



Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n° : UNDT/2009/019

Date : 17 septembre 2009

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n° : UNDT/2009/019

Avertissement : Le format de ce jugement a été modifié à des fins de publication conformément aux articles 26 et 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n° : UNDT/2009/019

10. Le 31 janvier 2008, la Section des ressources humaines du CCI a été informée

20. Le rapport d'entretien de la requérante constituait une plainte formelle pour harcèlement et détournement de pouvoir qui satisfaisait aux règles prévues dans les circulaires ST/SGB/2005/21, ST/SGB/2008/5 et ITC/AI/2003/06. Puisqu'une enquête interne était en cours « il n'était ni approprié ni logique de déposer une plainte formelle tant que l'issue de l'enquête n'était pas communiquée à la requérante et aux personnes à qui il avait été fait grief ». De plus, ni le Conseil de coordination du personnel ni le Médiateur n'a suggéré à la requérante qu'elle avait l'option de déposer une plainte officielle avant la conclusion de l'enquête.

21. Cette conclusion n'a été rendue publique que lors de l'audience de la Commission paritaire de recours – pendant la suspension d'exécution – en violation du paragraphe 5.18 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et malgré les tentatives répétées de la requérante pour s'informer. De plus, selon la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, il fallait l'informer rapidement de l'issue de l'enquête pour qu'elle puisse exercer son droit de recours. Il s'ensuit que non seulement elle n'a pas bénéficié d'une procédure régulière mais elle a également été privée de son droit de recours.

22. Puisque la direction du CCI a délibérément conclu l'enquête interne en estimant que l'on n'était pas confronté « à un cas de harcèlement mais de relations de travail difficiles », la direction est partie de l'idée qu'il y avait lieu de partager de manière égale les responsabilités. La requérante a fait

terrain en vue de son licenciement. Elle a fait observer que, au début de 2008, la direction du CCI a décidé de la retirer d'un poste temporaire à la Section DTCC/OAPLAC qu'elle occupait depuis que sa candidature avait été retenue à l'issue d'un concours interne pour la faire finalement dépendre de nouveau du budget du JITAP. Elle a souligné que cette mesure a été prise conjointement avec la décision de fermer l'Unité de coordination du JITAP où elle avait eu son premier engagement et dont elle avait été retirée il y avait plus de deux ans.

24. Au moment de son départ, elle travaillait sur « des programmes d'assistance technique à caractère technique », un type de programme dans lequel les donateurs se déclarent très enclins à utiliser les fonds restants du JITAP (environ 1,7 million de dollars). Son contrat aurait donc pu être renouvelé. Alors que le défendeur a affirmé que le JITAP II et l'Unité de coordination du JITAP avaient été fermés le 30 avril 2008, leur fermeture officielle n'a eu lieu en fait que le 29 septembre 2008 comme le défendeur l'a reconnu lui-même. La direction du CCI aurait donc pu utiliser les ressources restantes du JITAP pour prolonger son contrat au moins jusqu'au 29 septembre 2008 date à laquelle la clôture financière eut lieu officiellement. À défaut, elle aurait pu être réaffectée à d'autres fonctions comme cela a été fait pour tous les autres collègues.

25. Contrairement à ce qu'affirme le défendeur, il n'est pas vrai que « tous les autres fonctionnaires de l'équipe du JITAP y compris M^{me} [R. F.] et quelques anciens fonctionnaires tels que M^{me} [R. G.] » aient été licenciés le 30 avril 2008 puisqu'à la date du recours, le CCI continue de les employer. La direction du CCI a donc fait subir une discrimination à la requérante dans ses possibilités de carrière alors que le coordonnateur du JITAP demeurait « indemne » à son poste, que le reste du personnel du JITAP continuait de travailler au CCI et qu'une autre personne était recrutée pour reprendre les tâches et les fonctions de la requérante.

26. Cette dernière pouvait légitimement escompter que son engagement soit prolongé puisque le JITAP continuait d'être un « programme en vie ». Elle renvoie à un courriel daté du 21 avril 2008 adressé par M. [F. G.] à M. [M. F.] dans lequel ce

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n°

d'engagement pertinente et n'autorise pas son titulaire à escompter un renouvellement. Le défendeur a rappelé la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies et a indiqué que le règlement permet le licenciement d'un fonctionnaire nommé en vertu de la série 200 indépendamment de la qualité des services rendus par l'intéressé ou de ses qualifications personnelles. Il a expliqué que les engagements relevant de la série 200 étaient entièrement tributaires d'événements imprévisibles tels que la demande du gouvernement et la disponibilité de fonds.

