



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2019/001
Jugement n° : UNDT/2020/187
Date : 3 novembre 2020
Original : Anglais

Juge : M. Francis Belle
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas M.

FERNANDEZ CARRILLO

contre

LE SECRETAIRE GENERAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Néant

Conseil du défendeur :

Elizabeth Gall (Programme des Nations Unies pour le développement)

Requête

1. Le 4 janvier 2019, la requérante, ancienne fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (« le PNUD ») au Népal, a introduit une requête pour contester la décision de non-renouvellement de son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration.

2. En réponse, le défendeur a fait savoir que la requête était dénuée de fondement.

3. Après avoir examiné les éléments de l'affaire ainsi que les renseignements communiqués par les parties, le Tribunal conclut que la décision administrative contestée a été prise régulièrement et rejette la requête pour les raisons exposées dans les développements qui suivent.

Faits

4. Le 12 décembre 2017, la requérante a été informée que le projet pour l'état de droit serait remplacé par une nouvelle phase du programme pour l'état de droit dans le cadre de laquelle on disposerait de moyens plus limités. Le poste occupé par la requérante devait être maintenu pendant une période supplémentaire de six mois pour permettre d'assurer plus aisément la transition avec la nouvelle phase.

5. L'engagement de durée déterminée de la requérante a été prolongé pour une période de six mois, comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2018.

6. La requérante a pris à plusieurs reprises des congés de maladie justifiés par des certificats médicaux entre le 21 décembre 2017 et le 10 avril 2018 et est partie en congé de maternité du 11 avril 2018 au 31 juillet 2018.

7. Pour que la requérante puisse aller au terme de son congé de maternité, son engagement de durée déterminée a été prolongé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 30 juin 2018, jusqu'au 12 août 2018, date à laquelle la requérante a cessé ses fonctions au sein de l'Organisation.

Jugement

Droit applicable

8. L'article 4.5 (al. c)) du Statut du personnel et la disposition 4.13 (al. c)) du Règlement du personnel disposent tous deux que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne sont fondés ni juridiquement ni autrement à escompter le renouvellement de leur engagement.

9. Dans l'arrêt *Agha* 2019-UNAT-916, aux paragraphes 16 et 17, le Tribunal d'appel a récapitulé sa jurisprudence établie de longue date en matière de contestation de décisions de non-renouvellement d'engagements de durée déterminée. Il a indiqué qu'il était de principe constant que les titulaires d'engagements de durée déterminée n'étaient pas fondés à escompter le renouvellement de leur engagement. Il a affirmé que l'engagement de durée déterminée prend fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration mentionnée dans la lettre de nomination.

10. Le Tribunal d'appel a néanmoins rappelé qu'une décision de non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée pouvait être contestée aux motifs que l'Administration n'avait pas agi de manière équitable, juste ou transparente à l'égard du fonctionnaire ou que la décision était motivée par un parti pris, des préjugés ou d'autres raisons illégitimes. Il a enfin précisé qu'il incombait au requérant d'apporter la preuve que de tels facteurs avaient pesé dans la décision administrative contestée.

Examen

11. Par un mémorandum daté du 8 août 2018, le Représentant résident du PNUD au Népal a informé la requérante qu'il avait été mis fin au projet pour l'état de droit, dans le cadre duquel elle occupait les fonctions de Conseillère technique principale, et que son poste avait par conséquent été supprimé au mois de juin 2018. Il était également précisé dans le mémorandum que le projet devait initialement prendre fin en décembre 2017, mais qu'il avait été prolongé jusqu'en juin 2018 au prix d'une réduction des effectifs et des activités à mener, compte tenu des ressources financières disponibles. La requérante a donc été informée que son engagement de

durée déterminée n'était pas renouvelé après la fin de son congé de maternité, le 12 août 2018.

12. Dans sa requête, la requérante conteste la décision de non-renouvellement de son engagement de durée déterminée en invoquant différents arguments ayant trait tant à la suppression de son poste qu'à son droit d'être nommée à un poste au sein de l'Organisation à l'issue de son congé de maternité. Le Tribunal examinera un à un ces arguments.

La décision de supprimer le poste occupé par la requérante était-elle régulière ?

