

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/002  
Jugement n° UNDT/2021/005  
Date : 2 février 2021  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffe :** New York

**Greffière :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

DELSOL

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Katrina Waiters, Fonds des Nations Unies pour la population

Affaire n° UNDT/NY/2020/002

Jugement n° UNDT/2021/005

## **Introduction**

1. Le 15 janvier 2020, le requérant, ancien fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), a formé un recours contre le rapport d'évaluation et d'amélioration de ses résultats pour l'année 2018.
2. Dans sa réponse, déposée le 16 février 2020, le défendeur a soutenu que la requête était sans fondement.
3. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal estime que l'évaluation de la performance a été faite dans le respect de la procédure applicable et qu'elle était donc régulière. En conséquence, la requête est rejetée.

## **Faits**

4. Dans son rapport d'évaluation pour 2016, le requérant a obtenu l'appréciation « Objectif partiellement atteint » pour les objectifs de son plan de travail et du plan d'amélioration de ses résultats. En 2017, il a obtenu l'appréciation « Objectif partiellement atteint » pour les objectifs de son plan de travail. Le requérant n'a pas contesté ces rapports.
5. Le rapport d'évaluation du requérant pour 2018, terminé le 21 mai 2019, faisait état de compétences de base et de compétences fonctionnelles en « progression ».
6. Le requérant a introduit, le 22 mai 2019, une demande de révision du rapport d'évaluation et d'amélioration de ses résultats pour 2018 et déposé, le 21 juin 2019, une nouvelle demande de révision corrigée.
7. Le 12 août 2019, le jury de révision a décidé de maintenir les appréciations « en progression » portées dans son rapport de 2018 sur les compétences. Comme suite à la demande de contrôle hiérarchique présentée par le requérant, l'Administration a confirmé la teneur du rapport de 2018.

8. Le 29 août 2019, l'Administration a notifié au requérant sa décision de ne pas renouveler son contrat au-delà de la date d'expiration du 31 octobre 2019, en raison de résultats insatisfaisants.

## **Examen**

### *Cadre juridique*

9. Dans l'affaire *Ncube* (2017-UNAT-721), le Tribunal d'appel, aux paragraphes 17 et 18, a statué que lorsque la performance est le motif allégué de la décision portant non-renouvellement de l'engagement du requérant, l'Administration est tenue d'étayer ce motif par une justification en rapport avec la performance. Il a précisé que des commentaires informels sur la performance du fonctionnaire ne suffisent pas à justifier une décision de non-renouvellement fondée sur l'insuffisance de la performance et que l'Administration doit respecter le cadre d'évaluation et de notation. Le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires a notamment pour objectif de préserver l'efficacité de l'Organisation et la responsabilité effective du fonctionnaire.

10. Dans l'affaire *Sarwar* (2017-UNAT-757), le Tribunal d'appel, au paragraphe 74, a réaffirmé une jurisprudence bien établie selon laquelle le Tribunal du contentieux administratif ne peut, dans le cadre de son contrôle de l'évaluation par l'Administration de la performance du fonctionnaire, procéder à un examen *de novo*, en substituant son jugement à celui de l'Administration.

### *Débat*

11. Le requérant allègue plusieurs irrégularités de procédure dans l'examen du rapport d'évaluation de 2018 par le jury de révision ; le Tribunal les examinera l'une après l'autre.

Éléments examinés par le jury de révision

12. Le requérant déclare que le jury ne lui a pas fait part des observations recueillies auprès de son supérieur hiérarchique et de deux autres membres du personnel. Cela participe, d'après lui, du phénomène de *mobbing* dont il fait actuellement l'objet.

13. Le défendeur répond que le jury a entendu le requérant, son supérieur hiérarchique et deux sources « à notateurs multiples » des objectifs du plan de travail du requérant, dont ce dernier a demandé que l'une soit entendue. Le défendeur déclare que le manuel du FNUAP relatif à la procédure d'objection et aux recours connexes concernant l'évaluation et l'amélioration des résultats a été suivi.

14. Le Tribunal rappelle que, dans l'affaire *Ross* [2019-UNAT-944 (par. 25)], le Tribunal d'appel a conclu que lorsque l'on allègue un motif illégitime, il convient d'étayer cette allégation et d'en présenter les preuves au Tribunal du contentieux administratif.

15. En l'espèce, le requérant ne fournit aucune preuve que la motivation du jury ait procédé d'un « phénomène de *mobbing* ». Il ressort du dossier que le requérant n'a déposé de plainte pour faute contre son supérieur hiérarchique qu'après que le rapport sur le cycle de 2018 a été achevé.

16. Il ressort également des pièces du dossier que le jury a entendu le requérant, son supérieur hiérarchique, deux de ses collègues, identifiés à la fois par lui et son supérieur hiérarchique, et tenté sans succès d'entendre un autre collègue identifié par le requérant. En outre, le jury a examiné les documents fournis par le requérant et les témoins interrogés, ainsi qu'un rapport « à notateurs multiples » portant sur les compétences.

17. Il convient également de préciser que le requérant ne dit pas que, parmi les éléments de preuve recueillis par le jury de révision, il y en ait qui soient faux, il conteste simplement l'appréciation qu'en fait le jury.

18. Le Tribunal constate en outre que les éléments recueillis et examinés par le jury sont strictement conformes au manuel relatif à la procédure d'objection. En outre, ce dernier n'exige pas que le fonctionnaire ait la possibilité de réfuter les éléments recueillis.

#### Trouble médical du requérant

19. Le requérant fait valoir que la mention de ce qu'il appelle « sensibilité à l'alcool », qui figure dans le dossier par autorisation du jury de révision, a donné une fausse impression de sa conduite et qu'elle est la cause des deux appréciations négatives.

20. Le défendeur répond que le supérieur hiérarchique du requérant a suffisamment étayé, documents à l'appui, le caractère impropre et non professionnel de la conduite observée chez le requérant. Même si, comme ce dernier le prétend, ce comportement procède d'un trouble médical, le défendeur déclare que ce trouble n'exclut pas que la conduite auquel il a donné lieu soit consignée comme signifiante au regard de sa performance. Le défendeur fait valoir en outre que si le requérant était conscient de sa sensibilité à l'alcool, il aurait dû s'abstenir de consommer de l'alcool pendant les heures de travail et lors de ses déplacements officiels en compagnie de collègues et de donateurs.

21. Au dossier a été consigné un incident survenu en novembre 2018 au cours duquel le requérant a été observé par des collègues et des représentants de donateurs, au cours d'un vol effectué en mission officielle, dans un tel état d'ébriété qu'il a dû être débarqué de l'avion en fauteuil roulant. L'incident a été mentionné dans le rapport d'évaluation de 2018 comme indiquant une insuffisance au regard de la valeur fondamentale d'intégrité, compte tenu des retombées sur la réputation de l'Organisation. Au cours de la procédure, le jury a pris note de cet incident ainsi que du fait que le requérant a reconnu sa conduite et que l'incident a donné lieu à un processus de médiation.

22. Le Tribunal relève que, lors du déplacement susmentionné, le requérant représentait le FNUAP et que son comportement désordonné a été observé tant par ses collègues que par les représentants des donateurs. L'Administration, de l'avis du Tribunal, est raisonnablement fondée à conclure que le comportement du requérant a eu une incidence manifeste sur la réputation de l'Organisation. Même si ce comportement procédait d'un trouble médical, cela n'exonère pas le requérant de la responsabilité de traiter comme il sied ce problème médical. Il ne semble pas que le requérant ait informé les services médicaux de l'Organisation du trouble dont il souffrait, afin que des mesures soient prises sur son lieu de travail pour prévenir toute conséquence sur sa performance ou pour l'Organisation en général.

23. Dans ces conditions, il était justifié que le supérieur hiérarchique du requérant considère l'incident survenu en novembre 2018 comme un problème de performance au regard de la valeur fondamentale d'intégrité.

#### Composition du jury

24. Le requérant déclare en outre que le jury de révision n'a pas été constitué dans les formes puisqu'il ne comprenait pas de représentant(e) du Conseil du personnel.

25. Le défendeur indique en réponse que la constitution du jury (trois membres et un(e) secrétaire) respectait la procédure et qu'elle a été approuvée sans réserve par le Conseil du personnel.

26. Le Tribunal note que le manuel relatif à la procédure d'objection prévoit que les membres du jury de révision sont nommés conjointement par le (la) directeur(trice) des ressources humaines, son adjoint(e) et le (la) présidente du Conseil du personnel. Un courriel du Greffe du Conseil du personnel adressé au FNUAP en date du 5 janvier 2018 confirme que le Conseil du personnel a approuvé la composition du jury de révision.

27. Le Tribunal ne constate donc aucune irrégularité dans la composition du jury de révision.

Mesures prises pour remédier aux insuffisances constatées dans la performance du requérant

28. Le requérant avance également qu'il n'a pas bénéficié, à l'occasion de son examen à mi-parcours, de mesures correctives pour pouvoir améliorer sa performance.

29. Le défendeur répond que l'Organisation a déployé d'importants efforts pour aider le requérant à améliorer ses résultats, et met en exergue à cet égard la déclaration de son supérieur hiérarchique devant le jury de révision, où il est fait référence à des problèmes de performance signalés dès juin 2018 et qui ont fait l'objet d'un dialogue avec le requérant en juin, juillet et août 2018. En outre, le supérieur hiérarchique énumère une série d'entretiens organisés avec le requérant durant l'année 2018 pour trouver des solutions à ses besoins en matière de formation.

30. Le Tribunal est convaincu que les pièces fournies par le défendeur montrent que les supérieurs hiérarchiques du requérant ont suffisamment appelé son attention sur ses insuffisances sur le plan professionnel et lui ont donné des possibilités de s'améliorer.

Plainte du requérant contre son supérieur hiérarchique

31. Enfin, le requérant déclare que l'Administration n'a pas donné suite à la plainte qu'il a déposée contre son supérieur hiérarchique pour abus d'autorité.

32. Comme le Tribunal l'a déjà indiqué, le requérant n'a déposé plainte qu'en juillet 2019, c'est-à-dire après que le rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats pour 2018 a été terminé (mai 2019). Par conséquent, le traitement de la plainte par l'Administration n'a pas pu avoir d'incidence sur l'issue du cycle d'évaluation et d'amélioration des résultats de 2018.



**Dispositif**

33. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 2 février 2021

Enregistré au Greffe le 2 février 2021

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York