



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/049
Jugement n° : UNDT/2022/084
Date : 21 septembre 2022
Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya
Greffé : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

HAYDAR

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

M^{me} Kalaycia Clarke, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Maureen Munyolo, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction et rappel de la procédure

1. Par requête du 30 juin 2021, la requérante, qui travaille en tant que spécialiste de l’approvisionnement (P-3) au sein de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (la « MINUSCA ») à Bangui (République centrafricaine), conteste ce qu’elle qualifie de retrait continu et abusif de ses fonctions d’encadrement et d’autres fonctions substantielles¹.
2. Par réponse du 2 août 2021, le défendeur a soutenu que la décision contestée est régulière et rationnelle, et que le Secrétaire général a exercé à bon droit son pouvoir discrétionnaire d’organiser le travail du Groupe de l’approvisionnement général dans l’intérêt de l’Organisation.
3. Le Tribunal a tenu une conférence de mise en état le 13 avril 2022. Au cours de la conférence, les parties se sont dites prêtes à régler l’affaire de manière informelle.
4. Le 26 avril 2022, la requérante a déposé une demande tendant à ce que des faits et des annexes sans pertinence soient retirés de la réponse du défendeur.
5. Le 9 mai 2022, le défendeur a prié le Tribunal de rejeter cette demande.
6. Le même jour, le défendeur a demandé l’autorisation de produire des documents supplémentaires qui, selon lui, étaient pertinents et nécessaires aux fins du règlement de l’espèce.
7. Le 16 mai 2022, la requérante a demandé l’autorisation de fournir des observations sur la réponse du défendeur à sa première demande. Le même jour, elle a également répondu à la demande du défendeur visant à produire des documents supplémentaires.

¹ Requête, section V.

8. Le 25 mai 2022, les parties ont fait part au Tribunal de leurs avis respectifs concernant le jugement de l'affaire. La requérante a estimé qu'une audition pourrait être nécessaire, tandis que le défendeur était d'avis que l'affaire pouvait être jugée sur pièces.

9. Le 13 juin 2022, le Tribunal a inscrit l'affaire aux audiences des 5 et 6 juillet 2022 et, le 20 juin 2022, les parties ont déposé leur liste de témoins auprès du Greffe.

Faits et moyens des parties

10. Lorsque la requérante dirigeait le Groupe de l'approvisionnement, elle avait pour premier notateur M. Okay Mabena, chef de la Section des approvisionnements essentiels, et pour second notateur M. Braima Jamanca, chef de la Section de la prestation de services.

11. Le 3 septembre 2020, la requérante a signalé qu'un vice de procédure entachait le recrutement au sein du Groupe d'une Volontaire des Nations Unies. Elle a pris des congés et s'est absentée de son lieu d'affectation du 12 octobre 2020 au 14 décembre 2020.

12. Le 19 octobre 2020, elle a envoyé des notes de service aux membres du personnel pour leur dire que toutes les questions de recrutement concernant le Groupe devaient passer par elle et ne pouvaient être déléguées.

13. Le 5 novembre 2020, en apprenant que la Volontaire des Nations Unies avait quand même été recrutée, la requérante a envoyé un courriel à certains membres de son équipe pour expliquer qu'elle n'avait pas pris part à ce recrutement.

14. Entre le 5 novembre et le 3 décembre 2020, la requérante a envoyé plusieurs courriels à son équipe.

15. Le 4 décembre 2020, le premier et le second notateurs de la requérante ont envoyé un courriel par lequel ils lui retiraient toutes ses fonctions d'encadrement et toutes ses autres responsabilités substantielles.

16. Le 7 décembre 2020, la requérante a appris qu'elle avait également été exclue du dialogue en cascade, alors qu'elle était cheffe de groupe et qu'elle était tenue d'y assister et de guider son équipe dans le cadre de ce dialogue.

17. Le 8 décembre 2020, alors que la requérante était encore en congé, elle a reçu copie d'un courriel indiquant que, comme suite à des événements récents susceptibles de créer un climat de travail hostile, son premier notateur lui retirait ses fonctions. Son équipe relevait désormais d'un autre fonctionnaire et seule la requérante devait rendre compte à son premier notateur. Le 9 décembre 2020, la requérante a écrit à son second notateur pour lui demander en quoi consistaient les événements récents susceptibles de créer un climat de travail hostile. Une réunion a été organisée, mais aucune clarification n'a été apportée et le second notateur a entériné la décision du premier notateur. Il a cependant promis de fournir les courriels qui la mettraient en cause.

18. Le 15 décembre 2020, la requérante a informé son premier et son second notateurs qu'elle rentrait très bientôt dans son lieu d'affectation. Elle a demandé à se voir confier des tâches de fond. Il n'en fut rien.

19. Le 5 janvier 2021, la requérante a déposé une plainte contre son premier et son second notateurs auprès de l'Équipe déontologie et discipline. Elle a également copié le Bureau des services de contrôle interne (BSCI).

20. Le 8 janvier 2021, l'Équipe déontologie et discipline a fait savoir à la requérante que sa plainte portait sur un problème de gestion et non sur une faute.

21. Le 14 janvier 2021, la requérante a écrit à son premier notateur concernant la reprise de ses fonctions.

22. Le 15 janvier 2021, elle a écrit à son second notateur pour lui rappeler qu'il avait dit qu'il fournirait les preuves établissant qu'elle avait créé un climat de travail hostile.

23. Le 16 janvier 2021, la requérante a écrit à son second et son premier notateurs et dressé une liste détaillée des allégations portées contre elle.

24. Le 21 janvier 2021, la requérante a écrit à son premier notateur concernant la reprise de ses fonctions. Il a indiqué qu'il répondrait le 25 janvier 2021 au plus tard.

25. Le 26 janvier 2021, le BSCI a fait savoir à la requérante que sa plainte avait été renvoyée au Représentant spécial du Secrétaire général et que le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité en avait été informé.

26. Le 29 janvier 2021, elle a à nouveau demandé à son premier notateur pour quelle raison elle s'était vu retirer ses fonctions d'approbation.

27. Le 31 janvier 2021, son premier notateur a répondu en ces termes [traduction non officielle] :

Dans votre courriel du 9 décembre 2020, vous avez demandé l'ouverture d'une enquête sur un certain nombre d'allégations graves que vous avez formulées à mon endroit. Tant que j'attends la conclusion de cette enquête, il n'est pas opportun que je discute d'une question qui fait l'objet d'une enquête. Je ne pourrai aborder cette question qu'après que les résultats de l'enquête m'aient été communiqués.

28. La requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique au Groupe du contrôle hiérarchique le 2 février 2021.

29. Le 1^{er} avril 2021, le Groupe du contrôle hiérarchique a fortement recommandé à la requérante et à ses deux notateurs de déployer des efforts de bonne foi pour résoudre le différend qui les opposait.

30. Le 9 avril 2021, la requérante a écrit à son premier notateur, avec copie à son second notateur, dans le but de régler ces problèmes.

31. Le 20 avril 2021, le premier notateur a répondu, notamment, qu'il serait inopportun d'aborder la question tant que les procédures devant le Groupe du contrôle hiérarchique et le BSCI n'étaient pas terminées.

32. Le 20 mai 2021, la conseil de la requérante a écrit au premier notateur, avec copie au second notateur, au sujet de la réintégration de la requérante dans ses fonctions de supervision. Au 5 mai 2021, ses fonctions de supervision n'avaient pas été rétablies et ni le premier notateur ni le second notateur n'étaient disposés à chercher avec elle une solution au climat de travail hostile qui régnait au sein du Groupe de l'approvisionnement général.

33. Le 23 juin 2021, la requérante a demandé à nouveau au Groupe du contrôle hiérarchique d'intervenir. Elle a également demandé au Bureau des services de médiation d'intervenir, mais en vain.

34. La requérante avance que les actions du défendeur constituent une mesure administrative implicite contre elle. Leurs actions étaient arbitraires et violaient son droit à une procédure régulière puisqu'elle n'avait pas eu la possibilité d'expliquer ses actes. Ses premier et second notateurs n'ont respecté aucune des procédures énoncées dans la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité), l'instruction ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire) ou l'instruction ST/AI/2010/5 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement). Si sa performance laissait à désirer, elle n'avait reçu aucune aide ni aucun soutien de la part de ses supérieurs hiérarchiques et n'avait pas eu la possibilité d'améliorer sa performance.

35. Ses notateurs ont également refusé de prendre part à un processus de consultation visant à résoudre le différend qui les opposait à la requérante, malgré la recommandation expresse du Groupe du contrôle hiérarchique en ce sens.

36. La requérante avance que, comme suite au retrait de ses fonctions de base, elle peut légitimement craindre que cela ait une incidence négative sur les évaluations de sa performance si les décisions attaquées ne sont pas annulées. De mauvaises évaluations auront des conséquences substantielles pour l'avenir de son emploi au sein de l'Organisation.

37. Le défendeur soutient que la décision attaquée était régulière et rationnelle. Le Secrétaire général a exercé à bon droit son pouvoir discrétionnaire d'organiser le travail du Groupe de l'approvisionnement général dans l'intérêt de l'Organisation. La requérante a été démise de ses fonctions de supervision, car elle refusait de s'acquitter de fonctions d'encadrement essentielles. Elle a refusé de terminer des évaluations de la performance et de superviser une Volontaire des Nations Unies nouvellement recrutée au sein de son groupe. Le Secrétaire général a fait ce qu'il devait faire pour promouvoir un climat d'entente au sein du Groupe de l'approvisionnement général pendant que la Mission s'efforçait de répondre aux griefs de la requérante.

Délibéré

Décision relative à la demande de la requérante

38. La requérante a présenté une demande tendant à ce que les allégations figurant aux paragraphes 2, 9 et 10 de la réponse et dans les annexes correspondantes R/1 à R/10 soient retirées.

39. Les allégations en question sont les suivantes :

- a. Elle a refusé de confier du travail à une membre du personnel qu'elle supervisait ;
- b. Elle a refusé de terminer l'évaluation de la performance de cette membre du personnel et a retardé la procédure de prolongation de son contrat de 29 jours sans justification² ; et

² Voir annexes R/1 à R/8 et paragraphes 2 et 9 de la réponse du défendeur.

c. Elle a fait fi des instructions de son premier notateur, de son second notateur et du Service des ressources humaines et a refusé de dispenser sa subordonnée afin qu'elle puisse participer à un groupe d'étude de la Mission³.

40. La demande repose sur l'argument selon lequel ces événements ne faisaient pas partie du fondement de la décision attaquée, car ils se sont produits avant que celle-ci ne soit prise. Elle avance également que les pièces en cause ne relevaient pas du contrôle hiérarchique et n'avaient pas été citées en tant que fondement de la décision attaquée dans la lettre portant communication de ladite décision à la requérante. En outre, la lettre du Groupe du contrôle hiérarchique ne portait que sur la question du recrutement irrégulier de la Volontaire des Nations Unies et c'est à cette question que le défendeur a répondu. Elle soutient que les pièces ne présentent aucun intérêt pour l'affaire à l'examen et ne feront que la dépeindre sous un jour négatif et donc nuire à ses moyens.

41. Le défendeur soutient que les pièces en question sont pertinentes et probantes, car elles fournissent le contexte factuel qui a conduit le Secrétaire général à prendre la décision attaquée. En outre, ces éléments de preuve sont nécessaires pour avoir un dossier complet, puisqu'ils contiennent l'intégralité de la correspondance entre la requérante, son premier notateur, son second notateur et le Service des ressources humaines concernant son retard dans la finalisation des évaluations de la performance des membres du personnel placés sous sa supervision, retard qui constitue l'une des raisons ayant conduit à la décision contestée.

42. L'affirmation selon laquelle le défendeur n'a pas inclus les pièces contestées dans les écritures qu'il a présentées au Groupe du contrôle hiérarchique est incorrecte puisqu'il existe des preuves établissant qu'elles figuraient bien dans la réponse du défendeur, ce que M. Mabena confirme dans son témoignage⁴. L'affirmation selon

³ Voir annexes R/8 à R/10 ; réponse, par. 10.

⁴ Annexes 24 et 25 présentées par le défendeur.

laquelle les allégations en cause ne faisaient pas partie du fondement de la décision attaquée ne peut être défendable.

43. Deuxièmement, il ressort des éléments de preuve disponibles que les pièces contestées portent sur des actions qui s'inscrivaient dans le cadre d'une série d'événements liés à la même question, à savoir le recrutement de la Volontaire des Nations Unies. Il est par exemple allégué que, après que la Volontaire des Nations Unies a été recrutée malgré les protestations de la requérante, cette dernière a refusé de lui confier des tâches et de terminer l'évaluation de sa performance, retardant ainsi le processus de prolongation de son contrat de 29 jours sans justification. Il est également allégué que la requérante a refusé de dispenser la Volontaire des Nations Unies pour qu'elle puisse participer à un groupe d'étude de la Mission, allant à l'encontre des instructions de son premier notateur, de son second notateur et du Service des ressources humaines.

44. Dans ces circonstances, se borner à examiner le différend sous le seul angle du recrutement de la Volontaire des Nations Unies reviendrait à limiter l'examen du différend, ce qui ne serait pas dans l'intérêt de la justice. Puisque toutes les pièces/actions contestées relèvent et découlent de la question du recrutement de la Volontaire des Nations Unies, elles présentent un intérêt pour le sort de la requête.

45. Le Tribunal a le droit de procéder à un examen exhaustif de toutes les pièces pertinentes afin d'avoir une compréhension totale de l'ensemble des questions entourant la décision attaquée. Les pièces visées aux paragraphes 2, 9 et 10 de la réponse et figurant dans les annexes correspondantes R1 à R10 présentent un intérêt pour le règlement de l'affaire. La demande tendant à retirer ces pièces du dossier est rejetée.

46. Le défendeur a demandé l'autorisation de produire trois documents :

- a. La version définitive de l'évaluation de la performance à distance de la requérante pour 2020–2021, qui exposerait de manière détaillée ses rôles

actuels et confirmerait qu'elle ne s'est pas vu retirer ses fonctions substantielles⁵ ;

b. Un mémorandum du 30 août 2021 adressé par le second notateur de la requérante à son premier notateur concernant les liens hiérarchiques au sein du Groupe de l'approvisionnement, qui confirme que les liens hiérarchiques au sein du Groupe ont été modifiés pour améliorer la productivité et le suivi de la performance de ce dernier, ainsi que pour mettre en conformité les liens hiérarchiques et la gestion de la performance du personnel⁶ ; et

c. Un échange entre la requérante et son premier notateur concernant son refus persistant de suivre les instructions de ce dernier ainsi que son hostilité continue envers lui et d'autres collègues⁷.

47. Le défendeur avance que ces documents sont pertinents et nécessaires aux fins du règlement des questions en cause et qu'ils justifient la décision du Secrétaire général de démettre la requérante de ses fonctions de supervision ainsi que l'application continue de cette décision.

48. La requérante ne s'oppose pas à l'admission de l'annexe 19, car elle confirme que ses fonctions de supervision lui ont été retirées. Elle s'oppose toutefois à l'admission des annexes 18 et 20 qui, selon elle, ne sont ni pertinentes ni probantes en l'espèce.

49. Le Tribunal confirme l'opposition à l'admission de l'annexe 18 dès lors qu'elle fait toujours l'objet d'une réclamation. L'annexe 18 est donc retirée du dossier.

50. Le Tribunal estime que l'annexe 20 présente un intérêt puisqu'elle place la décision attaquée en contexte.

⁵ Annexe 18.

⁶ Annexe 19.

⁷ Annexe 20.

51. La demande du défendeur tendant à produire des documents supplémentaires est donc partiellement accueillie. Les annexes 19 et 20 sont admises.

Fond de la requête

52. S’agissant du contrôle juridictionnel d’une décision administrative, le Tribunal a constamment énoncé ce qui suit dans sa jurisprudence [traduction non officielle]⁸ :

Aux fins d’établir si le Secrétaire général a correctement exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit déterminer si la décision prise est régulière, rationnelle, proportionnée et conforme aux règles de procédure. Toutefois, il ne lui appartient pas d’apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s’offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

[...]

Dans l’exercice du contrôle juridictionnel, le Tribunal du contentieux administratif a pour rôle de déterminer si la décision administrative contestée est raisonnable et juste, conforme au droit et à la procédure et proportionnelle. À l’issue du contrôle juridictionnel, le Tribunal peut juger que la décision administrative contestée est déraisonnable, injuste, illégale, irrationnelle, irrégulière ou disproportionnée. Ce faisant, le Tribunal ne procède pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel. Ce dernier porte davantage sur la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée que sur le bien-fondé de celle-ci. Un profane peut avoir l’impression que le Tribunal fait office de juridiction d’appel quant à la décision administrative du décideur. Il s’agit là d’une méprise concernant la tâche délicate que constitue la conduite d’un contrôle juridictionnel, car il est toujours fait preuve de toute la déférence voulue à l’endroit du décideur qui, en l’occurrence, est le Secrétaire général.

53. Le défendeur soutient que la requérante a refusé de s’acquitter de fonctions d’encadrement essentielles au détriment du fonctionnement de l’Organisation, des membres du personnel placés sous sa supervision et du climat de travail général au sein du Groupe. Il reproche plus précisément à la requérante d’avoir :

⁸ Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40 et 42.

- a. Refusé de confier du travail à une membre du personnel qu'elle supervisait ;
- b. Refusé de terminer l'évaluation de la performance de cette membre du personnel et retardé la procédure de prolongation de son contrat de 29 jours sans justification⁹ ;
- c. Refusé de dispenser sa subordonnée afin qu'elle puisse participer à un groupe d'étude de la Mission, au mépris des instructions de ses supérieurs hiérarchiques¹⁰ ;
- d. Fait fi des directives et instructions de ses supérieurs hiérarchiques concernant le recrutement de la Volontaire des Nations Unies et menacé de ne pas travailler avec cette dernière¹¹ ; et
- e. Incité le personnel du Groupe placé sous sa supervision à ne pas travailler avec la Volontaire des Nations Unies nouvellement recrutée¹².

54. En l'espèce, il convient de trancher les allégations suivantes :

- a. La requérante a-t-elle refusé de s'acquitter de fonctions d'encadrement essentielles ?
- b. La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle régulière ?
- c. La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle rationnelle ?
- d. La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle conforme aux règles de procédure ?

⁹ Annexes 1 à 10 présentées par le défendeur.

¹⁰ Annexes 8 à 10 présentées par le défendeur.

¹¹ Annexe F présentée par la requérante. Annexes 12 à 16 présentées par le défendeur.

¹² Annexe F présentée par la requérante.

e. La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle proportionnée ?

La requérante a-t-elle refusé de s'acquitter de fonctions d'encadrement essentielles ?

Allégation selon laquelle la requérante a refusé de confier du travail à une subordonnée

55. La requérante ne nie pas qu'elle n'a pas confié de travail à sa subordonnée. Elle soutient toutefois qu'elle n'avait pas de tâches à lui assigner puisque c'était au plus fort de la pandémie de COVID-19 et que les opérations avaient été réduites¹³.

56. La requérante manque toutefois d'honnêteté lorsqu'elle affirme qu'elle n'avait pas de travail à confier à sa subordonnée. Elle a expliqué à son premier notateur (M. Okay Mabena) qu'elle ne le ferait pas, car il appartenait à ce dernier et au second notateur (M. Braima Jamanca) de confier des tâches à la subordonnée. Dans le courriel que la requérante a adressé à M. Mabena et au chef du Groupe des carburants de la MINUSCA (M. Ibrahim Kasule)¹⁴, elle leur a dit qu'elle n'avait rien à donner pour le moment, mais, lorsque M. Kasule lui a demandé de préciser ce qu'elle voulait dire par là, elle a répondu que la décision appartenait soit à Okay soit à Fabio. Cela étaye la conclusion selon laquelle la raison qu'elle avance maintenant pour justifier son refus de confier du travail à sa subordonnée est incorrecte.

57. Au sujet du fait qu'elle aurait menacé de ne pas travailler avec la Volontaire des Nations Unies après que celle-ci avait été recrutée, la requérante a déclaré à l'audience que le Groupe manquait cruellement d'effectifs et qu'elle cherchait quelqu'un qui avait déjà de l'expérience. Elle a ajouté que les membres du personnel

¹³ Déposition de la requérante, de 5:14:56.640 à 5:15:26.450.

¹⁴ Annexe 2 présentée par le défendeur.

et elle-même étaient tellement occupés, y compris en dehors des horaires de travail, qu'ils n'avaient même pas eu le temps de former quelqu'un¹⁵.

58. En réponse à une question sur la situation des effectifs du Groupe de l'approvisionnement, elle a dit à l'audience que le Groupe était toujours très (extrêmement) occupé et manquait de personnel, et qu'elle était parfois occupée¹⁶.

59. Ce témoignage contredit son affirmation selon laquelle elle n'avait pas de travail à confier à sa subordonnée et permet de conclure qu'elle ne voulait tout simplement pas confier de travail à la Volontaire des Nations Unies. L'allégation selon laquelle la requérante a refusé de confier du travail à sa subordonnée a donc été prouvée.

Refus de terminer l'évaluation de la performance de ses subordonnés et retard de 29 jours causé à la procédure de prolongation du contrat de sa subordonnée

60. Le premier notateur de la requérante a dit à l'audience qu'il avait demandé à la requérante de fournir un rapport sur la performance de sa subordonnée dès lors qu'elle avait approuvé le plan de travail qui avait été soumis à ce dernier. La requérante a refusé de fournir ce rapport jusqu'à ce que, après consultation de son second notateur, celui-ci lui ait laissé jusqu'au 23 décembre 2020 pour le terminer.

61. La requérante ne conteste pas les preuves ci-dessus. Elle explique cependant qu'elle n'avait pas l'intention d'en arriver là et qu'elle n'avait jamais eu de problème avec aucun membre du personnel¹⁷. Elle a dit ne jamais avoir refusé de fournir ce rapport et qu'elle avait uniquement tardé à le terminer car elle voulait être juste envers cette membre du personnel¹⁸. Elle a ajouté que c'était son second notateur et M. Mabena qui confiaient des tâches à la Volontaire et qu'elle avait pensé être

¹⁵ Déposition de la requérante, à 0:34:34.120 à 0:34:43.910 et de 0:34:44.560 à 0:34:51.550.

¹⁶ Déposition de la requérante, de 1:48:27.410 à 1:48:32.550.

¹⁷ Déposition de la requérante, de 2:5:41.750 à 2:5:51.230.

¹⁸ Déposition de la requérante, de 2:5:53.760 à 2:6:0.500.

une supérieure hiérarchique supplémentaire, raison pour laquelle les choses avaient traîné¹⁹.

62. Interrogée par l'autre partie, la requérante a toutefois reconnu que la membre du personnel en question avait été affectée au Groupe de l'approvisionnement, qu'elle était sa première notatrice pour la période 2019-2020²⁰ et qu'elle avait passé en revue l'évaluation de sa performance au cours de la précédente période de notation²¹. Cela contredit l'explication de la requérante selon laquelle son refus de terminer l'évaluation de la performance de sa subordonnée et le retard de 29 jours causé à la procédure de prolongation du contrat étaient imputables au fait que la subordonnée avait d'autres premiers notateurs.

63. Il existe des motifs suffisants pour conclure, comme le Tribunal le fait, que la requérante a refusé de terminer l'évaluation de la performance de sa subordonnée et retardé la procédure de prolongation du contrat de 29 jours.

Refus de dispenser une subordonnée pour qu'elle puisse participer à un groupe de travail, au mépris des instructions de ses supérieurs hiérarchiques

64. La requérante admet avoir appris le 11 février 2021 que sa subordonnée avait été sélectionnée pour faire partie d'un groupe d'étude de la Mission. Elle reconnaît que, le 18 février 2021, elle n'avait pas dispensé l'intéressée afin qu'elle puisse participer à cette activité²². La requérante explique que la décision ayant été prise le 4 février 2021, elle n'avait aucune dispense à accorder²³. Elle maintient cependant qu'elle n'a pas empêché sa subordonnée d'y participer et qu'elle s'est contentée de dire que sa subordonnée était occupée²⁴. Ces arguments sont clairement contradictoires. L'explication qu'elle a donnée à son premier notateur, à savoir qu'elle n'avait pas été

¹⁹ Déposition de la requérante, de 2:6:1.200 à 2:6:29.610.

²⁰ Déposition de la requérante, de 5:6:21.440 à 5:6:22.180.

²¹ Déposition de la requérante, de 4:58:26.690 à 4:58:31.20.

²² Déposition de la requérante, de 5:8:50.250 à 5:8:58.760.

²³ Déposition de la requérante, de 5:9:3.70 à 5:9:17.650.

²⁴ Déposition de la requérante, de 5:10:17.230 à 5:10:31.840.

consultée par son second notateur au cours du processus de recrutement, donne une autre coloration à cette question.

65. M. Mabena a dit à l'audience qu'il avait prié la requérante, oralement et par écrit, de dispenser la membre du personnel, mais qu'elle avait catégoriquement refusé et que, en fin de compte, l'intéressée n'avait jamais pu participer au groupe de travail. Étant donné que la preuve selon laquelle la requérante a refusé de dispenser sa subordonnée afin qu'elle puisse participer à cette activité est corroborée jusque dans certains détails par le témoignage même de la requérante, il existe des motifs suffisants pour conclure que la requérante n'a pas suivi les instructions de ses supérieurs hiérarchiques en refusant de dispenser sa subordonnée afin qu'elle puisse participer à une activité du groupe de travail.

Non-respect des directives et instructions de ses supérieurs hiérarchiques concernant le recrutement de la Volontaire des Nations Unies, menaces de ne pas travailler avec cette dernière et incitation des membres du personnel à ne pas accepter la Volontaire des Nations Unies

66. Cette allégation s'inscrit dans un contexte non contesté : en septembre 2019, M. Mabena a affecté au Groupe de la requérante un poste temporaire de Volontaire des Nations Unies, qu'il a pris dans un de ses groupes. Le 25 septembre 2019, il a envoyé un courriel à la requérante pour lui demander de préparer un mandat ou une définition d'emploi pour ce poste. Le Directeur de l'appui à la mission a approuvé le prêt de ce poste le 17 octobre 2019 et M. Mabena en a informé la requérante. Il lui a indiqué que le poste relevait désormais de son groupe jusqu'à la fin de l'exercice budgétaire et qu'elle devait s'empresser d'en définir le mandat. Il n'a toutefois reçu le mandat que le 13 décembre 2020, soit 79 jours après qu'il avait demandé à la requérante de le préparer et après de nombreux rappels. La requérante n'a jamais indiqué qu'elle avait éprouvé une quelconque difficulté l'ayant empêchée de préparer un mandat.

67. La requérante ne conteste pas l'élément de preuve selon lequel, après l'arrivée de la Volontaire des Nations Unies à la Mission, elle a envoyé un courriel²⁵ le 5 novembre 2020 à toute son équipe du Groupe de l'approvisionnement les informant qu'elle n'avait procédé à aucun recrutement au sein du Groupe. Elle ne conteste pas non plus que, même avant cela, elle avait constamment indiqué qu'elle ne travaillerait pas avec la Volontaire des Nations Unies. En juin, par exemple, elle a dit à la responsable des ressources humaines qu'elle n'accepterait pas de travailler avec la candidate retenue. Elle l'a également dit au Directeur de l'appui à la mission. Elle ne nie pas qu'elle a même fait savoir à la responsable internationale des Volontaires des Nations Unies à Bonn que la Volontaire ne serait pas acceptée dans son groupe.

68. Bien que la requérante maintienne que ses fonctions d'encadrement lui ont été retirées uniquement parce qu'elle avait signalé que la Volontaire des Nations Unies recrutée ne figurait pas sur la liste des candidats présélectionnés, elle ne conteste pas le témoignage de son premier notateur selon lequel la raison invoquée pour justifier le rejet de la Volontaire des Nations Unies était qu'elle n'avait ni recruté l'intéressée ni participé à son recrutement. Elle a dit que la Volontaire des Nations Unies ne devrait pas lui être imposée.

69. La requérante a indiqué à l'audience qu'elle avait transmis sa plainte en suivant la voie hiérarchique. Le 3 septembre 2020, elle a fait part de ses préoccupations au Directeur de l'appui à la mission, puis a fait monter le problème jusqu'au bureau des Volontaires des Nations Unies, entre autres bureaux de liaison. Elle a dit à l'audience que le bureau des Volontaires des Nations Unies avait répondu à sa plainte en disant qu'il avait examiné l'affaire et que le recrutement aurait lieu²⁶.

²⁵ Annexe 16 présentée par le défendeur.

²⁶ Déposition de la requérante, de 4:11:33.690 à 4:11:40.460 ; de 4:11:48.750 à 4:11:55.100.

70. Le Directeur de l'appui à la mission lui a fait savoir que la question avait été réglée. Ses préoccupations ont été prises en compte, mais le recrutement a tout de même eu lieu²⁷.

71. L'affirmation de la requérante, selon laquelle une expérience de cinq ans dans le domaine de l'approvisionnement était exigée dans l'avis de vacance de poste, mais la candidate retenue ne répondait pas à cette exigence et n'était pas la candidate la plus expérimentée, est contredite par son propre témoignage selon lequel tous les bureaux auxquels elle avait fait part de ses préoccupations ont répondu que ce recrutement ne présentait aucun problème.

72. La requérante donne à entendre que le courriel²⁸ qu'elle a envoyé à des membres du personnel de son groupe a été sorti de son contexte et qu'elle n'a pas affirmé qu'elle ne travaillerait pas avec la Volontaire des Nations Unies, mais seulement dit que cette dernière ne devrait pas lui être imposée.

73. Même en admettant que la requérante n'ait cherché qu'à transmettre le message ci-dessus, au vu de l'ensemble des autres communications, par exemple celles adressées à la responsable des ressources humaines, au Directeur de l'appui à la mission et au bureau international des Volontaires des Nations Unies, desquelles il ressort clairement que la requérante ne comptait pas travailler avec la Volontaire des Nations Unies, il ne saurait y avoir de doute quant au message que le courriel cherchait à faire passer.

74. Il est étrange de constater jusqu'où la requérante est allée pour empêcher le recrutement de la Volontaire des Nations Unies alors qu'elle n'avait aucun pouvoir en matière de recrutement. Elle ne conteste pas le fait que le premier notateur, qui était le responsable du poste à pourvoir, a évalué les 19 candidatures présentées par le bureau des Volontaires des Nations Unies et conclu que la candidate retenue répondait aux exigences imposées pour le poste. Elle ne conteste pas l'élément de preuve selon

²⁷ Déposition de la requérante, de 4:12:34.290 à 4:12:48.350.

²⁸ Annexe 16 présentée par le défendeur.

lequel le Service des ressources humaines a examiné le recrutement et considéré qu'il avait été effectué dans les règles²⁹. Il ressort des preuves que le Directeur de l'appui à la mission, auquel le pouvoir de sélection revenait en dernier lieu, a conclu que la candidate retenue était qualifiée.

75. Le fait que la requérante n'a pas tenu compte des réponses des bureaux de liaison susmentionnés, auxquels elle avait fait suivre sa plainte, et quand même écrit à ses subordonnés de la manière dont elle l'a fait vient corroborer l'affirmation selon laquelle elle a fait fi des directives et instructions de son supérieur hiérarchique concernant le recrutement de la Volontaire des Nations Unies, a menacé de ne pas travailler avec cette dernière et a incité les membres du personnel du Groupe de l'approvisionnement général à ne pas travailler avec elle³⁰.

76. Le Tribunal estime que l'allégation selon laquelle la requérante a refusé de s'acquitter de fonctions d'encadrement essentielles a été prouvée.

La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle régulière ?

77. Il est allégué dans la lettre portant communication de la décision attaquée que la requérante cherchait à créer un climat de travail hostile en détruisant la cohésion et l'entente au sein du Groupe. M. Mabena a dit à l'audience qu'en demandant aux membres du personnel de ne pas accepter la Volontaire des Nations Unies, la requérante cherchait à susciter l'hostilité des autres membres du Groupe, ce qui était contraire aux règles de l'Organisation. En outre, toutes ses actions (désormais établies) constituaient des actes d'insubordination et revenaient à désobéir aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques. Le défendeur soutient que toutes ces actions ont eu une incidence négative sur les opérations et semé la discorde entre les membres du Groupe de l'approvisionnement général, alors que la requérante avait pour responsabilité de faire le contraire. En outre, dès lors que la requérante a refusé de s'acquitter de fonctions de supervision essentielles et de suivre les instructions de

²⁹ Annexes 12 à 14 présentées par le défendeur.

³⁰ Annexe F présentée par la requérante.

ses supérieurs hiérarchiques, et qu'elle n'a pas créé de climat d'entente, la décision contestée est rationnelle et conforme à l'alinéa a) du paragraphe 3.2 de la circulaire ST/SGB/2019/8.

78. Le Tribunal d'appel a estimé que, en principe, lorsqu'il exerce un contrôle juridictionnel, le Tribunal du contentieux administratif n'intervient pas à la légère dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire³¹. Quoiqu'il en soit, une décision discrétionnaire d'ordre administratif peut être contestée aux motifs que l'Organisation n'a pas agi de manière équitable, juste ou transparente³². Il incombe au fonctionnaire de prouver que de tels facteurs ont joué un rôle dans la décision administrative³³.

79. Renvoyant au jugement *Parker*³⁴, la requérante, soutient que la décision attaquée est irrégulière, car elle l'a privée de ses fonctions de supervision et de toutes les responsabilités substantielles qu'un membre du personnel a le devoir et le droit d'exercer.

80. Il est reconnu que la requérante a le devoir et le droit d'exercer ses fonctions³⁵, mais, en tant que membre du personnel, elle a également la responsabilité d'exercer ce devoir et ce droit, et d'en profiter, dans les limites de la loi. Cela est nécessaire pour garantir l'ordre institutionnel et éviter le chaos qui s'ensuivrait si on ne mettait l'accent que sur les droits et les attributions.

81. À cet égard, l'alinéa a) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel énonce que le fonctionnaire doit obéir aux directives et instructions régulièrement arrêtées par le Secrétaire général et par ses supérieurs. L'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel énonce que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire d'affecter le personnel aux différentes fonctions qu'il juge appropriées.

³¹ Arrêt *Hassanin* (2017-UNAT-759), par. 45.

³² Arrêt *Kule Kongba* (2018-UNAT-849), par. 26 ; arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311), par. 32, citant arrêt *Assad* (2010-UNAT-021).

³³ Arrêt *Pirnea* (2013-UNAT-311), par. 32, citant arrêt *Assad* (2010-UNAT-021).

³⁴ Jugement *Parker* (UNDT/2009/066).

³⁵ Jugement *Requérant* (UNDT/2011/187).

82. Comme il a été établi, la requérante a refusé de confier du travail à une membre du personnel placée sous sa supervision, a refusé de terminer l'évaluation de la performance de cette dernière et a retardé la procédure de prolongation de son contrat de 29 jours sans justification. Elle a refusé de dispenser sa subordonnée afin qu'elle puisse participer à un groupe d'étude de la Mission et n'a donc pas suivi les instructions de ses supérieurs hiérarchiques en ce sens. Elle a fait fi des directives et instructions de son supérieur hiérarchique concernant le recrutement de la Volontaire des Nations Unies et menacé de ne pas travailler avec cette dernière. Elle a incité ses subordonnés (le personnel du Groupe de l'approvisionnement général) à ne pas travailler avec la Volontaire des Nations Unies nouvellement recrutée.

83. Le défendeur a avancé que ces actions constituaient des actes d'insubordination, revenaient à désobéir aux instructions des supérieurs hiérarchiques et ont eu une incidence négative sur les opérations en semant la discorde entre les membres du Groupe de l'approvisionnement général. Il a été souligné que la requérante, en tant que supérieure hiérarchique, avait pour responsabilité de créer un climat d'entente au sein de l'institution, mais qu'en se comportant de la sorte elle a au contraire semé la discorde.

84. Le Tribunal convient avec le défendeur que les faits établis constituaient des actes d'insubordination et revenaient à désobéir aux instructions des supérieurs hiérarchiques. La requérante a en effet semé la discorde dans son groupe. Elle a donc failli à sa responsabilité d'exercer ses fonctions et de jouir de son droit au travail dans le respect de la loi. Les principes énoncés dans le jugement *Parker* ont donc été invoqués à tort en l'espèce.

85. Le défendeur cherche à justifier la décision contestée en avançant qu'il s'agissait d'une mesure de prévention à même de promouvoir un climat d'entente et de protéger le personnel contre toute conduite prohibée, conformément à la disposition 1.2 du Règlement du personnel et à l'alinéa a) du paragraphe 3.2 de la circulaire ST/SGB/2019/8.

86. Compte tenu de la nature des faits établis qui ont servi de base à la décision contestée et dès lors que la décision contestée ne devait rester en vigueur que jusqu'à ce que les problèmes liés au climat hostile soient résolus, ladite décision, qui a été prise dans les limites des dispositions juridiques citées, relevait d'un exercice à bon droit du pouvoir discrétionnaire d'organiser le travail du Groupe de l'approvisionnement général dans l'intérêt de l'Organisation et était donc régulière.

La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle rationnelle ?

87. Si la requérante avait le droit de faire part de ses préoccupations concernant le recrutement de la Volontaire des Nations Unies et de faire monter ses préoccupations jusqu'aux différents bureaux de liaison, elle a eu tort – alors que ses préoccupations avaient été examinées et qu'elle avait reçu un retour – de continuer à désobéir aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques et à inciter sa subordonnée à leur manifester leur hostilité.

88. La requérante s'est toujours montrée belliqueuse envers ses supérieurs hiérarchiques, ce qui leur a posé des problèmes de gestion. Il ressort des éléments de preuve que, lorsqu'elle représentait son groupe aux réunions de toutes les sections d'appui de la Mission, elle restait silencieuse et refusait de partager des informations avec son supérieur à l'issue de ces réunions.

89. Elle ne conteste pas que, lorsque son supérieur hiérarchique l'a conviée à une réunion, elle s'est connectée tardivement et a désactivé l'enregistrement. L'explication qu'elle a donnée pour justifier son retard et son explication selon laquelle elle ne savait pas que la réunion était enregistrée sont fausses. Elle ne conteste pas la preuve établissant que les participants aux réunions Teams reçoivent une notification automatique de l'enregistrement de ces réunions au moment où ils se joignent à une réunion. Elle ne prétend pas ne pas avoir vu la notification. Plus important encore, M. Mabena a rapporté que, lorsqu'elle avait désactivé l'enregistrement pour la première fois, il lui avait demandé pourquoi elle avait fait ça et elle lui avait répondu

de ne pas se formaliser pour ça. Il a dit qu'elle avait même à nouveau désactivé l'enregistrement après qu'il l'avait réactivé. Le caractère délibéré de ses actions ne fait donc aucun doute.

90. Elle a également refusé de coopérer aux mesures visant à répondre à ses préoccupations. Elle ne nie pas que, lors de la réunion de médiation convoquée le 21 décembre 2020, elle a refusé de dire quoi que ce soit en présence de son premier notateur. MM. Mabena et Jamanca ont dit que les efforts qu'ils avaient déployés de bonne foi pour régler le différend par voie de médiation se sont heurtés au refus de la requérante de formuler ses préoccupations par écrit.

91. La requérante soutient qu'elle a tenté de parvenir à un règlement amiable avec ses supérieurs hiérarchiques et cite le message qu'elle leur a fait parvenir :

J'ai réfléchi plus avant à la question ci-dessous et je suis disposée et prête à travailler avec l'ensemble du personnel du Groupe de l'approvisionnement, y compris avec M^{me} Fatoumata Sissoko. Je m'efforcerai de créer un climat de travail favorable pour l'ensemble de l'équipe. J'ai également mené à bien la tâche qui m'avait été confiée pour le 19 mars et recueilli les données à distance en raison du pic du COVID et dans le droit fil du devis y afférent. Je me réjouis d'assumer pleinement mes responsabilités en tant que cheffe du Groupe de l'approvisionnement et j'espère avoir de vos nouvelles à ce sujet.

92. L'explication de M. Mabena selon laquelle il ne pouvait pas aborder ou résoudre le problème à ce moment-là puisque la requérante avait saisi le Groupe du contrôle hiérarchique et le BSCI et ne pouvait pas s'immiscer dans une enquête gérée par le chef de mission est plausible.

93. Pour prouver que la décision de la démettre de ses fonctions de supervision était irrationnelle, la requérante soutient que cette décision a eu pour effet de la relever de toutes ses fonctions, aussi bien d'encadrement que de fond. Le défendeur affirme que la lettre portant communication de la décision ne faisait que modifier les relations hiérarchiques, ce qui a eu pour conséquence de lui retirer ses fonctions de supervision. La requérante souligne toutefois qu'il était également indiqué dans la lettre que son premier notateur allait lui confier des tâches, et elle avance que, dès lors que

ses fonctions substantielles comportent des aspects de supervision, il lui est également impossible de s'acquitter de ces fonctions substantielles. Le défendeur affirme cependant que la requérante n'a été démise que de fonctions de supervision, dont elle n'est même pas tenue de s'acquitter.

94. Il est notamment dit dans la lettre portant communication de la décision contestée [traduction non officielle] :

[A]vec effet immédiat, l'ensemble du personnel du Groupe de l'approvisionnement général sera directement placé sous l'autorité d'Adiel, qui me rendra compte, et il en sera ainsi jusqu'à ce que les problèmes liés au climat de travail hostile soient réglés. Je resterai votre supérieur hiérarchique et continuerai de vous confier des tâches. À votre retour de congé, je vous fournirai des détails sur les tâches que vous aurez à accomplir.

95. Cette lettre ne faisait que modifier les relations hiérarchiques de telle sorte que la requérante n'exerce plus les pouvoirs de supervision qui étaient attachés à son poste de cheffe de groupe. L'affirmation selon laquelle ses fonctions substantielles ont également été touchées puisqu'elles comportent des aspects de supervision n'est pas raisonnable. L'intention manifeste du décideur était de ne modifier que les relations hiérarchiques, comme il le confirme dans son témoignage.

96. La requérante souligne également qu'il était mentionné dans la lettre portant communication de la décision que son premier notateur allait lui confier des tâches. Elle interprète cela comme signifiant que le seul travail qu'elle pouvait faire était celui que lui confierait son premier notateur. M. Mabena a toutefois précisé que les tâches qu'il devait spécifiquement confier à la requérante étaient celles qui ne relevaient pas de ses fonctions substantielles. Ces tâches viendraient s'ajouter à son mandat. La requérante s'acquitterait de ses fonctions substantielles comme elle l'avait toujours fait. Le fait qu'elle a reconnu recevoir du travail de clients et que les relations client faisaient partie de ses tâches substantielles en dit long : cela vient renforcer la thèse

selon laquelle ses tâches substantielles n'ont pas été touchées par la décision contestée³⁶.

97. M. Mabena a déclaré qu'il avait depuis lors confié à la requérante des tâches spécifiques, consistant notamment à recueillir des données dans l'ensemble de la Mission, à établir le coût des articles dans des tableaux Excel et à se rendre dans des bureaux de secteur pour distribuer des articles au personnel, ce que la requérante confirme. L'affirmation selon laquelle la décision contestée a rendu la requérante inutile est manifestement erronée.

98. Au vu de toutes les circonstances, y compris le fait que la requérante n'a pas agi dans le respect de ses fonctions de cheffe de groupe, plutôt que de la laisser continuer à superviser d'autres personnes, fonction qui n'est même pas obligatoire (son mandat énonce qu'elle est appelée à guider ou encadrer *éventuellement* de nouvelles recrues ou des fonctionnaires moins expérimenté(e)s), la requérante doit être encadrée afin de rétablir l'entente au sein du Groupe. La décision de la démettre de ses fonctions de supervision est rationnelle.

La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle conforme aux règles de procédure ?

99. La requérante affirme que les actions de ses supérieurs hiérarchiques sont arbitraires et ont violé son droit à une procédure régulière. Elle avance également que la décision contestée est entachée d'un vice de procédure puisque ses supérieurs hiérarchiques n'ont pas respecté les procédures énoncées dans les documents ST/AI/2010/5, ST/SGB/2019/8 et ST/AI/2017/1. Elle dit en outre qu'on ne lui a pas donné la possibilité d'améliorer sa performance.

³⁶ Déposition de la requérante, de 4:41:39.230 à 4:41:44.500 ; de 4:46:46.460 à 4:46:49.850 ; de 4:47:50.790 à 4:47:53.620.

100. Le paragraphe 10.1 de l'instruction ST/AI/2010/5 énonce ce qui suit :

Durant la période d'évaluation, il convient que le premier notateur évalue en permanence la performance. Lorsqu'il relève quelque insuffisance dans le travail du fonctionnaire, il **doit**, en consultation avec le second notateur, **aider activement l'intéressé à y remédier. Les mesures prises pour remédier à toutes insuffisances peuvent consister à prodiguer au fonctionnaire des conseils, à l'affecter à des fonctions qui lui conviennent mieux, à lui organiser une formation additionnelle ou à lui établir un plan d'amélioration de la performance assorti d'un échéancier**, d'objectifs clairs, le premier notateur se chargeant d'accompagner et d'encadrer l'intéressé et de l'entretenir régulièrement de sa performance. [Non souligné dans l'original.]

101. Le Tribunal considère que ces dispositions ne font que donner des exemples de mesures correctives qui peuvent être prises, telles que la mise en place d'un plan d'amélioration de la performance. Cette liste d'exemples n'est ni exhaustive ni obligatoire. La mise en place d'un plan d'amélioration de la performance n'est donc qu'une option disponible et non obligatoire parmi d'autres.

102. Les supérieurs hiérarchiques de la requérante ont décidé de lui retirer temporairement ses pouvoirs de supervision jusqu'à ce que les problèmes liés au climat de travail hostile soient réglés. Bien qu'il puisse être difficile d'imaginer en quoi une telle décision pouvait aider la requérante, au sens de l'instruction ST/AI/2010/5, les preuves établissant que la requérante n'a pas créé un climat d'entente au sein du Groupe et ne s'est pas acquittée de ses fonctions de supervision appuient la thèse selon laquelle elle tirerait parti de la décision contestée puisque cela allégerait sa charge de travail et lui permettrait de se concentrer uniquement sur ses fonctions substantielles. La solution consistant à lui retirer les fonctions dont elle ne s'était pas acquittée afin de permettre au défendeur de répondre à ses préoccupations était une mesure raisonnable. Jusque-là, les règles de procédure ont été respectées.

103. La requérante affirme en outre que ses supérieurs hiérarchiques n'ont pas respecté les procédures énoncées dans la circulaire ST/SGB/2019/8 et l'instruction ST/AI/2017/1. Elle n'a toutefois cité aucune disposition spécifique que le défendeur aurait enfreinte. En d'autres termes, toutes les dispositions pertinentes ont été respectées. L'affirmation de la requérante selon laquelle la décision contestée est entachée d'un vice de procédure est dénuée de fondement.

104. Elle affirme que les actions de ses supérieurs hiérarchiques sont arbitraires et ont violé son droit à une procédure régulière puisqu'elle n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations sur lesquelles la décision attaquée était basée ou d'expliquer ses actes.

105. S'il est envisageable qu'elle n'ait pas eu la possibilité d'expliquer ses actes, les mesures correctives prévues au paragraphe 10.1 de l'instruction ST/AI/2010/5 ne visent qu'à remédier à des performances insatisfaisantes et ne revêtent pas un caractère punitif. Il n'était donc pas nécessaire de mener une quelconque forme d'enquête au cours de laquelle un membre du personnel aurait été tenu d'expliquer ses actes. Le fait que la requérante ne conteste aucun des cinq griefs, mais tente seulement de les justifier, en dit long. L'affirmation selon laquelle elle n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations est mal inspirée. En tout état de cause, le Tribunal estime que la décision était conforme aux règles de procédure.

La décision de démettre la requérante de ses fonctions de supervision est-elle proportionnée ?

106. Le principe juridique applicable est celui de la proportionnalité, qui limite le pouvoir discrétionnaire en ce qu'il exige que toute décision administrative n'excède pas la force nécessaire pour atteindre le résultat voulu. L'exigence de proportionnalité a pour but d'éviter tout déséquilibre entre les répercussions positives et négatives d'une décision administrative et d'inciter l'auteur de la décision à évaluer le caractère indispensable de la mesure et à envisager le recours à des moyens moins drastiques ou oppressifs pour atteindre l'objectif souhaité. Les éléments essentiels de

la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et l'adéquation³⁷.

107. La requérante soutient que la décision n'est pas proportionnée étant donné que tout problème de performance aurait dû être traité en mettant en place un plan d'amélioration de la performance dans le cadre du système de gestion de la performance. Elle a ajouté que si le Secrétaire général dispose d'un large éventail d'options, son pouvoir de choisir n'est pas illimité et doit être exercé de manière raisonnable.

108. La jurisprudence du Tribunal établissant que le défendeur jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'organisation interne de ses unités et de ses départements est abondante et ferme. Le défendeur a le pouvoir de restructurer et de réorganiser ses unités et ses départements pour accroître leur efficacité³⁸. Il n'appartient donc pas au Tribunal du contentieux administratif de se prononcer sur l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire.

109. Le Tribunal a considéré que la mise en place d'un plan d'amélioration de la performance n'était que l'une des nombreuses options disponibles. Les faits de l'espèce, notamment que la requérante a refusé de s'acquitter des fonctions en question au détriment des activités de l'Organisation, des membres du personnel placés sous sa supervision et du climat de travail général au sein du Groupe de l'approvisionnement général, étayaient la conclusion selon laquelle la décision de lui retirer ces fonctions était proportionnée.

110. En conclusion, le Tribunal estime que le Secrétaire général a exercé à bon droit son large pouvoir discrétionnaire de relever la requérante de ses responsabilités après que ses supérieurs hiérarchiques avaient conclu que cette mesure servait l'intérêt supérieur de l'Organisation. Par conséquent, elle ne saurait prétendre aux réparations qu'elle demande.

³⁷ Arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859).

³⁸ Arrêt *Simmons* (2016-UNAT-624), par. 12.

DISPOSITIF

111. La requête est rejetée.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 21 septembre 2022

Enregistré au Greffe le 21 septembre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi