



Cas n° : UNDT/NY/2009/144

Jugement n° : UNDT/2009/097

Date : 31 décembre 2009

Introduction

1. En raison de l'urgence de la demande, j'ai reçu la requérante en audience le 31 décembre 2009 et un jugement *ex tempore* a été prononcé au moment de l'audience. Voici ce jugement, qui comporte quelques modifications éditoriales sans importance.

Contexte

2. La requérante est employée en la qualité de fonctionnaire locale en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée de douze mois au sein de l'UNICEF, en Jamaïque. La date d'expiration de son contrat est fixée au 31 décembre 2009. Le 30 novembre 2009, la requérante a reçu un courrier du Représentant d'UNICEF Jamaïque (ci-après « le Représentant ») l'informant que son contrat ne serait pas reconduit à ladite date d'expiration (31 décembre 2009).

3. Le 29 décembre 2009, la requérante a introduit une demande de contrôle hiérarchique et une requête en suspension d'exécution de la décision au titre de laquelle, selon elle, son contrat ne sera pas renouvelé. Le contrôle hiérarchique ne sera pas terminé avant un mois. La demande a été introduite avec un certain retard mais la requérante en a expliqué les raisons qui ne nécessitent pas d'être exposées en détail. Le Conseil du défendeur admet, à raison si je puis dire, que son explication est raisonnable.

Considérations

4. La requérante fonde ses arguments sur le fait que le Représentant l'a informée que son contrat ne serait pas reconduit en raison du niveau insuffisant de l'évaluation de son comportement professionnel. Il est raisonnable de penser que ces informations concernant le comportement professionnel de la requérante ont été fournies par la Représentante adjointe d'UNICEF Jamaïque (ci-après « la Représentante adjointe »), qui était la supérieure hiérarchique directe de la requérante et qui, selon cette

dernière, nourrissait depuis peu un ressentiment à son encontre. Dès lors, la requérante argumente que les déclarations du Représentant relatives au comportement professionnel de cette dernière sont erronées.

5. L'élément à l'origine dudit ressentiment serait une plainte formulée par la requérante en raison du fait que la Représentante adjointe ne lui avait pas alloué une indemnité suffisante pour participer à un congrès de première importance au Panama. La requérante avait alors fait part de cette réaction à l'Association du personnel à son retour du congrès. La requérante a expliqué que, après cette intervention, la Représentante adjointe avait cessé de lui parler, ce qui constituait une évolution importante par rapport au comportement qu'elle adoptait auparavant, axé sur l'ouverture. La requérante souligne le fait que jusqu'alors il existait une interaction permanente entre elle et la Représentante adjointe, même si cette dernière était très occupée et que chaque fois que la question du travail de la requérante était abordée, les commentaires étaient toujours positifs.

6. La requérante se fonde également sur un rapport d'évaluation du comportement professionnel (ci-après « un PER ») finalisé le 17 décembre 2009, après avoir été informée que son contrat ne serait pas reconduit. À la différence des de ses précédentes évaluations, celle-ci était plutôt négative et même si, de manière générale, il était précisé qu'elle avait répondu à la plupart des attentes et ce, quand bien même elle devait encore faire quelques progrès, les observations de la Représentante adjointe revêtaient un caractère très critique à l'encontre du comportement professionnel de la requérante à nombreux égards.

7. Le Conseil de la requérante a souligné en substance trois points. Tout d'abord, la requérante fonde son argumentation sur le fait que le Représentant a déclaré, en substance, que son contrat ne serait pas reconduit en raison des résultats insuffisants de l'évaluation du comportement professionnel de la requérante. En effet, il est précisé qu'il a déclaré qu'au vu des résultats de son évaluation, « il n'était pas envisageable de proposer [à la requérante] un autre poste au sein de l'Organisation des Nations Unies et [la requérante] devrait examiner attentivement [sa] position ».

Cette évaluation ne peut reposer que sur les propos que la Représentante adjointe a relatés au Représentant. Deuxièmement, jusqu'au malentendu lié au versement de l'indemnité en faveur de la requérante, la Représentante adjointe se rendait disponible et approuvait son comportement professionnel, alors qu'ensuite, elle a cessé de lui adresser la parole. Troisièmement, le PER revêt un caractère extrêmement critique, contrairement à ses précédentes évaluations. Le Conseil allègue que lorsqu'on examine les éléments de manière globale, il est raisonnable de penser que la décision du Représentant a été influencée, voire dictée, par les informations fournies par la Représentante adjointe et donc, tendancieuses en raison de l'animosité personnelle qu'elle nourrissait à l'encontre de la requérante.

8. Je dois également mentionner l'existence d'un examen à mi-parcours (ci-après « MTR ») des résultats du bureau réalisé entre septembre et novembre 2009, dans le cadre duquel la requérante a été félicitée par le Représentant pour la présentation qu'elle avait faite dans le cadre de son programme.

9. La réponse qu'on pourrait apporter, à brûle-pourpoint, à l'argumentation proposée par le Conseil de la requérante est que celle-ci semble improbable, non pas eu égard à la portée du PER mais parce que l'idée selon laquelle la Représentante adjointe serait animée, en fait, par le désir de détruire toute perspective de carrière de la requérante en raison d'un ressentiment personnel semble irrationnelle et déraisonnable. Ce cas de figure a certes déjà été observé mais dans de très rares cas.

10. La Représentante adjointe n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations portées à son encontre et, compte tenu des circonstances, le défendeur n'a pas pu tirer avantage de cette argumentation. Toutefois, il apparaît clairement que si la décision de ne pas reconduire le contrat de la requérante s'appuie sur les conclusions du MTR et si, jusqu'alors la Représentante adjointe (qui devait être au courant de cette décision) et la requérante entretenaient de bonnes relations, l'attitude fermée de la Représentante adjointe peut être également due à l'embarras, une réaction humaine parfaitement normale, de nature selon moi à expliquer davantage le comportement de la Représentante adjointe que l'explication proposée au nom de la requérante.

Toutefois, la requérante a fait valoir une preuve irréfutable attestant que la Représentante adjointe avait déclaré, à plusieurs reprises et de diverses manières, que son contrat ne serait pas reconduit en raison de l'insuffisance des résultats de l'évaluation de son comportement professionnel. Je suis loin d'être convaincu que l'explication de la non-reconduction du contrat de la requérante soit réellement celle avancée par le conseil de la requérante mais j'estime que, tout bien considéré, il s'agit d'une position raisonnablement défendable. Par conséquent, la condition préalable d'irrégularité de prime abord en vertu de laquelle une ordonnance en suspension d'exécution peut être prononcée est satisfaite.

13. La condition préalable relative à l'urgence est également pleinement satisfaite puisque le contrat expire aujourd'hui. Le Conseil du défendeur ne tente pas de

Représentant, il semble que celui-ci aurait été reconduit, mais pour son comportement professionnel.

15. L'évaluation de ce point s'est avérée particulièrement complexe. Il apparaît clairement que le seul préjudice financier ne peut revêtir un caractère irréparable puisque si la requérante gagne dans le cadre de la requête de fond, elle recevra une indemnisation. À première vue, ce dossier ne comporte aucun élément de preuve susceptible d'étayer la conclusion selon laquelle le préjudice de la requérante serait autre que financier. Toutefois, comme plusieurs collègues l'ont déjà mentionné dans d'autres cas de requête en suspension d'exécution, la perte d'un emploi pour des raisons d'évaluation du comportement professionnel s'inscrit dans une dimension autre que purement financière et entraîne des conséquences autres que purement financières, susceptibles de constituer un préjudice irréparable au titre des articles 13 et 14 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Bien que je sois personnellement sceptique par rapport à ce raisonnement, je ne suis pas persuadé qu'il soit erroné. Par conséquent, par souci de courtoisie, il me semble devoir adopter la même approche. Je souhaite faire observer qu'une suspension d'exécution, en vertu de l'article 13, si elle est octroyée, n'est valable que pendant la durée du contrôle hiérarchique et qu'il relève donc de la responsabilité du défendeur, dans une certaine mesure, de limiter les frais liés à une ordonnance de ce type.

16. Si le contrôle hiérarchique n'est pas favorable pour la requérante et qu'elle entend réfuter cette décision administrative devant le Tribunal, elle peut, bien sûr, présenter une autre requête en suspension d'exécution. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être assurée du fait qu'une nouvelle suspension lui sera accordée, en vertu de l'article 14 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