29. Le motif de la non-prolongation du contrat de la requérante était qu'il n'y avait plus de fonds disponibles. Le défendeur a expliqué que le 30 avril 2008 il avait été mis fin au financement de tous les postes relevant du JITAP. Il a rappelé que le 27 février 2008 « le chef [de la section] des ressources humaines a adressé à tous les membres du personnel relevant du JITAP une lettre les informant que leur dernier jour de service au CCI serait le 30 avril 2008 ».

30. L'Unité de coordination du JITAP a été fermée le 30 avril 2008 et les contrats des autres fonctionnaires ayant rang d'administrateur dont les contrats étaient financés par le JITAP n'ont pas été non plus prolongés. M^{me} [R. F.], après qu'elle eut quitté le JITAP, avait travaillé au CCI au titre d'un projet différent et grâce à un financement différent et M^{me} [R. G.], qui était une employée du CCI au moment du

32. Le rapport d'entretien que la requérante a signé au cours de l'enquête préliminaire ne constituait pas une plainte écrite formelle telle que définie à la section 3.1 de l'instruction administrative ITC/AI/2003/06 relative aux procédures de traitement des cas de harcèlement sexuel. La décision de ne pas déposer de plainte écrite faisait suite à l'« inaction » de la requérante elle-même. Le défendeur a souligné que seul l'auteur du harcèlement présumé et la personne à qui il a été fait grief doivent être informés de la démarche qu'il a été décidé de suivre. Il suffit que le personnel du JITAP sache que des mesures administratives appropriées ont été prises (enquête interne) et que le défendeur (enquête externe) l'a informé. Le JITAP sache que de m)8.3(onit41(67àré19003 Tc

67àré-1 av. Ité.T2 1 0 str0 Tc.415 T2

le Chef de la Section des ressources humaines du CCI a offert à la requérante à titre personnel les services d'un consultant en réorientation susceptible de l'aider à trouver un nouveau poste mais elle a refusé cette aide.

36. S'agissant de l'allégation de la requérante selon laquelle le CCI avait décidé arbitrairement de modifier le financement de son poste, le défendeur a affirmé que cette modification s'explique du fait que le CCI « se préoccupait d'obtenir des fonds pour que la requérante continue d'avoir un emploi ». La direction du CCI a suivi l'avis du Médiateur et a pris des mesures pour que le contrat de la requérante soit prolongé parallèlement à la durée du contrat du coordonnateur du JITAP lorsqu'il n'y eut plus de fonds disponibles.

37. Pour ce qui est de l'espoir que la requérante prétend avoir eu de voir son contrat renouvelé, le défendeur a estimé que même si « M. [M. F.] a été désigné au Bureau pour l'Afrique comme agent de liaison pour le mécanisme qui a succédé au JITAP, il ne s'agissait pas de son unique responsabilité mais seulement d'une affectation venant s'ajouter aux fonctions qui étaient déjà les siennes ». En outre, s'agissant des fonds du JITAP, le défendeur a fait observer que même si le CCI est le gestionnaire fiduciaire du Fonds commun d'affectation spéciale², il ne peut décider s'il y a lieu d'utiliser ces fonds et comment le faire. Les fonds sont gérés sous l'orientation générale du groupe d'orientation du programme conjoint.

Considérants

38. La requête ayant été jugée recevable *ratione temporis* et *ratione materiae*, le fond de l'affaire est examiné à la lumière des règles en vigueur et de la jurisprudence.

39. D'après l'ancienne disposition 204.3 du Règlement du personnel – qui était en vigueur à l'époque où a été prise la décision contestée et est donc applicable au cas d'espèce – le personnel des projets se voit accorder des engagements temporaires qui ont une durée déterminée et n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une

² « Le Fonds commun d'affectation spéciale pour le Programme intégré CNUCED/OMC/CCI d'assistance technique en faveur de certains PMA et d'autres pays africains ».

prolongation. Cette disposition est conforme à la disposition 4.13 c) du Règlement du personnel en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2009 dans laquelle il est dit que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est fondé, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de son engagement ou la conversion de son engagement en engagement d'un type différent, quelle que soit la durée de service. De plus, le Tribunal administratif des Nations Unies, dans sa jurisprudence antérieure, a reconnu que puisque les engagements relevant de la série 200

« dépendent entièrement de facteurs imprévisibles tels que les demandes de gouvernements et la disponibilité de fonds [...] [l]e système de la série 200 ne pourrait fonctionner comme prévu si les fonctionnaires nommés dans le cadre de cette série avaient les mêmes garanties d'emploi et de carrière que les fonctionnaires nommés dans le cadre de la série 100 » [jugement n° 885, *Handelsman* (1998)]. « Aussi, d'une manière générale, les règles de la série 200 ne prévoient-elles pas d'engagement de carrière comme les règles de la série 100, mais prévoient-elles simplement l'octroi d'engagements temporaires » [jugement n° 1163, *Seaforth* (2004)].

Le Tribunal du contentieux administratif, en tant qu'élément du nouveau système d'administration de la justice n'a actuellement aucune raison d'adopter un point de vue différent.

40. Conformément à la disposition 209.2 c) du Règlement du personnel, « la cessation de service qui résulte de l'expiration d'un engagement de durée déterminée intervient automatiquement, sans qu'il soit donné de préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ». Les fonctionnaires qui – comme c'était le cas de la requérante – bénéficient d'un engagement de durée déterminée n'ont pas droit au renouvellement de leur engagement à moins de circonstances spéciales. D'après la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies :

« Ces circonstances spéciales peuvent comprendre 1) l'abus du pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger l'engagement ou 2) une promesse formelle de l'Administration autorisant le fonctionnaire à compter sur la prolongation

de son engagement. L'exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger un contrat relevant de la série 200 ne doit pas être affecté d'un vice tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents pouvant entacher sa décision ». [jugement n° 885, *Handelsman* (1998)].

41. Si l'on applique les critères susmentionnés qui – même s'ils ne lient pas le nouveau Tribunal – peuvent être utilisés pendant une période de transition (voir UNDT/GVA/2009/003; UNDT/NBI/2009/017), il est impossible d'établir des circonstances spéciales.

42. Premièrement le Tribunal estime que l'on ne peut dire que la décision de ne pas renouveler l'engagement constitue l'exercice inapproprié du pouvoir discrétionnaire. Il ressort du dossier que l'engagement de la requérante n'a pas été renouvelé parce qu'il n'y avait plus de fonds disponibles. La requérante a été recrutée pour travailler à l'Unité de coordination

relève pas de la présente requête. Il ressort du dossier que la direction du CCI a suivi

pas à conclure à un quelconque engagement ferme de renouvellement. La conclusion de la requérante sur ce point ne constitue qu'une spéculation au sujet d'un programme devant succéder au JITAP mais elle n'est pas corroborée par des faits assurés. Même si un autre programme avait été créé, cela n'aurait pas signifié implicitement que l'engagement de la requérante serait renouvelé.

46. Troisièmement, s'agissant du reproche fait à la direction du CCI de ne pas avoir communiqué à la requérante l'issue de l'enquête, il ressort du dossier que l'intéressée n'a pas soumis une plainte formelle pour harcèlement et que de ce fait la direction du CCI n'était pas tenue de

qui étaient les leurs ». Ces difficultés paraissaient être dues aux relations interpersonnelles entre le coordonnateur du JITAP et ses collaborateurs.

49. En application des règles précitées, le défendeur n'était pas obligé de communiquer l'issue de l'enquête à la requérante puisque celle-ci n'a jamais déposé de plainte écrite pour harcèlement. Ces règles visent à assurer la confidentialité des preuves réunies au cours de l'enquête vis-à-vis des tiers. Cela est conforme aux règles du système des Nations Unies de rang hiérarchique supérieur telles que la circulaire ST/SGB/2008/5 relatives à « l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir » et il n'y a aucune raison de croire que ces critères devraient être appliqués différemment. Participer à une enquête en qualité de témoin – comme ce fut le cas de la requérante – ne signifie pas que l'on se retrouve dans la position d'une personne qui prend le risque de formuler une plainte officielle et mérite donc le privilège d'être rapidement informée du résultat de cette plainte.

50. Finalement, le Tribunal juge important de préciser que rien ne permet de conclure que la requérante aurait pu être privée de son droit à déposer une plainte officielle quelle qu'ait été l'enquête préliminaire menée par la direction du CCI. Autrement dit, le fait que cette direction a décidé de procéder à une enquête préliminaire sans qu'il y ait une plainte officielle, n'a pas privé la requérante de son droit de soumettre une plainte officielle distincte.

Conclusion

Par ces motifs, il est décidé que la requête déposée par la requérante est rejetée.

Cas n° : UNDT/GVA/2009/9

Jugement n° : UNDT/2009/019

(Signé)

Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 17 septembre 2009

Enregistré au greffe le 17 septembre 2009

(Signé)

Victor Rodríguez, Greffier, Genève