris aucune décision ayant des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi de la requérante, le Tribunal constate que la décision contestée a eu pour effet de modifier le lieu de travail (dans le même lieu d'affectation), le supérieur hiérarchique et, dans une large mesure, la nature des fonctions de la requérante. Il est par ailleurs soutenu que la décision a été prise dans le but de la harceler et d'exercer des représailles à son encontre. Dès lors, il y a lieu d'examiner cette décision afin d'en vérifier la conformité avec les conditions d'emploi de la requérante. S'agissant toutefois de la conclusion tendant à l'annulation de la décision, le Tribunal relève que cette mesure ne peut pas être prononcée car la requérante a cessé ses fonctions et que cette partie de la requête a perdu son objet et n'est plus recevable.

27. La seule partie recevable de la requête a pour objet la demande de réparation du préjudice qui aurait résulté de la décision de réaffecter la requérante du bureau du responsable de l'administration du personnel militaire au bureau du chef du Groupe d'appui linguistique, demande que le Tribunal va maintenant examiner.

28. S'agissant de l'affirmation du défendeur selon laquelle, d'une part, le Tribunal du contentieux administratif n'est pas compétent pour instruire les plaintes pour harcèlement et discrimination aux motifs que la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ne lui

d'emploi ou au contrat de travail. Dès lors, en ce qu'elle laisse entendre que le Tribunal du contentieux administratif ne serait généralement pas compétent pour connaître des plaintes pour harcèlement et discrimination, la réponse du défendeur est inexacte.

32. En second lieu, l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif précise expressément et exhaustivement l'effet des procédures administratives sur les questions relevant de la compétence du Tribunal. S'il dispose que la décision contestée doit faire l'objet d'un contrôle hiérarchique dans le cas où ce contrôle est requis, il n'exige en revanche pas que tous les recours administratifs prévus par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) soient épuisés.

33. En outre, il ressort de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) que la procédure devant le Tribunal du contentieux administratif et la procédure administrative prévue par ladite circulaire ont des fonctions différentes et sont largement indépendantes l'une de l'autre. La procédure fixée par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) a pour objet d'établir s'il y a lieu de prendre des mesures correctives. Les actes de harcèlement, de discrimination et d'abus de pouvoir ne sont pas commis uniquement par des décisions administratives à part entière mais peuvent également résulter d'autres mesures, formant souvent un comportement systématique. L'élément moral du mis en cause devra généralement être examiné et être prouvé au moyen d'éléments de preuve indirects et d'inférences tirés de ces éléments. En tout état de cause, de telles allégations donneront invariablement lieu à des vérifications de fait difficiles et complexes.

34. La procédure devant le Tribunal du contentieux administratif est axée sur des mesures

cette dernière procédure est un recours propre à la voie de procédure ouverte par la section 5 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) et aux décisions prises dans ce cadre, et ne constitue pas une étape préalable obligatoire à la présentation, sur le fondement de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, de toute requête dans laquelle le requérant se déclare victime de harcèlement, de discrimination ou d'abus de pouvoir.

37. En troisième lieu, le Tribunal estime qu'une requête doit être interprétée de bonne foi dans le dessein de lui donner un sens compatible avec l'intention et l'intérêt juridique présumés du requérant. Critiquer telle ou telle expression employée, a fortiori lorsque le requérant n'est pas représenté, sans tenir compte du contexte général ne constitue pas une interprétation de bonne foi. En l'espèce, même si la requérante utilise les termes « harcèlement », « abus de pouvoir » et « représailles », la requête est clairement dirigée contre des décisions administratives concrètes ayant une incidence sur les conditions d'emploi et ne tend pas à la mise en œuvre de mesures correctives au sens de la section 5 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

38.



*Moyens du défendeur*

49. En vertu de l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, le Secrétaire général dispose d'une grande latitude pour réaffecter les fonctionnaires à des fonctions différentes. Ce large pouvoir discrétionnaire de réaffecter le personnel en fonction des besoins opérationnels a été constamment réaffirmé par le Tribunal d'appel dans sa jurisprudence [arrêts *Hepworth* (2015-UNAT-503), *Gehr* (2013-UNAT-329) et *Rees* (2012- UNAT-266)].

50. La requérante a été affectée à des fonctions différentes en raison de changements opérationnels résultant du transfert de la production du magazine *Litani* au Bureau de l'information. Elle ne pouvait donc plus continuer à exercer des fonctions qui n'existaient plus dans son service. Par ailleurs, son poste, son grade et sa classe sont restés identiques et les nouvelles tâches qui lui ont été proposées étaient conformes aux attributions prévues dans son profil de poste.







72. La requête est rejetée dans son intégralité.

*(Signé)*

Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge

Ainsi jugé le 13 février 2017

Enregistré au Greffe le 13 février 2017

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, Greffier, Nairobi