13. La requérante conteste en premier lieu les raisons invoquées par l'Administration pour justifier la suppression de son poste de conseillère technique principale du projet pour l'état de droit, mis en œuvre par le bureau du PNUD au Népal. Elle avance que, même s'il était précisé dans le mémorandum du 8 août 2018 que le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée était dû à la clôture du projet pour l'état de droit, qui avait entraîné la suppression de son poste, au mois de juin 2018, lors d'échanges antérieurs avec la direction du PNUD, on lui avait laissé entendre que l'Organisation aurait encore besoin de ses services passé cette date. La requérante indique que son engagement avait été prolongé de six mois en décembre 2017 alors que la plupart des opérations avaient déjà pris fin et que la charge de travail était alors réduite. Pour la requérante, cela démontre qu'il a été décidé de supprimer son poste non pas parce que l'Organisation n'avait plus besoin de ses services, mais bien parce qu'elle avait pris des congés de maladie et était partie en congé de maternité. Elle trouve curieux qu'on l'ait exclue de la structure du nouveau projet sur l'accès à la justice, qui devait remplacer le projet pour l'état de droit et qui s'adressait lui aussi aux femmes et à d'autres groupes de population vulnérables, alors même qu'elle était la seule femme assumant des fonctions d'encadrement.

14. La requérante affirme en outre n'avoir pas été consultée au sujet de la restructuration du projet pour l'état de droit parce qu'elle était en congé de maladie, puis en congé de maternité.

15. En réponse, le défendeur fait savoir que le projet pour l'état de droit a pris fin, comme prévu, le 31 décembre 2017 ; il a néanmoins été maintenu en place pendant une période définie après sa clôture le temps que le nouveau projet sur l'accès à la justice soit élaboré et lancé. Dans l'intervalle, le poste de la requérante était financé par un fonds distinct.

16. Le défendeur explique en outre qu'en juin 2018, le nouveau projet sur l'accès à la justice a été approuvé par le PNUD et ses partenaires. Ce nouveau projet, doté d'un budget nettement inférieur à celui du projet pour l'état de droit, prévoyait la création de 11 postes, contre 26 pour le projet précédent.

17. Le défendeur ajoute que le projet sur l'accès à la justice visait à améliorer l'accès des catégories sociales vulnérables à la justice et qu'à cette fin, il valait mieux prévoir un poste spécialement axé sur cette problématique. En outre, étant donné que tous les documents et supports devant être élaborés dans le cadre du projet comporteraient un volet ayant trait au genre, il fallait également prévoir un poste spécialement consacré à cette question, à savoir un poste de spécialiste de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale, en lieu et place du poste de conseillère technique principale occupé par la requérante.

18. Le défendeur avance que, puisqu'on n'a pas procédé à une restructuration du projet, mais qu'on y a mis fin selon le calendrier prévu, la requérante n'était pas en droit de s'attendre qu'on la consulte au sujet de la suppression du poste qu'elle occupait, et que la création d'un nouveau projet ne lui ouvre aucun droit.

19. En réponse, la requérante soutient que son poste était également destiné à permettre de soutenir le projet dans différents domaines touchant l'accès à la justice et que, par conséquent, étant donné qu'elle était plus expérimentée que le spécialiste de l'accès à la justice (de classe P-4) et qu'elle avait acquis de l'expérience dans le domaine de l'encadrement, il aurait été plus indiqué de conserver ce poste pour les besoins du nouveau projet.

20. La requérante estime du reste que la structure du nouveau projet n'était pas conforme au plan de travail approuvé peu après le dernier renouvellement de son engagement. Elle avance que ce décalage s'explique par le fait qu'elle était en congé au moment des faits.

21. Dans l'arrêt *Loeber* 2018-UNAT-844, au paragraphe 18, le Tribunal d'appel a rappelé qu'il était de jurisprudence constante que l'Administration avait le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements et services administratifs et, notamment, de supprimer et de créer des postes et de redéployer des fonctionnaires. Il n'appartenait pas au Tribunal de s'immiscer dans une authentique opération de restructuration interne quand bien même un fonctionnaire aurait pu perdre son emploi par suite de cette mesure. Cela étant, le Tribunal d'appel a également rappelé que, même dans le cadre d'une restructuration, et comme pour toute décision administrative, l'Administration avait le devoir d'agir de façon équitable, juste et transparente dans ses rapports avec les fonctionnaires.

22. En outre, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, il incombe au Tribunal du contentieux administratif d'apprécier si une décision administrative est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Il ne lui appartient pas, en revanche, d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par l'Administration parmi les différentes possibilités qui s'offraient à elle. Le Tribunal n'est pas non plus supposé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (*Sanwidi* 2010-UNAT-084, par. 40).

23. Le Tribunal note que la requérante a une vision différente de la manière dont le nouveau projet sur l'accès à la justice aurait dû être structuré en fonction des objectifs fixés. Elle a par conséquent une vision différente du rôle qu'elle aurait pu jouer dans le cadre de ce projet. Elle n'apporte toutefois pas la preuve d'une intention cachée ni d'un parti pris de la part de l'Administration.

24. Au contraire, il ressort des éléments du dossier que le poste occupé par la requérante a été supprimé lorsque le projet auquel il était rattaché a pris fin, en décembre 2017, et que le contrat de la requérante a été prolongé de six mois pour couvrir la période définie au cours de laquelle l'ancien projet serait maintenu en place le temps que le nouveau soit élaboré et lancé.

25. Puisqu'il ne lui appartient pas de déterminer si l'Administration a ou non choisit la meilleure possibilité parmi toutes celles qui s'offraient à elle et en l'absence de preuve d'un motif illicite, le Tribunal conclut que la décision de supprimer le poste de la requérante était régulière.

26. Le Tribunal rappelle en outre qu'en l'affaire *Obdeijin*, le Tribunal d'appel a énoncé comme suit le principe applicable aux cas de non-renouvellement :

« En règle générale, c'est au fonctionnaire qu'il appartient de prouver qu'une décision est arbitraire ou répond à des motifs illégitimes. Toutefois, le refus de communiquer les motifs d'une décision contestée déplace la charge de la preuve, de sorte qu'il incombe à l'Administration d'établir que sa décision n'est ni arbitraire ni viciée par des motifs illégitimes. ».

27. Le Tribunal estime que l'Administration a motivé le non-renouvellement du contrat de la requérante et qu'elle a démontré que sa décision n'était ni arbitraire ni illégitime.

La requérante avait-elle le droit de « retourner au travail » à l'issue de son congé de maternité ?

28. En définitive, la requérante avance que, selon les politiques de l'Organisation et les normes internationales relatives aux droits de l'homme et au travail, elle avait le droit, à l'issue de son congé de maternité, à une reprise garantie du travail au même poste ou à un poste équivalent. Elle renvoie à la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156) de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

29. La requérante affirme en outre que, conformément à la Convention n° 183 de l'OIT, c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer que son licenciement était sans lien avec sa grossesse. Elle ajoute que si l'Administration avait décidé d'entamer une procédure de sélection en modifiant la description du poste, elle aurait eu la possibilité de postuler et de poursuivre sa carrière au sein de l'Organisation.

30. Le Tribunal note que les Conventions auxquelles renvoie la requérante ne s'appliquent pas à l'Organisation des Nations Unies. En outre, contrairement à ce qu'affirme la requérante, son contrat de travail n'a pas été résilié ; il a expiré. Par conséquent, conformément à l'article 4.5 (al. c)) du Statut du personnel et à la disposition 4.13 (al. c)) du Règlement du personnel, elle n'était pas fondée à escompter le renouvellement de son engagement. Le Tribunal relève en outre que

l'Administration n'avait en aucun cas l'obligation de prendre des mesures pour maintenir la requérante en poste à l'issue de son congé de maternité. Conformément à la disposition 9.6 (al. e)) du Règlement du personnel, l'Administration est uniquement tenue de s'efforcer de maintenir en poste les fonctionnaires qui ont été licenciés, et ce, selon un ordre de priorité défini dans lequel les engagements de durée déterminée apparaissent en troisième position. Puisque l'engagement de durée déterminée de la requérante n'a pas été résilié mais a expiré, l'Administration n'avait pas l'obligation de chercher à maintenir celle-ci en poste.

31. Le Tribunal estime par conséquent que la requérante n'a pas démontré que le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration était irrégulier.

Décision

32. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE que la requête est rejetée.

(Signé)

M. Francis Belle, juge

Ainsi jugé le 3 novembre 2020

Enregistré au greffe le 3 novembre 2020

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève