





7. Par courrier électronique du 23 septembre 2011, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision précitée du 24 août 2011, puis le 26 septembre, elle a demandé le contrôle hiérarchique de la décision implicite de ne pas renouveler son engagement au-delà du 30 septembre 2011.

8. Le 27 septembre 2011, la requérante a introduit devant le Tribunal une requête en sursis à exécution contre la décision implicite de ne pas renouveler son

you should have been informed. Consider yourself so informed. Note that you specifically communicated you did not wish to be disturbed [with] work-related issues while on sick leave. This was respected apart from the matter of your performance evaluation ...

Further, what I have seen from our own research (as you have not provided an updated case list) is that you do not have many active files, so the workload can be managed by others.

Given your continued unprofessional and provocative behaviour towards myself as your supervisor as well as other colleagues ... you cannot be trusted as fellow counsel in [the Office of Staff Legal Assistance]. Your actions, or lack thereof, have been extremely disruptive to the Office. I have never experienced such a difficult personnel situation in my almost twenty years in the UN system.

I will discuss your situation again [with the Executive Director of the Office of Administration of Justice] and whoever else is required ... In the meantime please refrain from calling or sending unhelpful, angry emails to colleagues, including myself.

The fact you are pursuing a formal complaint against the [Office of Administration of Justice/Office of Staff Legal Assistance] and are intent on litigating against the Organi[z]ation is a further consideration. I cannot imagine how [the Office of Staff Legal Assistance] can have a colleague handling files and accessing confidential office information in that circumstance.

13.

15. Le 28 octobre, elle s'est enquis de savoir si elle pouvait reprendre les

23. Par lettre du 15 décembre 2011 adressée à la requérante, le Groupe du contrôle hiérarchique a relevé que le 23 novembre 2011, il avait été informé par le Bureau d'administration de la justice que ce dernier et le Bureau d'assistance juridique au personnel avaient accepté les conclusions du jugement UNDT/2011/187 et que la requérante avait reçu de nouvelles tâches ainsi que les moyens de les accomplir. Par conséquent, le Groupe du contrôle hiérarchique estimait que la demande de contrôle hiérarchique de la requérante contre la décision la privant de fonctions était devenue sans objet.

24. Dans son jugement UNDT/2011/213 du 16 décembre 2011, le Tribunal a rejeté comme irrecevable la première requête au fond contre la décision privant la requérante de fonctions (affaire UNDT/GVA/2011/072)

30. Les arguments de la requérante sont les suivants :

Sur la nature disciplinaire de la décision contestée

a. Une sanction est une mesure punitive prise à l'encontre d'un agent à raison de son comportement jugé fautif. Une autorité administrative décidée à sanctionner un agent peut toutefois répugner à recourir à la procédure disciplinaire parce que les faits reprochés ne sont peut-être ou manifestement pas constitutifs d'une faute disciplinaire, parce que la procédure lui apparaît trop longue ou pas assez confidentielle, parce qu'elle présente l'inconvénient d'être contradictoi

d.

- i. Sur l'erreur de droit commise au regard de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ensemble le détournement de pouvoir et la violation du droit de recours : La décision litigieuse est partiellement motivée par l'usage que la requérante a fait de son droit de recours, ainsi qu'il ressort du courrier électronique du Chef du Bureau d'aide juridique au personnel en date du 19 octobre 2011. Or la requérante n'a commis aucune faute en exerçant son droit de recours et la disposition 1.2(f) du Règlement du personnel interdit toute mesure de représailles contre des fonctionnaires exerçant les droits qu'ils tirent dudit Règlement ;
- j. Sur l'erreur de droit commise au regard de la disposition 10.2 du Règlement du personnel : La décision contestée est une mesure à caractère disciplinaire non prévue par la disposition 10.2 et qui viole le principe de la légalité des sanctions disciplinaires ;
- k. Sur l'erreur de fait : La décision est également entachée d'une erreur de fait étant donné que la requérante n'a eu aucun comportement fautif ;

n. Sur l'erreur de droit commise au regard de la disposition 1.2 du

et mandat du Bureau de l'administration de la justice), le Chef du Bureau d'aide juridique au personnel coordonne les activités de représentation du personnel et supervise les travaux des fonctionnaires de son service ; il administre en outre les ressources humaines et financières et autres moyens alloués à son service, selon qu'il convient, et donne des avis au Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice sur les questions d'administration, de personnel et de logistique liées aux activités du Bureau d'aide juridique au personnel ;

c. En l'espèce, la requérante n'a travaillé que huit jours entre le 21 juillet et le 17 octobre 2011. Au regard de ses absences répétées et prolongées, pendant lesquelles elle n'était pas joignable et avait demandé à ne pas être dérangée, le Chef du Bureau d'aide juridique au personnel a été contraint de réassigner à d'autres conseils les affaires précédemment confiées à la requérante. Cette décision, prise afin de protéger les besoins des bénéficiaires de l'aide juridique, était donc raisonnable et justifiée ;

d. La décision de priver la requérante de l'accès au système interne de partage des données (« eRoom »), qui contient des informations confidentielles sur toutes les affaires, a été prise suite à une altercation entre la requérante et un autre conseil du Bureau d'aide juridique au personnel au cours de laquelle la requérante a menacé ce dernier de contacter ses clients. La décision a été prise pour empêcher la mise en œuvre de la menace, et ainsi protéger les intérêts des bénéficiaires de l'aide juridique et la réputation du Bureau d'aide juridique au personnel ;

e. Les allégations de la requérante selon lesquelles, d'une part, son nom a été effacé de la liste des destinataires des courriers électroniques du Bureau d'aide juridique au personnel et, d'autre part, elle n'était plus invitée aux réunions de service sont fausses. Par ailleurs, elle a continué à avoir accès à son espace de travail et à ses dossiers. L'allégation selon laquelle elle a été de fait évincée du service est donc sans fondement et doit être rejetée ;

f. Le Chef du Bureau d'aide juridique au personnel a agi uniquement dans l'intérêt du service et ses décisions constituent un exercice raisonnable de l'autorité qui lui a été déléguée ;

g. L'indemnité de 100 000 EUR réclamée par la requérante est

35. En l'espèce, la décision contestée, qui est constituée en réalité de plusieurs mesures d'organisation du service, a été prise par le supérieur hiérarchique direct de la requérante et a eu pour seul effet de la priver de fait de toute possibilité d'exercer ses fonctions, tout en lui imposant d'être présente au service.

36. Le Chef du Bureau d'aide juridique au personnel, en tant que supérieur hiérarchique direct de la requérante, était en droit, notamment en raison des congés pris par cette dernière, d'attribuer les dossiers qui lui étaient confiés à

