



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2014/073/R1
Jugement n° : UNDT/2017/071
Date : 31 août 2017
Français
Original : anglais

Juge : M. Rowan Downing
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas M.

HE

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Jérôme Blanchard, Office des Nations Unies à Genève

Introduction

1. Par une requête incomplète du 13 octobre 2014, complétée le 7 décembre 2014, la requérante, ancienne opératrice de traitement de texte (G-3) au Groupe chinois de traitement de texte de la Section chinoise de traduction de la Division de la gestion des conférences de l'Office des Nations Unies à Genève, conteste la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 30 juin 2014.

2. Le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête par son jugement *He* (UNDT/2016/073) du 28 janvier 2016. La requérante a interjeté appel et le Tribunal d'appel, par l'arrêt *He* (2016-UNAT-686) du 28 octobre 2016, enregistré au Greffe le 20 décembre 2016, a annulé le jugement et renvoyé l'affaire au Tribunal du contentieux administratif.

3. L'affaire a été enregistrée sous le numéro UNDT/2014/073/R1 et attribuée au juge soussigné. À l'issue d'une conférence de mise en l'état tenue le 13 avril 2017, il a été décidé de tenir audience du 7 au 9 juin 2017. Plusieurs témoins, dont la requérante et le Chef du Groupe chinois de traitement de texte, y ont été entendus. Bien que la requête ait été déposée en anglais et que le conseil de la requérante soit du Bureau de l'aide juridique au personnel, le Tribunal, à la demande de la requérante, a fait en sorte que l'interprétation anglais-chinois soit assurée tout au long de l'audience.

Faits

4. La requérante a travaillé comme opératrice de traitement de texte (G-3) au Groupe chinois de traitement de texte à partir de juin 2005 au titre d'un contrat de courte durée puis d'engagements temporaires. Son engagement temporaire a été converti en engagement de durée déterminée, limité à la Division de la gestion des conférences, à compter du 11 janvier 2010. Cet engagement a été prorogé plusieurs fois d'un, deux, trois ou quatre mois entre 2010 et le 31 décembre 2012 puis, le 1^{er} janvier 2013, la requérante a obtenu un engagement de durée déterminée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2013. Enfin, le 31 décembre 2013, son engagement a été prorogé de six mois, du 1^{er} janvier au 30 juin 2014.

5. Lors d'une réunion des chefs des divisions de la gestion des conférences sur le recrutement de collaborateurs indépendants, tenue le 6 novembre 2012, il a été souligné que les chefs des services linguistiques devaient cesser de recruter des traducteurs temporaires dictant leurs textes et donner la préférence à ceux qui pouvaient taper eux-mêmes leurs traductions et corrections, comme le faisaient déjà les traducteurs contractuels. Ils devaient en outre augmenter de 10 % le volume de travail envoyé au Groupe des travaux contractuels. Enfin, ils étaient invités à revoir les tableaux d'effectifs des groupes de traitement de texte dans le cadre du projet de budget pour 2014-2015.

6. En juin 2012, un avis de vacance a été publié pour deux postes temporaires d'opérateur de traitement de texte de langue chinoise (G-3) et la requérante a postulé. Il a finalement été annulé en décembre 2012 sans qu'il y ait d'entretiens.

7. Par un courriel du 7 janvier 2013, le Sous-Secrétaire général au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (« DGACM ») a fait savoir au Directeur de la Division de la gestion des conférences de l'Office des Nations Unies à Genève que celle-ci devait, comme la DGACM, appliquer un ratio d'un

opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs et donc compter environ 66 opérateurs de traitement de texte au lieu des 116 apparaissant (dans son budget).

8. Le 6 février 2013, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision d'annuler les avis de vacance des postes G-3. Par une lettre du 28 mars 2013, le Groupe du contrôle hiérarchique a confirmé la décision.

9. Le 6 mars 2013, la requérante a déposé auprès de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir contre le chef du Groupe chinois de traitement de texte.

10. Par un courriel du 30 décembre 2013 à 12 h 23, le Chef du Service linguistique de la Division de la gestion des conférences de l'Office des Nations Unies à Genève a indiqué que son service débiterait le nouvel exercice biennal « en s'efforçant davantage encore de recourir à la traduction et au traitement de texte contractuels ... et s'attendait à ce que le ratio d'un opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs commence à être appliqué dans les trois autres centres de conférence »; il a ajouté que le ratio actuel dans son service était plus proche de deux opérateurs pour trois traducteurs et qu'« il était évident que le Service linguistique [devait] prendre immédiatement des mesures pour atteindre le ratio voulu par érosion naturelle des effectifs, reconversions et transferts ». Il a également noté que certaines mesures devaient être prises à cette fin, notamment un audit des groupes de traitement de texte au premier trimestre de 2014 et la réduction des besoins de transcription de textes dictés, en exigeant que « tous les traducteurs indépendants ... comme prévu, saisissent eux-mêmes leurs traductions par dactylographie ou reconnaissance vocale à compter du 1^{er} janvier 2014 ». Il a souligné en outre qu'« il y [aurait] un gel du recrutement à des postes à la classe de début au titre d'engagements de durée déterminée dans les groupes de traitement de texte à compter du 1^{er} janvier 2014 » et qu'« en attendant les résultats de l'évaluation de la charge de travail, les contrats de durée déterminée n'y [seraient] prorogés que jusqu'au 30 juin 2014 ». Pour conclure, il a invité les fonctionnaires des groupes de traitement de texte « à utiliser pleinement les possibilités de formation qui leur sont offertes pour se préparer à l'évolution du cadre de travail et à postuler d'autres postes au Secrétariat ».

11. Par un courriel du 30 décembre 2013 à 15 h 15, en réponse au courriel susmentionné du Chef du Service linguistique de l'Office des Nations Unies à Genève, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a proposé de proroger l'engagement de la requérante et celui d'un autre fonctionnaire du Groupe (également à la classe G-3) jusqu'au 30 juin 2014 seulement, « compte tenu du nouveau budget de la DGACM pour l'exercice 2014-2015 » et « en attendant les résultats de l'évaluation de la charge de travail des groupes de traitement de texte ». Le Chef du Service linguistique a approuvé cette proposition le jour même à 15 h 31 et l'engagement de la requérante a donc été prorogé jusqu'au 30 juin 2014.

12. Le 9 février 2014, la requérante et deux de ses collègues du Groupe chinois de traitement de texte ont déposé conjointement auprès du Directeur général par intérim, en application de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir) une plainte (datée du 3 février 2014) contre le Chef du Groupe chinois de traitement de texte pour « harcèlement, représailles et abus de pouvoir ». La requérante y affirmait notamment que le Chef du Groupe chinois de traitement de texte l'avait toujours traitée comme une fonctionnaire temporaire et que le 16 octobre 2013, alors qu'elle avait en tout six heures de présence non productive, il

avait écrit sur sa fiche horaire la mention « pas de travail disponible ». Elle a déclaré que le Chef du Groupe avait écrit cette mention à deux reprises sur sa fiche horaire alors que les textes à aligner s'accumulaient et que l'alignement de bitextes était un travail qu'elle pouvait effectuer et qui relevait de sa description de tâches. Elle a souligné que seuls elle et un autre fonctionnaire avaient eu la mention « pas de travail disponible » sur leur fiche horaire. Elle a également évoqué l'annulation des avis de vacance de postes temporaires G-3 en décembre 2012, dont elle et d'autres fonctionnaires s'étaient plaints, ce qui lui avait valu des représailles du Chef du Groupe. Dans la plainte, il est également dit que le Chef du Service linguistique, deuxième notateur de la requérante, était de connivence avec le Chef du Groupe chinois de traitement de texte.

13. Par sa résolution [A/RES/68/268](#) (Renforcement et amélioration du fonctionnement de l'ensemble des organes conventionnels des droits de l'homme), l'Assemblée générale a décidé notamment « d'attribuer un maximum de trois langues de travail officielles aux travaux des organes conventionnels des droits de l'homme ».

14. Le 23 mai 2014, la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques du Service de la planification centrale et de la coordination de Genève a publié un projet de rapport sur l'examen des méthodes de travail dans les groupes de traitement de texte de l'Office des Nations Unies à Genève (2014). Le rapport final a été publié en août 2014.

15. Par un mémorandum du 27 mai 2014, le Directeur général par intérim de l'Office des Nations Unies à Genève a informé la requérante de la décision de ne pas enquêter sur les allégations qu'elle avait formulées dans la plainte conjointe de février 2014.

16. Par un courriel adressé le 27 mai 2014 à 13 h 51 au Chef adjoint du Service linguistique, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a souligné que son Groupe comptait alors 14 fonctionnaires et que les contrats de deux d'entre eux, dont celui de la requérante, venaient à expiration le 30 juin 2014. Il a souligné que comme plusieurs fonctionnaires de son groupe s'étaient plaints de lui, et même s'il rejetait catégoriquement toutes leurs allégations, il n'était plus en mesure de formuler des recommandations les concernant. Il a cependant écrit ce qui suit :

Toutefois, en ma qualité de cadre opérationnel, je dois vous faire rapport sur la situation actuelle du Groupe chinois de traitement de texte : 1) tous les documents en attente ont été traités; 2) le retard pris dans l'alignement des bitextes sera résorbé à la mi-juin; 3) le nombre de mots prévu est inférieur à celui de 2013; 4) la décision récente de l'Assemblée générale concerne les documents des organes conventionnels des droits de l'homme, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte diminuera à compter de janvier 2015.

17. Par un courriel du même jour à 16 h 18, le Chef du Service linguistique, se référant à celui du Chef du Groupe chinois de traitement de texte, a informé un Spécialiste hors classe du Service de gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève qu'il avait examiné les chiffres et constaté que ceux-ci corroboraient les déclarations du Chef du Groupe. Plus précisément, le Chef du Service linguistique précisait ce qui suit:

L'arriéré du travail d'alignement de bitextes ayant été résorbé, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte va fortement diminuer. La

Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques a estimé que l'an dernier, le Groupe chinois de traitement de texte avait consacré 336 jours nets de travail à l'alignement de bitextes en attente. Selon ses calculs, cette seule activité a occupé 1,8 fonctionnaire. En outre, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte devrait diminuer de 7 % en 2014 par rapport à 2013. Peut-être êtes-vous maintenant informé de l'incidence que pourrait avoir la récente décision de l'Assemblée générale d'accorder au maximum trois langues de travail officielles pour les travaux des organes conventionnels des droits de l'homme. Cette décision devrait entraîner une forte diminution conséquente (jusqu'à un quart) de la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte à compter de janvier 2015, puisqu'il est très peu probable que le chinois soit l'une des langues de travail de ces organes.

J'ajouterais que dans les quatre scénarios évoqués dans l'« Examen des méthodes de travail des groupes de traitement de texte de l'Office des Nations Unies à Genève » (présenté vendredi dernier aux chefs de groupes de traitement de texte à l'ONUG et cette semaine aux chefs des services de traduction), les effectifs requis dans les groupes de traitement de texte selon les prévisions de 2014 sont inférieurs à ceux utilisés en 2013. Cet examen est le résultat de l'audit annoncé par le Chef du Service dans son message du 30 décembre, où il soulignait les mesures à prendre par le Service en vue du nouveau budget de la DGACM pour l'exercice biennal 2014-2015.

Compte tenu de tous ces éléments et de la réticence compréhensible [du Chef du Groupe chinois de traitement de texte] à formuler lui-même une recommandation, je recommande, avec l'accord du Chef du Service linguistique, de ne pas renouveler les contrats de durée déterminée de [...] et de [la requérante], qui expirent le 30 juin 2014.

Je suppose que vous informerez [...] et [la requérante] de la décision de ne pas renouveler leurs contrats demain en fin de journée au plus tard.

18. Le 28 mai 2014, la requérante a été informée que son engagement de durée déterminée ne serait pas reconduit après le 30 juin 2014. Dans le memorandum, on lisait notamment ce qui suit :

Cette décision est due à la diminution du travail au Groupe chinois de traitement de texte et à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel effectuée par le Service linguistique.

19. Au moment où la décision a été prise, le Groupe chinois de traitement de texte comptait 12 fonctionnaires de G-4 à G-7 titulaires d'engagements de durée déterminée ou de contrats permanents et deux fonctionnaires G-3 titulaires d'engagements de durée déterminée limités à la Division de la gestion des conférences : la requérante et son collègue dont l'engagement n'a pas non plus été renouvelé.

20. La requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision le 6 juin 2014 et le Groupe du contrôle hiérarchique lui a répondu par une lettre du 21 juillet 2014, confirmant la décision contestée.

Moyens des parties

21. Les principaux moyens de la requérante sont les suivants :

a. À l'époque de la décision contestée, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte ne semblait pas devoir diminuer et l'alignement des bitextes n'était pas terminé; de plus, la réforme des organes conventionnels n'avait aucune incidence sur la charge de travail du Groupe et il n'était pas encore possible d'appliquer aux groupes de traitement de texte de Genève le ratio d'un opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs;

b. La prorogation de l'engagement à durée déterminée de six mois seulement à compter de décembre 2013 visait en particulier la requérante; le courriel du 30 décembre 2013 indiquait clairement qu'en attendant la fin de l'évaluation de la charge de travail, les contrats de tous les titulaires d'engagements de durée déterminée, quelle qu'en soit la nature, ne seraient prorogés que jusqu'au 30 juin 2014; or, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a prorogé de trois ans ceux de deux fonctionnaires, ce qui révèle une inégalité de traitement envers la requérante et l'un de ses collègues, résultant de malveillance; le Chef du Groupe chinois de traitement de texte semble s'être livré à une comparaison personnelle de l'utilité des fonctionnaires;

c. De plus, alors que le Chef du groupe chinois de traitement de texte a déclaré avoir pour habitude de demander le renouvellement des contrats longtemps à l'avance, en décembre 2013, il n'a demandé le renouvellement de celui de la requérante qu'à la veille de son expiration et moins de trois heures après réception du courriel utilisé pour justifier la brièveté de la prorogation; on peut en déduire qu'il savait que ce courriel serait envoyé et qu'il a délibérément retardé la prorogation du contrat de la requérante pour pouvoir en justifier la brièveté à l'aide du courriel;

d. La requérante s'est plainte à plusieurs reprises du Chef du Groupe chinois de traitement de texte, notamment à cause de l'annulation des avis de vacance des postes G-3 en 2013 et parce qu'il ne lui donnait pas de travail; elle n'était donc pas une subalterne facile pour lui;

e. Si les recrutements finalement annulés (en décembre 2012) aux postes G-3 avaient eu lieu, ils auraient été financés sur le budget ordinaire et au titre du personnel temporaire pour les réunions; les autres groupes de traitement de texte avaient proposé ces deux postes G-3 au Chef du Groupe chinois de traitement de texte et c'est lui qui a décidé de ne pas les accepter; le Groupe chinois de traitement de texte n'avait pas suffisamment de postes financés sur le budget ordinaire, comme il ressort du rapport de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques; les trois derniers engagements de durée déterminée de la requérante avant la fin de 2012 étaient sur l'un des postes précédemment ouvert au recrutement; la décision de ne pas pourvoir les postes résultait donc directement du fait qu'ils n'étaient plus financés sur le budget ordinaire mais au titre du personnel temporaire pour les réunions; elle avait demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas pourvoir les postes G-3 mais n'a pas saisi le Tribunal du contentieux administratif en décembre 2012 parce que l'Office des Nations Unies à Genève lui avait assuré qu'il y aurait suffisamment de fonds pour le personnel temporaire au cours de l'exercice biennal suivant; c'est ce qui ressortait de la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique à la première demande de contrôle hiérarchique de la requérante, qui constitue de facto une promesse expresse de renouvellement de son contrat;

f. La justification du non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante par un manque de fonds disponibles pour le personnel temporaire pour les réunions ne cadre pas avec les informations fournies au Groupe du contrôle hiérarchique un an avant sa cessation de service ni avec la décision de supprimer deux postes financés sur le budget ordinaire;

g. Le texte du courriel envoyé le 27 mai 2014 au Chef adjoint du Service linguistique par le Chef du Groupe chinois de traitement de texte et les déclarations de celui-ci à l'audience confirment que même s'il estimait ne pas pouvoir recommander le non-renouvellement de l'engagement de la requérante à cause des plaintes dont il faisait l'objet, c'est pourtant exactement ce qu'il a fait; en tentant de ne pas prendre la responsabilité de cette décision, il a montré le peu de confiance qu'il avait quant aux motifs sur lesquels elle se fonde;

h. Le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a fait sa recommandation deux jours ouvrables après avoir reçu le rapport de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques, qui n'était pas traduit en chinois, n'avait pas été examiné par la direction du Service linguistique et n'avait suscité de la part de la hiérarchie aucune recommandation ni demande de suite à donner;

i. Alors que le défendeur se fonde largement sur le rapport de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte semble laisser entendre que ses prévisions concernant la charge de travail du Groupe découlent plutôt d'une évaluation personnelle;

j. D'autres groupes de traitement de texte avaient prévu une diminution de la charge de travail (5 % au Groupe arabe, 8 % au Groupe anglais et 12 % au Groupe espagnol) mais aucun n'a licencié de personnel en 2014;

k. La justification du non-renouvellement n'est pas étayée par les faits : l'affirmation du Chef du Groupe chinois de traitement de texte selon laquelle il y avait un arriéré de travail va à l'encontre de ses déclarations au Tribunal selon lesquelles il n'y avait pas de travail; la présence d'un arriéré de travail n'indique pas qu'il faut réduire les effectifs mais au contraire que leur niveau antérieur était insuffisant;

l. Les éléments de preuve rendent impossible toute conclusion selon laquelle l'alignement des bitextes aurait pu être terminé à la mi-juin 2014; une quantité énorme de documents traduits en chinois de 2010 à 2014 n'avaient pas encore été alignés; le défendeur aurait pu démontrer que l'alignement des bitextes en attente était terminé mais ne l'a pas fait; on peut en tirer les conclusions; la certitude exprimée sur ce point par le Chef du Groupe chinois de traitement de texte dans son courriel du 27 mai 2014 n'en était une;

m. En tout état de cause, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a confirmé que le temps consacré par le personnel du Groupe à l'alignement des bitextes était négligeable, et toute affirmation selon laquelle la fin de cette tâche provoquerait une diminution importante de la charge de travail était donc erronée, et il le savait;

n. L'alignement des bitextes se poursuit au Groupe chinois de traitement de texte, où il occupe 1,8 fonctionnaire; dire que cette tâche est terminée est trompeur;

o. Dans les prévisions de son courriel du 27 mai 2014, le Chef adjoint du Service linguistique a comptabilisé deux fois l'incidence de la fin de l'alignement de l'arriéré de bitextes, faussant ainsi les informations sur lesquelles se fondait le non-renouvellement de l'engagement de la requérante;

p. Les prévisions concernant l'incidence de la réforme des organes conventionnels sur le volume de travail ont également été faussées dans le courriel du 27 mai 2014; les déclarations faites à l'audience par la Cheffe du Service administratif de la Division de la gestion des conférences et l'ancien Chef du Service linguistique donnent à penser que les effets de cette réforme étaient extrêmement complexes et ne pouvaient être connus que six mois avant la cessation de service de la requérante; le Chef du Groupe chinois de traitement de texte n'en comprenait pas véritablement les tenants et aboutissants mais s'en est tout de même prévalu pour se séparer de la requérante; les prévisions du Chef adjoint du Service linguistique concernant l'incidence de la réforme sur la charge de travail étaient erronées;

q. Dans l'ensemble, les prévisions concernant la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte ne se sont pas réalisées; elles se sont révélées non seulement inexactes mais également sans aucun rapport avec ce qui s'est réellement produit;

r. Les justifications fournies par le défendeur concernant le ratio d'un opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs, l'augmentation de la traduction contractuelle et l'abandon de la dictée ne figuraient pas dans les communications échangées à l'époque des faits et on ne peut donc s'y fier;

s. Aucun élément de preuve n'étaye l'affirmation du défendeur selon laquelle la décision a été prise de manière collective par des personnes bien informées; elle a été prise dans les deux heures et demie qui ont suivi la recommandation du Chef du Groupe chinois de traitement de texte et communiquée le lendemain à la requérante;

t. L'affirmation de la Cheffe du Service administratif de la Division de la gestion des conférences selon laquelle plusieurs réunions avaient été consacrées à la décision est contredite par les éléments versés au dossier : il semble qu'elle ait été prise en hâte sans que son fondement soit véritablement mis en doute; ni l'ancien Chef du Service linguistique, ni la Cheffe du Service administratif de la Division de la gestion des conférences ne semblent avoir posé de questions concernant les prévisions invoquées, se bornant à constater qu'elles correspondaient à ce qu'ils savaient globalement; les motifs de la décision ne reposaient donc pas sur des faits et la question n'a pas été bien examinée;

u. La hâte du Chef du Groupe chinois de traitement de texte, qui n'a montré aucune maîtrise de la situation, confirme que la décision a été prise par animosité envers la requérante et qu'elle a été adoptée et appliquée sans être véritablement examinée; le rapport de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques était encore à l'état de projet, n'avait donné lieu à aucune conclusion, et semble finalement ne pas avoir été suivi d'effet.

22. Les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

a. La décision contestée n'est ni la décision d'annuler les avis de vacance des postes G-3 en décembre 2012, ni la prorogation pour six mois de l'engagement de la requérante en décembre 2014, ni la décision de ne pas enquêter sur la plainte de la requérante contre le Chef du Groupe chinois de traitement de texte;

b. Une décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée peut découler d'une réduction de l'activité fondée sur des prévisions selon lesquelles la charge de travail d'un département va diminuer au cours d'un cycle budgétaire donné;

c. La décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante a été prise dans le cadre de la réduction du travail au Groupe chinois de traitement de texte et de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel effectuée par le Service linguistique, sur recommandation du Chef adjoint du Service linguistique, suivie par le Service de gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève;

d. Il ressort du dossier qu'on pouvait raisonnablement conclure des données disponibles à l'époque que le Groupe chinois de traitement de texte connaîtrait une baisse d'activité;

e. La baisse d'activité dans tous les groupes de traitement de texte est un fait bien établi; l'évolution des méthodes de travail, en particulier s'agissant de la dictée, la décision de confier davantage de travail au Groupe des travaux contractuels et le passage au ratio d'un opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs étaient à l'examen depuis au moins novembre 2012, bien avant que la requérante ne dépose sa première plainte contre le Chef du Groupe chinois de traitement de texte; l'intéressée était au courant de ces changements, qui ont continué d'être introduits, comme le montre le gel du recrutement de personnel à des postes à la classe de début pour une durée limitée au Groupe de traitement de texte à compter du 1^{er} janvier 2014;

f. Tous les groupes de traitement de texte ont été touchés par la diminution de la charge de travail et la gestion prévisionnelle des besoins en personnel qui en découlait : les postes ont été reprogrammés et les fonctionnaires transférés chaque fois que c'était possible; à la fin de 2014, l'engagement d'un autre fonctionnaire G-3 du Groupe russe de traitement de texte n'a pas non plus été renouvelé; en juin 2014, deux opérateurs de traitement de texte ont été transférés au Service de gestion des ressources humaines et des postes non pourvus sont restés vacants;

g. La diminution de la quantité de travail et la gestion prévisionnelle des besoins en personnel sont confirmées en outre par l'introduction du ratio d'un opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs, atteint en 2016 dans les sections française et espagnole de traduction. En 2016, il était de 2,8 dans l'ensemble de l'Office des Nations Unies à Genève; Pour le chinois, il est actuellement de 2,1, ce qui signifie qu'il reste des efforts à faire; les réaffectations et la gestion prévisionnelle du personnel se poursuivent : deux postes vacants au Groupe chinois de traitement de texte seront supprimés dans le budget de 2018-2019;

h. La requérante ne parle que chinois et son activité principale consistait à dactylographier les traductions dictées sur dictaphone par les traducteurs; dès novembre 2012, il avait été demandé aux chefs de services linguistiques d'arrêter « de recruter des traducteurs temporaires dictant leurs textes »;

i. En outre, dans son rapport de mai 2014, la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques a dit qu'avec l'introduction d'eLuna et l'utilisation accrue des logiciels de reconnaissance vocale, l'argument selon lequel il était plus rapide et moins coûteux de dicter ne serait plus valable et que « les jours de la Section de dactylographie, qui autrefois devait convertir manuellement le travail intellectuel du traducteur en produit physique, étaient assurément comptés »;

j. La dictée a maintenant pratiquement disparu et dès lors que les traducteurs tapent directement leurs textes, le travail intensif de saisie des textes dictés disparaît aussi; toute l'activité de la section de dactylographie s'en trouve modifiée, notamment le formatage et la relecture; en fait, le type des tâches qu'exécutait la requérante est devenu obsolète;

k. Après la cessation de service de la requérante, personne n'a repris ses tâches et fonctions; le Groupe chinois de traitement de texte comptait 14 fonctionnaires en juin 2014 et n'en avait déjà plus que 11 en décembre 2014, il a aujourd'hui 11 postes établis dont deux postes vacants qui seront supprimés dans le budget 2018-2019; seuls six postes sont actuellement pourvus; la Cheffe adjointe du Groupe chinois de traitement de texte a déclaré lors de sa déposition que celui-ci pouvait actuellement faire face à la charge de travail et l'ancien Chef du Service linguistique a indiqué que malgré la réduction des effectifs, les groupes de traitement de texte accomplissaient 100 % de leurs tâches;

l. La Cheffe du Service administratif de la Division de la gestion des conférences et l'ancien Chef du Service linguistique ont confirmé lors de leur déposition qu'au vu du profil professionnel et des compétences linguistiques de la requérante, il n'était pas possible de la transférer; son engagement de durée déterminée était limité à la Division et elle n'avait jamais passé le test d'aptitude aux fonctions d'appui administratif dans l'une des langues de travail;

m. Les prévisions du Chef adjoint du Service linguistique étaient raisonnables lorsque la décision a été prise et correspondaient aux tendances générales décrites par l'ancien Chef du Service linguistique et la Cheffe du Service administratif de la Division; même si le ralentissement a finalement été moindre que ce qu'avait prévu le Chef adjoint, ses projections ne devraient pas être remises en cause, puisque la requérante ne l'a pas accusé de représailles;

n. Le Chef du Service linguistique de l'époque, qui était très expérimenté, et la Cheffe du Service administratif de la Division ont confirmé tous deux devant le tribunal qu'une diminution de l'activité était prévue et que la nature du travail avait changé; les chiffres indiquant une réduction de l'activité du Groupe chinois de traitement de texte confirmaient cette tendance et le fait que la direction de la Division savait que la charge de travail des groupes de traitement de texte diminuait et continuerait de le faire; les données statistiques contenues dans le rapport de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques confirmaient également la

tendance d'une réduction de la charge de travail au Groupe chinois de traitement de texte;

o. En ce qui concerne le courriel du 27 mai 2014 envoyé par le Chef du Groupe chinois de traitement de texte, le défendeur note ce qui suit :

- i. Le nombre de mots prévus par la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques pour 2014 était inférieur à celui prévu pour 2013;
- ii. La réforme des organes conventionnels des droits de l'homme a effectivement entraîné une diminution de la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte, passée de quelque 2,4 millions de mots en 2014 à 1,9 million de mots en 2015 puis 1,2 million en 2016; même si son incidence n'a peut-être pas été prédite avec exactitude, on savait qu'elle toucherait particulièrement les sections linguistiques chinoise, russe et arabe.
- iii. La prévision concernant la fin de « l'alignement de l'arriéré de bitextes » a été la plus contestée; il a été demandé à tous les groupes de traitement de texte de vérifier l'alignement des bitextes des documents sortis de 2010 à la mi-2014 afin de générer une vaste mémoire de traduction destinée au logiciel eLuna, qui devait entrer en service en juillet 2014; par un courriel de février 2014, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a informé le Chef adjoint du Service linguistique de l'état d'avancement de cette tâche, alors presque terminée; la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques estimait également que l'alignement de l'arriéré de bitextes serait terminé à la mi-2014;
- iv. Il est établi que cette tâche ponctuelle d'alignement des bitextes a été achevée en juin 2014; il n'a jamais été dit que d'autres bitextes ne seraient pas créés, puisque eLuna dépend d'une mise à jour continue du corpus de bitextes, le courriel du Chef du Groupe chinois de traitement de texte à propos de la réduction probable d'activité était donc correct;
- p. Il serait surprenant que non seulement le Chef du Groupe chinois de traitement de texte ait menti à ses supérieurs hiérarchiques, à ses collègues et aux responsables de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques depuis février 2014 dans le seul but de se venger contre la requérante, mais que de surcroît le Chef adjoint du Service linguistique, qui a examiné les chiffres, ait menti à la direction ou validé des prévisions déraisonnables; il serait tout aussi surprenant que le Chef du Service linguistique et le Service administratif aient approuvé sans motif valable une recommandation de ne pas renouveler un engagement;
- q. On ne saurait se fier à la déposition du mari de la requérante; il n'a travaillé ni comme traducteur ni comme opérateur de traitement de texte, et n'était pas au fait des décisions prises par l'Administration ou par les chefs des groupes de traitement de texte, ni des tâches qui leur étaient confiées;
- r. Les allégations concernant le Chef du Service chinois de traduction étaient dénuées de fondement; il a pris une retraite anticipée et l'enquête menée à son sujet par le Bureau des services de contrôle interne n'avait aucun

rapport avec la requérante; le conseil de la requérante a examiné les documents pertinents; en outre, l'ancien Chef adjoint du Service linguistique n'a pas été renvoyé mais a pris sa retraite et aucun manquement à la déontologie ne lui a jamais été reproché; ces allégations de la requérante sont abusives;

s. Les tableaux d'effectifs montrent qu'au moment où la décision contestée a été prise, le Groupe chinois de traitement de texte comptait 12 postes permanents, et la requérante n'occupait aucun d'eux; même si son engagement de durée déterminée a été un moment financé sur le budget ordinaire, il l'était au titre de postes permanents du Groupe anglais de traitement de texte; depuis mars 2015 au moins, il n'y a plus d'opérateur de traitement de texte, le seul fonctionnaire G-3 restant à la Section du traitement de textes est un assistant administratif; les postes de « personnel temporaire pour les réunions » sont vacants depuis septembre 2015 au moins;

t. L'argument selon lequel des fonds auraient pu être trouvés pour garder la requérante malgré la diminution de la charge de travail ne saurait prospérer; une dépense inconsidérée de fonds publics constituerait pour les gestionnaires et les pays donateurs un étrange message; si le travail diminue et que l'existence d'un poste ne se justifie plus au sein d'un département, il peut être dans l'intérêt de l'Organisation de faire des économies au lieu d'utiliser les ressources disponibles;

u. Bien qu'il ne soit pas question ici de la légalité de la décision de ne pas enquêter sur la plainte déposée contre le Chef du Groupe chinois de traitement de texte, les éléments de preuve montrent que cette plainte de la requérante a été examinée avec soin avant que la décision ne soit prise; les allégations concernaient essentiellement le travail ou des questions déjà examinées; la détérioration des relations professionnelles entre le Chef du Groupe chinois de traitement de texte, la requérante et deux autres fonctionnaires était chose connue, de même que les incidences des contraintes financières et de l'évolution des méthodes de travail, ainsi que l'absence occasionnelle de travail disponible; le Chef du Service de gestion des ressources humaines avait d'ailleurs noté dans ses recommandations que « certaines des remarques de la requérante semblent indiquer qu'il y a un problème de volume de travail au Groupe chinois de traitement de texte, il n'y aurait pas assez de travail pour occuper l'ensemble des fonctionnaires ».

v. La requérante n'a fait l'objet ni d'un traitement discriminatoire ni de représailles; l'affirmation figurant au paragraphe 40 de l'arrêt du Tribunal d'appel, selon laquelle l'engagement de la requérante « était renouvelé de mois en mois » lors de la période immédiatement antérieure à sa cessation de service, est inexacte; le contrat de la requérante n'a pas été renouvelé tous les mois au cours de la période précédant son départ; entre la conversion de son engagement temporaire en « engagement de durée déterminée limité à la Division de la gestion des conférences » jusqu'au 31 décembre 2012, la requérante a effectivement eu des contrats de un à quatre mois; cependant, son engagement a ensuite été renouvelé pour un an, du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2013, puis de six mois, du 1^{er} janvier 2014 à son départ le 30 juin 2014; son contrat n'a donc pas pu être renouvelé tous les mois par représailles contre ses plaintes, déposées l'une en mars 2013 et l'autre en février 2014;

w. En outre, la requérante n'a pas été traitée différemment des autres fonctionnaires G-3 qui ont reçu rétroactivement un engagement de durée déterminée limitée;

x. Compte tenu de son profil professionnel et de ses compétences linguistiques, il n'était pas possible de transférer la requérante;

y. La requérante n'a pas utilisé les mécanismes que propose la circulaire ST/SGB/2005/21;

z. La décision n'était pas un acte *ultra vires*. La recommandation de proroger ou *de ne pas* proroger un engagement provient du cadre opérationnel et est approuvée par son supérieur hiérarchique, le directeur du service, examinée par le service administratif et appliquée par le service de gestion des ressources humaines; en recommandant une prorogation de contrat alors que les services d'un fonctionnaire ne sont plus requis, un gestionnaire manquerait gravement à ses devoirs et provoquerait la création d'un emploi fictif;

aa. En l'espèce, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte était réticent à formuler une recommandation et c'est le Chef adjoint du Service linguistique qui l'a fait « avec l'accord du Chef du Service linguistique »; supervisant directement la Section de l'édition, les groupes de traitement de textes et les groupes des références, il avait le pouvoir d'émettre cette recommandation, qui n'était donc pas un acte *ultra vires* (voir *Filippova* UNDT/2016/006);

bb. Puisque le motif du non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante était étayé par les faits et n'est pas entaché de considérations extrinsèques, la requête doit être rejetée.

Examen

23. Dans sa requête, la requérante conteste la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 30 juin 2014. Par l'arrêt *He* (2016-UNAT-686), le Tribunal d'appel a renvoyé l'affaire au Tribunal du contentieux administratif.

24. Dans son arrêt, le Tribunal d'appel a noté que « le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas établi les faits de manière suffisamment solide pour que nous puissions en toute confiance nous prononcer sur eux et les conclusions à en tirer et finalement décider si l'appelante avait démontré que selon la probabilité la plus forte la décision de ne pas renouveler son engagement était déraisonnable parce qu'en réalité elle avait été prise par représailles ». Il a noté en outre que « la preuve des faits contestés, points de divergence, nécessite d'interroger, contre-interroger et interroger à nouveau les témoins, leurs déclarations étant alors appréciées et évaluées en fonction de leur crédibilité et de leur fiabilité, compte tenu de leur parti pris, de leur comportement et de leurs relations avec les parties, du caractère probable de leur version des faits au regard d'autres éléments de preuve de l'époque des faits et d'une autre nature, et enfin de leurs probabilités inhérentes ». Le Tribunal évaluera donc à la lumière de ces observations les questions de fait visées au paragraphe 42 de l'arrêt *He* du Tribunal d'appel.

25. Avant d'entamer l'examen de l'espèce selon les paramètres fixés par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *He*, le Tribunal du contentieux administratif juge bon

de rappeler le cadre juridique applicable et la jurisprudence pertinente en ce qui concerne le non-renouvellement des engagements de durée déterminée.

26. La disposition 4.13 du règlement du personnel se lit comme suit :

Engagement de durée déterminée

a) Peut être nommée pour une durée déterminée d'un an ou plus et de cinq ans à la fois au maximum, la date d'expiration de l'engagement étant spécifiée dans la lettre de nomination, toute personne recrutée pour des travaux d'une durée définie, notamment toutes personnes temporairement détachées auprès de l'Organisation par des gouvernements ou des institutions nationales.

b) L'engagement de durée déterminée peut être renouvelé jusqu'à cinq ans au maximum.

c) 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, sauf le cas visé au paragraphe b) de la disposition 4.14¹.

27. De même, selon la disposition 4.5 c) du Règlement du personnel, « Les titulaires d'engagements de durée déterminée ne sont fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de leur engagement ou la conversion de leur engagement en engagement d'un type différent, quelle que soit la durée de service ».

28. Le Tribunal d'appel a confirmé cette disposition, jugeant que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'était pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement ou sa conversion en engagement d'un type différent, quel qu'il soit [*Syed* (2010-UNAT-061), *Intimé* (2013-UNAT-341)]. Dans *Ahmed* (2011-UNAT-153), le Tribunal d'appel a également dit ce qui suit :

47. [À] moins que l'Administration n'ait fait une « promesse expresse ... donnant à penser à un fonctionnaire qu'il est fondé à escompter une prorogation de son engagement », n'ait abusé de son pouvoir ou ne refuse la prorogation de l'engagement pour des motifs discriminatoires ou illégitimes, le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée d'un fonctionnaire n'est pas illicite.

29. Ainsi, une décision de non-renouvellement peut être contestée au motif qu'elle était arbitraire ou entachée d'un vice de procédure ou qu'elle résultait d'un parti pris ou de tout autre motif illégitime [*Morsy* (2013-UNAT-298), *Asaad* (2010-UNAT-021), *Said* (2015-UNAT-500), *Assale* (2015-UNAT-534)]. La charge de la preuve d'un motif illégitime incombe au fonctionnaire contestant la décision [*Asaad* (2010-UNAT-021), *Jennings* (2011-UNAT-184), *Nwuke* (2015-UNAT-506), *Hepworth* (2015-UNAT-503)] et toute conclusion selon laquelle l'Administration aurait des raisons cachées de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée doit se fonder sur des éléments de preuve et non sur de pures conjectures [voir *Pirnea* (2013-UNAT-311)].

30. Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, pour pouvoir escompter le renouvellement d'un engagement, il faut avoir reçu une promesse expresse non pas sous la forme d'une simple déclaration orale par écrit [voir *Igbinedion*

¹ La disposition 4.14 s'applique aux engagements continus et n'est pas pertinente en l'espèce.

(2014-UNAT-411)]. Dans *Munir* (2015-UNAT-522), le Tribunal d'appel a dit que l'attente légitime d'un renouvellement devait « se fonder sur un engagement ferme qui ressort des circonstances de l'espèce ».

31. La décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée est souvent étroitement liée au pouvoir discrétionnaire plus large qu'a l'Organisation d'organiser ses services. À cet égard, le Tribunal fait observer que lorsque les ressources sont limitées, les cadres ont pour responsabilité particulière de prendre de bonnes décisions de gestion, ce qui suppose d'évaluer les services nécessaires à tout moment dans un département donné et d'éviter de dépenser inutilement l'argent public qui en fait leur est confié.

32. Le Tribunal a conscience de l'importance des questions de fait soulevées par le Tribunal d'appel dans l'affaire *He*. Il estime cependant que toute évaluation a posteriori de ces questions n'est utile que si elle permet de démontrer que compte tenu des informations disponibles à ce moment, aucun décideur raisonnable n'aurait pris la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante. Le Tribunal doit déterminer si, du point de vue d'un observateur objectif impartial, compte tenu des informations disponibles au moment où la décision a été prise, les prévisions faites par le Chef du Groupe chinois de traitement de texte et le Chef adjoint du Service linguistique dans leurs courriels du 27 mai 2017 [!] étaient à ce point éloignées de la réalité qu'elles rendaient déraisonnable la décision de ne pas renouveler l'engagement. C'est ce critère que doit satisfaire l'exercice par l'Administration de son pouvoir discrétionnaire, et il serait tout à fait déplacé de la part du Tribunal de se livrer à un examen détaillé des chiffres fournis dans les courriels du 27 mai 2014 et de substituer son évaluation à celle de l'Administration sur la base des informations disponibles aujourd'hui.

33. Cela étant, nous noterons que le motif du non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante figurant dans le mémorandum du spécialiste hors classe des ressources humaines du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève, en date du 28 mai 2014, était « la baisse d'activité dans le Groupe chinois de traitement de texte et la gestion prévisionnelle des besoins en personnel effectuée par le Service linguistique ». La décision reposait sur les évaluations exposées dans les courriels du 27 mai 2014 envoyés par le Chef du Groupe chinois de traitement de texte et le Chef adjoint du Service linguistique, approuvées par l'ancien Chef du Service linguistique et le Chef du Service administratif de la Division de la gestion des conférences.

34. Dans son courriel du 27 mai 2014 au Chef adjoint du Service linguistique, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte soulignait ce qui suit : « 1) tous les documents en attente ont été traités; 2) le retard pris dans l'alignement des bitextes sera résorbé à la mi-juin; 3) le nombre de mots prévu est inférieur à celui de 2013; 4) la décision récente de l'Assemblée générale concerne les documents des organes conventionnels des droits de l'homme, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte diminuera à compter de janvier 2015 ».

35. Pour sa part, dans son courriel du même jour au Spécialiste hors classe du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève, le Chef adjoint du Service linguistique notait ce qui suit :

L'arriéré du travail d'alignement de bitextes ayant été résorbé, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte va fortement diminuer. La

Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques a estimé que l'an dernier, le Groupe chinois de traitement de texte avait consacré 336 jours nets de travail à l'alignement de bitextes en attente. Selon ses calculs, cette seule activité a occupé 1,8 fonctionnaire. En outre, la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte devrait diminuer de 7 % en 2014 par rapport à 2013. Peut-être êtes-vous maintenant informé de l'incidence que pourrait avoir la récente décision de l'Assemblée générale d'accorder au maximum trois langues de travail officielles pour les travaux des organes conventionnels des droits de l'homme. Cette décision devrait entraîner une forte diminution conséquente (jusqu'à un quart) de la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte à compter de janvier 2015, puisqu'il est très peu probable que le chinois soit l'une des langues de travail de ces organes.

J'ajouterais que dans les quatre scénarios évoqués dans l'« Examen des méthodes de travail des groupes de traitement de texte de l'Office des Nations Unies à Genève » (présenté vendredi dernier aux chefs des groupes de traitement de texte à l'ONUG et cette semaine aux chefs des services de traduction), les effectifs requis dans les groupes de traitement de texte selon les prévisions de 2014 sont inférieurs à ceux utilisés en 2013. Cet examen est le résultat de l'audit annoncé par le Chef du Service dans son message du 30 décembre, où il soulignait les mesures à prendre par le Service en vue du nouveau budget de la DGACM pour l'exercice biennal 2014-2015.

Déclarations des témoins

36. Pour se faire une bonne idée des conditions de travail et de la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte au moment où la décision contestée a été prise, ainsi que de l'incidence de l'évolution des méthodes de travail sur la charge de travail en 2014, le Tribunal a entendu plusieurs témoins déposant sous serment : la requérante, son mari, le Chef et la Cheffe adjointe du Groupe chinois de traitement de texte, l'ancienne Cheffe du Service administratif et l'ancien Chef du Service linguistique de la Division de la gestion des conférences.

37. Le Tribunal a trouvé la requérante peu communicative lors de sa déposition, par exemple, elle n'a donné que peu de détails sur ses relations avec le Chef du Groupe chinois de traitement de texte et sur les traitements qu'il lui aurait fait subir. Dans l'ensemble, elle n'a pas beaucoup aidé le Tribunal à évaluer d'une part le caractère raisonnable des prévisions et d'autre part le bien-fondé de l'allégation selon laquelle son chef aurait eu des *motifs inavoués* de ne pas renouveler son engagement.

38. Le Tribunal a également noté que le mari de la requérante, malgré tous les efforts qu'il faisait pour soutenir sa cause et fournir des informations utiles, admettait que les données qu'il avait générées pour calculer l'arriéré de l'alignement des bitextes n'étaient pas entièrement fiables. Lors du contre-interrogatoire, il a également dit qu'il n'avait jamais travaillé au Groupe chinois de traitement de texte ni été convié à participer aux réunions des chefs de groupes de traitement de texte ni à leurs discussions sur l'alignement des bitextes ou sur tout autre sujet connexe. Le Tribunal en a conclu que ce témoin ne pouvait connaître en détail la charge de travail réelle ou prévisionnelle du Groupe chinois de traitement de texte ni estimer si les décisions de la hiérarchie en la matière étaient raisonnables ou non.

39. La Cheffe adjointe du Groupe chinois de traitement n'a pas contesté que les effectifs du Groupe avaient diminué considérablement depuis 2014, ni que la charge de travail était maintenant assumée par six fonctionnaires, contre quatorze en 2014. Elle a dit cependant qu'à son avis, à cause de la réduction des effectifs, il était difficile de garantir la qualité du travail accompli au Groupe chinois de traitement de texte. Il n'appartient pas au Tribunal de se prononcer sur la qualité du travail accompli au Groupe chinois de traitement de texte ni d'en tirer la moindre conclusion concernant les effectifs nécessaires, puisque cette prérogative relève entièrement du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, le Tribunal se substituerait ainsi à l'Administration, ce qui ne lui est pas autorisé. Si les gestionnaires sont satisfaits de la qualité du travail produit, c'est à eux qu'il appartient d'en juger et la question n'a rien à voir avec l'objet du présent litige.

40. Quant au Chef du Groupe chinois de traitement de texte, le Tribunal a conclu de sa déposition qu'il faisait manifestement de son mieux pour gérer un service soumis à plusieurs contraintes et que les décisions de gestion qu'il prenait au quotidien, notamment dans la répartition du travail, était guidées par la conviction qu'il agissait pour servir au mieux les intérêts de l'Organisation. Il était devenu évident qu'il voulait faire « du bon travail » en faisant du Groupe chinois de traitement de texte un service efficace, capable de s'adapter aux défis futurs et à l'évolution des méthodes de travail. Le Tribunal a noté avec préoccupation sa déclaration selon laquelle en 2013 déjà, il n'y avait pas eu assez de travail et que certains fonctionnaires étaient désœuvrés. Il a souligné que la question avait été débattue avec d'autres chefs de groupes de traitement de texte ayant les mêmes problèmes, et qu'il lui semblait absurde de faire faire le même travail plusieurs fois sur les mêmes documents dans le seul but d'occuper les fonctionnaires. Il a souligné qu'avant son courriel de mai 2014, il avait signalé à sa hiérarchie qu'il n'avait pas assez de travail pour occuper tous les fonctionnaires du Groupe. Lors de sa déposition, il a déclaré plusieurs fois, de manière assez crédible et sur un ton quelque peu désespéré, qu'il n'y avait pas assez de travail et que cela rendait le Groupe difficile à gérer. Il a décrit le travail quotidien du Groupe, où il ne pouvait donner suffisamment de travail à tout le monde. Il a également fait observer que pour pouvoir aligner efficacement des bitextes, les fonctionnaires devaient avoir un certain niveau d'anglais, ce qu'a confirmé également le Chef du Service linguistique de l'époque. Il a en outre indiqué avoir effectué une évaluation réelle des effectifs nécessaires en 2014, compte tenu notamment de l'avancement de l'alignement des bitextes et de la réforme des organes conventionnels des droits de l'homme, qui entraînerait une nouvelle diminution de la quantité de travail. Il a dit sa conviction qu'en tant que cadre, il était responsable devant le Secrétaire général et devait veiller à ce que le travail soit accompli très efficacement, sans gaspiller les ressources de l'Organisation. Lors du contre-interrogatoire, il a déclaré que le non-renouvellement de l'engagement de la requérante était due au fait qu'il n'y avait plus suffisamment de travail et qu'il n'avait rien à voir avec les plaintes qu'elle avait déposées contre lui. Le Tribunal a considéré que le Chef du Groupe chinois de traitement de texte était un témoin crédible et fiable.

41. Il convient de souligner que ses dires ont été confirmés par ceux des anciens chefs du Service administratif et du Service linguistique de la Division de la gestion des conférences. Le Tribunal a noté que la requérante n'avait formulé contre ces deux responsables aucune allégation de motifs inavoués ou de représailles. Tous deux ont confirmé qu'au moment de la décision, il était évident que le travail des

groupes de traitement de texte était en train de changer et que les fonctionnaires de ces groupes avaient été invités à se former pour réorienter leur carrière et à rechercher de nouvelles possibilités d'emploi, notamment dans l'informatique ou les ressources humaines. Certains fonctionnaires des groupes de traitement de texte ont ainsi été transférés dans d'autres services en 2014, ce qui n'a malheureusement pas été possible pour la requérante, compte tenu de son engagement, limité à la Division de la gestion des conférences, de ses compétences linguistiques limitées et du fait qu'elle n'avait pas passé le test d'aptitude aux fonctions d'appui administratif en anglais ni en français, les deux langues de travail.

42. L'ancienne Cheffe du Service administratif de la Division de gestion des conférences a confirmé qu'au moment de la décision contestée, il était prévu que la réforme des organes conventionnels des droits de l'homme entraînerait une diminution du nombre de documents traduits régulièrement en chinois. L'un des points de la réforme était que de nombreux documents ne seraient plus traduits automatiquement en chinois mais uniquement à la demande expresse d'un gouvernement. Un autre point était la limitation du nombre de mots. L'ancienne Cheffe a en outre souligné qu'il y avait eu une augmentation de la traduction contractuelle, qui suppose de livrer des documents prêts à imprimer, traitement de texte compris. Elle a fait observer qu'au moment de la décision contestée, il était évident que l'activité des groupes de traitement de texte diminuerait encore à court terme à cause de l'abandon de la dictée, de l'utilisation de Dragon et d'une baisse générale de la demande de documents en chinois. Elle a fait observer également que la Division de la gestion des conférences était dans une situation financière plus difficile en 2014 qu'en 2007 et que les ressources affectées aux personnel temporaire pour les réunions avaient diminué de près de moitié. Elle a souligné que dans ce contexte, en tant que Cheffe du Service administratif, le courriel du 27 mai 2014 recommandant de ne pas renouveler l'engagement de la requérante lui avait semblé logique. Tout en admettant ne pas avoir « effectué de nombreux calculs » ni « refait les statistiques », elle a estimé que la recommandation était en accord avec l'évolution des méthodes de travail, les messages envoyés par l'Administration aux chefs des groupes de traitement de texte et les discussions suscitées par le rapport de la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques.

43. Dans sa déposition, le Chef du Service linguistique de l'époque a confirmé cette tendance et expliqué que l'arrivée attendue d'eLuna modifierait plus encore l'ensemble des conditions et des méthodes de travail du Service, notamment les besoins en personnel de dactylographie dans les groupes de traitement de texte. De manière générale, les dactylographes devenaient obsolètes, ils étaient devenus un luxe superflu, qui ne se justifiait plus. Il a également souligné que le Chef adjoint du Service linguistique était étroitement associé à la gestion des groupes de traitement de texte et était un gestionnaire très méticuleux doté d'une grande expérience dans ce domaine. Il a en outre confirmé que compte tenu des changements technologiques prévus, de l'introduction du nouveau logiciel et de la réforme des organes conventionnels, il estimait raisonnable de supposer que la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte diminuerait. Selon lui, le courriel du Chef adjoint du Service linguistique confirmait ce qu'il savait déjà, fort de ses 30 années d'expérience dans ce domaine, et que la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de la requérante était réfléchie et justifiée. Il a également noté que le Service linguistique subissait une pression visant à lui faire instaurer le ratio

d'un opérateur de traitement de texte pour trois traducteurs et que lorsque des contrats aux groupes de traitement de texte devaient être reconduits, l'Administration examinait la possibilité de réaffecter les fonctionnaires s'ils avaient les compétences requises. Il a souligné que malheureusement, compte tenu des compétences linguistiques limitées et du profil professionnel de la requérante, et du fait que son engagement était limité à la Division de la gestion des conférences, aucune solution n'avait été trouvée pour elle. Il a également déclaré qu'actuellement, avec seulement six fonctionnaires, la tenue des délais au Groupe chinois de traitement de texte était acceptable et que la situation en 2017 confirme la justesse de l'évaluation qui avait abouti à l'époque au non-renouvellement de l'engagement de la requérante.

Incidence des organes conventionnels des droits de l'homme et alignement des bitextes

44. À la lumière des témoignages, le Tribunal considère qu'il n'était pas déraisonnable de conclure, au moment où la décision contestée a été prise, que la réforme des organes conventionnels des droits de l'homme réduirait la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte : même si on ne pouvait quantifier exactement l'incidence qu'elle aurait sur la charge de travail, il était raisonnable de conclure à une diminution considérable de cette charge de travail, du fait que de nombreux documents ne seraient plus traduits systématiquement en chinois, du moins pas en entier, et qu'une limite du nombre de mots serait introduite.

45. S'agissant de l'alignement des bitextes, le Tribunal a noté que la requérante avait produit de longues listes provenant de l'outil eRef pour calculer le nombre total de documents archivés à Genève entre 2000 et mai 2014 et qui, selon elle, constituent l'arriéré de documents à aligner. Cependant, il est apparu évident à l'audience que l'outil eRef et les données produites n'étaient absolument pas fiables, ne permettant pas d'obtenir des statistiques indiquant quels documents avaient été alignés ni à quelle date. En outre, le Tribunal a cru comprendre que les bitextes en attente étaient de vieux documents, destinés à constituer une « mémoire de traduction » permettant le bon fonctionnement d'eLuna, outil de traduction assistée par ordinateur, qui utilise un modèle mathématique calculant le nombre d'occurrences de certaines traductions. Enfin, l'Administration a précisé qu'elle n'avait jamais prétendu qu'il n'y aurait pas d'autres alignements de bitextes, et que l'élimination de l'arriéré était précisément censée permettre de créer cette mémoire de traduction suffisamment grande avec les documents de 2010 à 2014, de sorte que eLuna puisse fonctionner.

46. La question de savoir ce qu'est une « mémoire de traduction suffisamment grande » et si dans une certaine mesure et pour certains documents l'alignement automatique peut suffire relèvent de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire avec lequel le Tribunal n'entend pas interférer. Le Groupe chinois de traitement de texte a semble-t-il considéré que suffisamment de documents avaient été alignés – 9 181 bitextes en tout – mais de nouveaux bitextes continuent d'alimenter eLuna. En mai 2014, dans son (projet de) rapport, la Section du suivi, de l'évaluation, de la gestion des risques et des contrôles statistiques avait également confirmé que l'alignement des bitextes serait terminé à la mi-2014. L'avis personnel du mari de la requérante selon lequel « ce n'était pas possible » n'est donc pas pertinent pour ce qui est de déterminer si la conclusion de l'Administration sur ce point était raisonnable. Sur la base des preuves documentaires et des témoignages entendus à l'audience, le Tribunal estime que l'Administration pouvait raisonnablement se fonder sur le fait

que l'arriéré de documents produits entre 2010 et 2014 seraient alignés à la mi-2014 pour décider de ne pas renouveler l'engagement de la requérante.

Engagement de la requérante au titre du personnel temporaire pour les réunions

47. Le Tribunal note en outre que le contrat de la requérante avait été financé sur le budget des postes permanents de septembre 2011 à décembre 2013, et au titre du personnel temporaire pour les réunions uniquement du 1^{er} janvier au 30 juin 2014. Le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a souligné dans sa déposition que le choix du poste utilisé pour financer un contrat revenait au Chef du Service linguistique et au Chef de la Section chinoise de traduction et non à lui. La requérante a affirmé qu'elle avait été engagée au titre du personnel temporaire à la suite de la décision d'annuler les avis de vacance des postes G-3 en décembre 2012. Tout d'abord, le Tribunal note qu'il n'a pas été saisi en bonne et due forme d'une contestation de la décision d'annulation et qu'il ne peut donc l'examiner qu'incidemment. Il a trouvé raisonnable et en accord avec les autres dépositions faites à l'audience l'explication du Chef du Groupe chinois de traitement de texte motivant sa proposition d'annuler les avis de vacance des postes G-3 en décembre 2012, à savoir qu'étant donné l'évolution des méthodes de travail et la diminution de la charge de travail, le Groupe n'avait plus besoin d'autant de postes inscrits au budget ordinaire. La décision concordait également avec le courriel envoyé le 6 novembre 2012 par le Chef du Service linguistique de l'époque, qui invitait les chefs des groupes de traitement de texte à revoir leurs tableaux d'effectifs, ajoutant que « les annulations de postes ... seraient envisagées favorablement par le Service administratif ».

48. Le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a expliqué de manière crédible qu'en recourant au personnel temporaire au lieu des postes financés sur le budget ordinaire, l'Organisation pouvait s'ajuster avec plus de souplesse aux besoins réels du Groupe et à sa charge de travail. Le Tribunal estime que rien ne permet de conclure que l'annulation des postes en décembre 2012 relevait d'un plan destiné à se débarrasser de la requérante en juin 2014 pour des motifs inavoués. Il ressort de la déposition du Chef du Groupe chinois de traitement de texte que sa proposition d'annuler les deux postes G-3 était mue par la volonté d'utiliser efficacement les ressources de l'Organisation. De l'avis du Tribunal, cette proposition également semble raisonnable et saine et relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. Il n'y a aucune preuve du contraire.

Chronologie des renouvellements de contrat

49. Selon la chronologie des faits, la requérante a reçu un engagement de durée déterminée d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, et un de six mois à compter du 1^{er} janvier 2014. L'engagement n'a donc pas été renouvelé de mois en mois en représailles des plaintes qu'elle avait déposées en mars 2013 et en février 2014, comme elle semble le prétendre.

Personne n'a été recruté pour remplacer la requérante

50. L'ancienne Cheffe du Service administratif a déclaré que personne n'avait été recruté pour remplacer la requérante. Les éléments de preuve indiquent que le Groupe chinois de traitement de texte comptait 14 fonctionnaires en juin 2014 et n'en avait plus que 7 en décembre 2014. Aujourd'hui, il compte encore 11 postes

permanents, dont six seulement sont actuellement pourvus. Or, d'après les éléments dont dispose le Tribunal, le Groupe effectue tout son travail. Étant donné que la charge de travail allait diminuer, il semble logique que la suppression de deux des postes permanents actuellement vacants soit proposée pour le budget 2018-2019.

51. Le Tribunal estime que même si cette information n'était pas disponible au moment de la décision contestée, elle montre assurément que les projections effectuées à l'époque n'avaient rien de déraisonnable. La décision a été prise dans un cadre de travail en pleine évolution, où le travail d'un opérateur de traitement de texte devenait de plus en plus obsolète. Elle était raisonnable et relevait de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à un moment où l'Organisation était souvent critiquée pour gaspillage de ressources et où on demandait aux cadres de « faire plus avec moins ».

Démission du Chef de la Section chinoise de traduction

52. Il n'est plus contesté que le Chef de la Section chinoise de traduction à l'époque n'a pas été renvoyé mais a démissionné, et que l'enquête dont il avait fait l'objet auparavant était sans rapport avec la requérante. Elle n'a donc aucune pertinence en l'espèce.

Conclusion tirée de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante en février 2014

53. La requérante n'a pas formellement contesté la décision de ne pas ouvrir d'enquête sur la plainte qu'elle avait déposée. Le Tribunal ne peut examiner cette question que dans la mesure où l'on pourrait valablement en conclure que la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante reposait sur des motifs inavoués. Après avoir examiné la teneur de la plainte conjointe en ce qu'elle concernait le comportement du Chef du Groupe chinois de traitement de texte à l'égard de la requérante et compte tenu des dépositions entendues à l'audience, le Tribunal estime que les problèmes dont se plaignait la requérante étaient pour l'essentiel à caractère professionnel. Le Tribunal note également que dans sa lettre du 27 mai 2014, le Directeur général a exprimé certaines préoccupations quant aux compétences de gestion du Chef du Groupe chinois de traitement de texte mais que le seul point pour lequel celui-ci a été réprimandé et s'est vu rappeler fermement ses obligations de fonctionnaire international concernait une autre fonctionnaire (M^{me} D.) et non la requérante. Il convient également de souligner que le Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève avait souligné que la détérioration des conditions de travail ne pouvait être attribuée au seul Chef du Groupe chinois de traitement de texte. Le Tribunal estime que les tensions professionnelles, qui ne sont pas contestées, étaient dues principalement à l'évolution des méthodes de travail et au fait que le Chef du Groupe chinois de traitement de texte s'efforçait de réagir au fait qu'il n'y avait pas suffisamment de travail pour tous les fonctionnaires. Ces tensions, certes regrettables, ne permettent pas de conclure à l'existence d'un motif inavoué concernant la recommandation et la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante au-delà du 30 juin 2014.

Motifs inavoués

54. La requérante soutient que la décision était le résultat d'un parti pris et d'une animosité à son égard, dus à un conflit persistant entre elle et le Chef du Groupe chinois de traitement de texte. Elle soutient qu'elle a fait l'objet d'une inégalité de traitement et demande au Tribunal de dire que la décision était discriminatoire.

55. Premièrement, le Tribunal souligne que dès lors qu'il a conclu que la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante était justifiée par une prévision raisonnable, en mai 2014, que la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte allait diminuer considérablement, il ne saurait conclure également que cette décision était entachée de partialité.

56. Deuxièmement, le Tribunal note que la requérante et son collègue dont l'engagement n'a pas non plus été prorogé étaient les seuls opérateurs de traitement de texte G-3 du Groupe chinois de traitement de texte ayant un engagement de durée déterminée limité à la Division de la gestion des conférences. Toute allégation d'inégalité de traitement doit être examinée compte tenu du statut de la requérante. La décision de ne proroger son contrat que de six mois en décembre 2013 n'est pas directement visée par la présente requête. Le Tribunal ne l'examinera donc que dans la mesure où elle permet de déterminer si la décision de ne pas renouveler le contrat se fondait sur des motifs inavoués. Dans le courriel du 30 décembre 2013, il n'était pas question de distinction fondée sur la nature de l'engagement (limité ou non à la Division de la gestion des conférences) ou sur la classe des fonctionnaires (G-3 ou autre). En revanche, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte a décrit la différence de tâches et d'autonomie entre un fonctionnaire G-3 et un fonctionnaire G-4 du Groupe : le fonctionnaire G-3 ne pouvait travailler que sur des parties de document et devait généralement travailler avec un fonctionnaire G-4. Lorsqu'il a décidé, après avoir reçu le courriel du 30 décembre 2013, de proroger de six mois uniquement les contrats de la requérante et de son collègue G-3, leur statut, leur expérience professionnelle et leurs compétences linguistiques étaient donc des considérations à prendre en compte. Il a expliqué que, contrairement à la pratique habituelle, il n'avait pris cette décision que la veille du renouvellement de l'engagement mais qu'il avait au préalable discuté de la situation avec la requérante et n'avait eu connaissance de la situation budgétaire que le 30 décembre 2013. Le Tribunal considère qu'on ne saurait en tirer aucune conclusion négative concernant la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante, ni du fait que l'engagement n'a été prorogé que de six mois.

57. Les autres griefs de la requérante envers le Chef du Groupe chinois de traitement de texte portent principalement sur la répartition du travail ou l'évaluation de son comportement professionnel. À cet égard, le chef du Groupe chinois de traitement de texte a expliqué de manière crédible qu'un problème se posait déjà lorsqu'avant 2014, il n'avait pas assez de travail pour tous les fonctionnaires. Le fait qu'il a indiqué à une ou deux reprises qu'il n'y avait pas de travail pour la requérante ne semble que refléter cette situation. Il est incontestable qu'il y a eu des tensions entre la requérante et le Chef du Groupe chinois de traitement de texte mais le Tribunal estime qu'elles résultaient principalement de l'évolution des méthodes de travail et du fait que parfois il n'y avait pas de travail. Il n'a pas été établi qu'elles étaient telles qu'elles pouvaient porter à conclure à un parti pris ou à une inégalité de traitement au détriment de la requérante. Le fait que la requérante a obtenu de nombreux engagements de courte durée pourrait être

interprété comme le signe d'une mauvaise gestion mais ne permet pas non plus de conclure à l'existence d'un parti pris, puisque ces engagements ont été accordés avant que la requérante ne se plaigne du Chef du Groupe chinois de traitement de texte. Enfin, le fait que ce dernier a évalué la requérante à l'aide du formulaire normalement utilisé pour les titulaires de postes temporaires est certes regrettable et dénote également une erreur de gestion mais l'erreur a été corrigée et ne permet pas non plus de conclure à un parti pris contre la requérante.

58. Il convient de noter que dans son courriel du 27 mai 2014, compte tenu des plaintes de la requérante contre lui, le Chef du Groupe chinois de traitement de texte s'est prudemment soumis au contrôle du Chef adjoint du Service linguistique, qui a émis la recommandation approuvée ensuite par le Chef du Service linguistique et le Service administratif. La requérante n'a formulé aucune allégation de partialité contre ces gestionnaires de niveau hiérarchique plus élevé.

59. Le Chef adjoint du Service linguistique a examiné le courriel du Chef du Groupe chinois de traitement de texte et fait sa propre évaluation qui, comme le Tribunal l'a dit ci-dessus, était raisonnable. Il est indifférent que la requérante soutienne que le Chef adjoint du Service linguistique a comptabilisé deux fois la diminution de 7 % de la charge de travail, ou qu'il n'était pas possible que la charge de travail diminue d'un quart à cause de la réforme des organes conventionnels puisque la quantité de travail générée par ces organes ne représentait en 2013 que 15 % de l'activité. Compte tenu des circonstances, il était évident que la diminution de la quantité de travail au Groupe chinois de traitement de texte à la mi-2014 était telle qu'il n'était pas déraisonnable ni injustifié de réduire les effectifs à ce moment. Manifestement, aucune allégation de partialité n'a été faite contre le Chef adjoint ni le Chef du Service linguistique, ni contre le Service administratif. Tous ces gestionnaires ont examiné et approuvé le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante.

60. La requérante soutient que l'Administration n'a pas été suffisamment prudente en approuvant la recommandation en hâte. Le Tribunal estime que les dépositions à l'audience démontrent le contraire : les gestionnaires n'ont peut-être pas refait les calculs mais ils se sont assurés que compte tenu de l'évolution des méthodes de travail et notamment de la réforme des organes conventionnels des droits de l'homme, il était évident que la charge de travail du Groupe chinois de traitement de texte diminuerait. Ils étaient donc convaincus que le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante était justifié, au même titre que les efforts faits par l'Administration pour réaffecter ailleurs les fonctionnaires des groupes de traitement de texte. La décision a donc été approuvée par la direction de la Division de la gestion des conférences car elle était justifiée et étayée par les faits.

61. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la requérante n'a pas apporté la preuve que la décision reposait sur des motifs inavoués, comme il lui appartenait de le faire. Le Tribunal note également que la requérante n'a pas déposé de plainte officielle pour représailles au sens de la circulaire [ST/SGB/2005/21](#).

Situation dans les autres groupes de traitement de texte et impossibilité d'utiliser les services de la requérante ailleurs

62. Le fait que des fonctionnaires d'autres groupes de traitement de texte aient été réaffectés (temporairement) en juin 2014, par exemple du Groupe français de

traitement de texte aux Ressources humaines « afin de leur ouvrir de nouvelles possibilités de carrière » (p. 317 du dossier) et que, de manière générale, les fonctionnaires des groupes de traitement de texte aient été invités à trouver d'autres postes confirme la tendance d'une diminution de la charge de travail et de l'« utilisabilité » des opérateurs de traitement de texte, non seulement au Groupe chinois de traitement de texte mais dans les autres groupes de traitement de texte.

63. Les dépositions de l'ancienne Cheffe du Service administratif de la Division de la gestion des conférences et de l'ancien Chef du Service linguistique ont confirmé que, malheureusement, aucune solution n'avait été trouvée pour utiliser autrement les services de la requérante. Le Tribunal est convaincu que compte tenu de son engagement de durée déterminée limité à la Division de la gestion des conférences, étant donné qu'elle n'avait pas passé le test d'aptitude aux fonctions d'appui administratif, qui requiert une bonne connaissance d'une des deux langues de travail de l'Organisation et, plus généralement, compte tenu de ses compétences professionnelles et linguistiques (ou de ses limites), l'Administration n'a pas été en mesure de la réaffecter à un autre poste ou dans un autre département.

Acte ultra vires

64. Le Tribunal considère que le Chef adjoint du Service linguistique avait le pouvoir de décider de ne pas renouveler l'engagement de la requérante [voir *Filippova* (UNDT/2016/006)] et que cette décision, également approuvée par le Service administratif, n'était pas un acte *ultra vires*.

Observation générale

65. Le Tribunal est bien conscient de l'effet que le non-renouvellement d'un engagement peut avoir sur un fonctionnaire. Les fonctionnaires ont clairement le droit de contester le bien-fondé des décisions prises en la matière, d'autant qu'ils ne sont pas partie à toutes les démarches et considérations de l'Administration. La perte d'un emploi est certes très regrettable mais l'Administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire évident pour gérer les affaires de l'Organisation. Il lui appartient notamment de veiller à ce qu'elle s'acquitte de ses fonctions de manière satisfaisante et responsable dans les limites du budget fourni. Un simple désaccord avec une décision de l'Administration ou la conviction qu'une autre décision était possible ne rend pas irrégulière la décision prise.

Conclusion

66. Par ces motifs, le Tribunal décide :

La requête est rejetée.

(Signé)

Rowan Downing, juge
Ainsi jugé le 31 août 2017

Enregistré au greffe le 31 août 2017 à Genève

(Signé)

René M Vargas M., greffier