



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/088

Jugement n° : UNDT/2021/080

Date : 1^{er} juillet 2021

Original : anglais

Juge : M^{me} Agnieszka Klonowiecka-Milart

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

MBOGOL

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Costin Simiyu Mulongo, Costin & Webster Law
Alain Michel Ebele Dikor
Miller Wanjala Bwire

Conseils du défendeur :

Nicole Wynn, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit
administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU
Rosangela Adamo, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit
administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour (MINUAD). Elle a occupé le poste de spécialiste des questions politiques de classe P-4 au sein de la Section des affaires politiques.

2. Par une requête incomplète du 16 août 2018 adressée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (« le Tribunal ») à Nairobi, la requérante a contesté, selon ses termes, la décision de ne pas reformuler son évaluation de la performance pour la période allant de septembre 2016 à mars 2017 afin de corriger et de finaliser le document conformément aux instructions données le 19 octobre 2017 par le responsable des ressources humaines, ainsi que les conséquences de cette décision, notamment le non-renouvellement de son engagement à la suite d'une procédure de réduction des effectifs. En outre, la requérante a demandé au Tribunal de lui accorder une prorogation de délai de 30 jours pour lui permettre de compléter sa requête. Le Tribunal a fait droit à la demande et la requérante a complété sa requête le 14 septembre 2018.

3. Par une réponse du 26 décembre 2018, le défendeur a fait valoir que la requête était irrecevable.

RAPPEL DE LA PROCÉDURE

4. Par l'ordonnance n° 048 (NBI/2019), le Tribunal a ordonné à la requérante de répondre à la question de la recevabilité de sa demande au plus tard le 25 avril 2019. La requérante n'a pas exécuté l'ordonnance n° 048.

5. Après avoir examiné les pièces écrites, le Tribunal a jugé la requête recevable¹.

¹ Ordonnance n° 140 (NBI/2019).

6. Le 23 octobre 2019, lors d'une conférence de mise en état, le Tribunal a informé les parties que son examen porterait uniquement sur les décisions administratives découlant directement des commentaires négatifs qui figuraient dans le document électronique d'évaluation de la performance (« e-PAS ») de la requérante². Par l'ordonnance n° 167 (NBI/2019), le Tribunal a ordonné aux parties de présenter des écritures sur les répercussions que les évaluations et commentaires négatifs consignés dans l'e-PAS de la requérante avaient eues sur sa note générale lors du processus d'examen comparatif. Il a également ordonné au défendeur de fournir des éclaircissements sur la différence entre le principe de notation des valeurs fondamentales défini dans le mandat du jury chargé de l'examen comparatif et les notes qui figuraient dans la matrice d'évaluation générale. Le défendeur a déposé ses écritures le 13 décembre et la requérante le 16 décembre 2019.

7. Le 4 février 2020, en application de l'ordonnance n° 011 (NBI/2020), la requérante a informé le Tribunal de son intention d'appeler quatre personnes à témoigner en sa faveur lors d'une audience. Deux des témoins évoqueraient le fait que la Mission n'avait pas modifié son e-PAS 2016–2017 et ne l'avait pas fourni en vue du processus d'examen comparatif, tandis que les deux autres parleraient de l'existence de deux postes de classe P-4 au moment du processus d'examen comparatif, raison pour laquelle, sans l'e-PAS contesté, elle aurait été maintenue en service. La requérante a également allégué qu'alors qu'elle était éligible à un engagement de caractère continu, le défendeur avait délibérément retardé le processus jusqu'à son licenciement.

8. Le 14 février 2020, la requérante a informé le Tribunal que tous ses témoins avaient refusé de déposer et a demandé que son affaire soit soumise à médiation. Le 25 février 2020, la requérante a déposé des écritures dans lesquelles elle a réaffirmé qu'au moment du processus d'examen comparatif, deux postes de classe P-4 étaient vacants, et non un seul, car un poste non pourvu n'avait pas été pris en compte. Le défendeur s'est opposé à l'audition des témoins de la requérante au motif que

² Ordonnance n° 167 (NBI/2019).

les circonstances pour lesquelles ils étaient proposés étaient soit incontestées soit dénuées de pertinence³.

9. Le 2 mars 2020, le défendeur a communiqué à la requérante le dossier de procédure de sorte qu'elle puisse formuler des observations. La requérante s'est opposée à l'exclusion de ses écritures du 25 février 2020 et à l'inclusion de plusieurs courriels l'accusant de manquements⁴. Le 5 mars 2020, le défendeur a déposé le dossier de procédure et le Tribunal l'a accepté dans son intégralité.

10. Le 11 mars 2020, en application de l'ordonnance du Tribunal, le défendeur a déposé une copie de la demande de contrôle hiérarchique adressée le 6 janvier 2018 par la requérante au Groupe du contrôle hiérarchique.

11. Le 11 mars 2020, des fonctionnaires de la MINUAD ont témoigné en faveur du défendeur : M. Ebow Idun, alors Responsable adjoint des ressources humaines ; M. Seidina O.I.I. Joof, membre du jury de l'examen comparatif, et M^{me} Rose Dennis, Présidente du jury de l'examen comparatif. Le 12 mars 2020, le Tribunal a entendu les dépositions de la requérante et de M. Aggrey Kedogo, alors Responsable des ressources humaines de la MINUAD. L'audience a été ajournée pour permettre à la requérante de faire appel à un conseil, au défendeur de localiser les témoins que le Tribunal jugeait importants et aux parties de soumettre des preuves documentaires supplémentaires⁵. Afin d'aider la requérante à bénéficier des services d'un conseil, le Tribunal a ordonné au Bureau de l'aide juridique au personnel d'exécuter l'ordonnance n° 061 (NBI/2020), mais le Bureau a refusé de représenter l'intéressée⁶.

12. Le 19 mars 2020, en application des ordonnances délivrées par le Tribunal à l'issue de l'audience, la requérante a présenté sa demande de contrôle hiérarchique, la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique, sa déclaration au Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD à propos d'une allégation selon laquelle elle aurait mis en

³ Réponse du défendeur à l'ordonnance n° 40 (NBI/2020).

⁴ Écritures de la requérante datées du 4 mars 2020.

⁵ Ordonnance n° 061 (NBI/2020).

⁶ Ibid.

danger d'autres fonctionnaires de la MINUAD en utilisant une escorte armée qui leur avait été fournie (« l'incident du 9 août 2017 »), ainsi que d'autres preuves documentaires. Le 31 mars 2020, le défendeur a soumis un rapport du Groupe des enquêtes spéciales de la MINUAD selon lequel l'incident du 9 août 2017 était dû à un manque de coordination managériale. Le défendeur a également fourni au Tribunal les informations suivantes : a) contrairement aux allégations de la requérante, il n'existait pas de rapport d'audit sur le processus de dialogue et de consultation interne au Darfour et b) la plainte déposée contre la requérante par l'administrateur recruté sur le plan national (AN), M. Osman Issa Hassan, avait été traitée comme une question de gestion de la performance et non de discipline.

13. Le 30 avril 2020⁷, la requérante a déposé une pièce qu'elle a qualifiée de requête aux fins de contestation des faux rapports. Dans ces écritures, elle a allégué que tous les documents déposés par le défendeur le 31 mars 2020 étaient faux et fondés sur la falsification et la fraude. Elle a également allégué que son e-PAS et la plainte déposée par l'AN étaient de faux documents. Dans des écritures datées du 5 août 2020, la requérante a allégué qu'elle continuait de constater des modifications et des altérations des faits dans les documents fournis au Tribunal par le défendeur.

14. Le 26 août 2020, le défendeur ayant confirmé la disponibilité de M. Hassan et du premier notateur de la requérante, M. Berhanemeskel Nega, et la requérante s'étant assurée les services d'un conseil, le Tribunal a informé les parties qu'il reprendrait l'audition des témoignages le 8 septembre 2020⁸.

15. Le 31 août 2020, le conseil de la requérante a informé le Tribunal que les témoins importants pour la cause de sa cliente avaient refusé de déposer. Le conseil n'a pas nommé les témoins et n'a pas non plus démontré en quoi leur témoignage serait pertinent. Il a demandé le renvoi de l'affaire au service de médiation en vue d'un règlement amiable.

⁷ La requérante a déposé à nouveau les mêmes écritures le 16 juillet 2020.

⁸ Ordonnance n° 160 (NBI/2020).

16. Le 8 septembre 2020, le Tribunal a repris l'audition des témoignages et a entendu M. Nega et M. Hassan. À l'issue de cette audience, au vu de l'intérêt manifesté par la requérante pour une médiation, le Tribunal a suspendu la procédure et accordé au conseil du défendeur un délai courant jusqu'au 21 septembre 2020 pour décider si une médiation serait possible.

17. Le 22 septembre 2020, avec l'accord des parties, le Tribunal a suspendu la procédure et renvoyé l'affaire au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies⁹. Le 30 novembre 2020, le Bureau a informé le Tribunal que la médiation n'avait pas abouti. En conséquence, le Tribunal a repris la procédure et a invité les parties à déposer leurs conclusions finales¹⁰. Elles ont été reçues le 10 juin 2021.

RAPPEL DES FAITS

18. La requérante est entrée au service de la MINUAD le 3 juin 2010 en qualité de spécialiste des questions politiques. Du 7 juin 2015 au 8 mai 2016, elle a pris un congé spécial sans traitement¹¹.

19. Le 2 août 2016, la personne qui était alors Chef de la Section des affaires politiques a demandé la réaffectation de la requérante d'El-Fasher au Bureau de liaison de Khartoum. L'adjoint du Représentant spécial conjoint a refusé cette demande et a ordonné que la requérante soit plutôt affectée au secteur sud¹². Du 1^{er} septembre 2016 au 29 septembre 2017, la requérante a été réaffectée d'El-Fasher, au Darfour septentrional, à Nyala, au Darfour méridional¹³.

⁹ Ordonnance n° 184 (NBI/2020).

¹⁰ Ordonnances n° 102 (NBI/2021) et 109 (NBI/2021).

¹¹ Réponse du défendeur, annexe R/1.

¹² Réponse du défendeur, annexe R/2, p. 3.

¹³ Réponse du défendeur, annexe R/1.

20. Pendant la réaffectation de la requérante à Nyala, M. Nega, Chef de bureau, était son premier notateur, tandis que M. Momodu Koroma, Chef par intérim de la Section des affaires politiques, était son deuxième notateur.

21. Il est amplement démontré qu'à la suite de la prise fonctions de la requérante à Nyala, un conflit a éclaté sur le lieu de travail.

22. En août 2017, la requérante a reçu son e-PAS, dans lequel son premier notateur avait écrit qu'elle devait améliorer plusieurs de ses compétences. Il avait toutefois donné une appréciation positive de sa performance générale. Les contradictions figurant dans l'e-PAS ont entraîné l'intervention de M. Kedogo, qui n'a cependant pas apporté de correction.

23. Le 30 septembre 2017, la requérante a été réaffectée de Nyala à El-Fasher¹⁴.

24. En octobre 2017, il a été procédé à un examen comparatif au cours duquel la requérante a été placée dans la catégorie des personnes à licencier, notamment sur la base de son e-PAS¹⁵.

25. Le 29 novembre 2017, la Section des ressources humaines de la MINUAD a informé la requérante que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2017 en raison de la suppression de son poste¹⁶.

RECEVABILITÉ

Faits pertinents

26. Le 31 mars 2017, la requérante a présenté son plan de travail pour la période d'évaluation allant de septembre 2016 à mars 2017 (« l'e-PAS 2016–2017 »)¹⁷. Pour expliquer cette remise tardive, elle indique que comme elle ne participait pas au projet principal de la Section, elle devait composer elle-même son portefeuille

¹⁴ Réponse du défendeur, annexe R/1.

¹⁵ Réponse du défendeur, annexe R/14.

¹⁶ Requête, annexe relative à la suppression du poste.

¹⁷ Requête, annexe relative à l'e-PAS 2016–2017.

d'activités.

27. Le 10 août 2017, la requérante a reçu son e-PAS 2016–2017 contenant l'évaluation et la notation de son premier notateur ainsi que les commentaires de son deuxième notateur, pour examen et signature. L'appréciation générale était « Performance répondant aux attentes », mais plusieurs notes « C » (à améliorer) avaient été attribuées dans la partie consacrée aux valeurs fondamentales et aux compétences de base¹⁸. La requérante n'a pas signé l'e-PAS mais a ajouté des commentaires sur l'évaluation dans Inspira¹⁹.

28. S'agissant de la valeur fondamentale « Respect de la diversité », le premier notateur de la requérante lui a attribué la note « C – À améliorer ». Dans un commentaire il a ajouté que si l'expérience et les compétences de la requérante en matière d'affaires politiques étaient reconnues, elle devait cependant progresser pour ce qui est de travailler avec des personnes d'origines diverses et de traiter les collègues, en particulier les membres de l'équipe, avec dignité. S'agissant des compétences de base que sont l'esprit d'équipe et le sens des responsabilités, le premier notateur de la requérante lui a attribué la note « C – À améliorer ». Dans un commentaire il a ajouté que la requérante possédait de bonnes compétences en matière de rédaction et d'analyse, ce qui était attendu d'un spécialiste des questions politiques, mais qu'elle devait améliorer la coopération avec les collègues de son équipe et les autres. En outre, elle devait mieux appuyer les membres de son équipe et mieux prendre en charge ses propres manquements et ceux des personnes qu'elle supervisait²⁰.

29. En ce qui concerne les compétences d'encadrement que sont le suivi du comportement professionnel, les qualités de chef, la responsabilisation des subordonnés et l'aptitude à donner confiance, le premier notateur de la requérante lui a attribué la note « C – À améliorer ». Dans un commentaire, il a ajouté que

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

la requérante avait eu du mal à gérer le personnel qu'elle supervisait et que ces difficultés avaient pesé sur ses relations de travail avec l'équipe et sur les performances générales de l'équipe. Afin de mettre en œuvre efficacement le plan de travail de l'unité et d'exécuter le mandat de la mission, il convenait de remédier à ces lacunes. Dans son commentaire sur la performance générale de la requérante, le premier notateur lui a vivement recommandé de résoudre les problèmes auxquels elle avait été confrontée lors de la gestion de son équipe et d'améliorer sa façon de travailler avec les autres²¹.

30. Le deuxième notateur de la requérante a conclu l'évaluation avec les commentaires suivants [traduction non officielle] :

Bien que selon l'évaluation générale du premier notateur, [la requérante] réponde aux attentes, certaines notes attribuées à certains indicateurs clés nécessitent un commentaire. En ce qui concerne les valeurs fondamentales de l'ONU, [la requérante] a obtenu la note C pour le respect de la diversité. S'agissant des compétences de base, [la requérante] a obtenu un C dans les domaines de l'esprit d'équipe et du sens des responsabilités, et pour ce qui est des compétences en matière d'encadrement, [la requérante] a obtenu un C dans quatre d'entre elles, à savoir le suivi du comportement professionnel, les qualités de chef, la responsabilisation des subordonnés et l'aptitude à donner confiance. [La requérante] a pour ainsi dire échoué concernant une valeur fondamentale de l'ONU, le respect de la diversité, ainsi que des compétences de base et managériales essentielles qui sous-tendent le leadership et le travail d'équipe à l'ONU. J'estime donc qu'à l'heure actuelle, [la requérante] n'est pas capable d'exercer les fonctions de chef d'équipe car l'évaluation met en doute ses qualités d'encadrement. Par conséquent, je recommande que le statut de chef d'équipe de [la requérante] soit revu. [La requérante] doit également améliorer d'autres valeurs fondamentales et compétences de base essentielles qui pourraient avoir une incidence sur sa future performance générale. Je recommande donc que [la requérante] bénéficie d'un solide mentorat qui l'aide à réagir en apportant les améliorations nécessaires²².

²¹ Ibid.

²² Ibid.

31. Le 19 octobre 2017 (c'est-à-dire deux jours après l'annonce d'un examen des besoins en personnel civil²³), la requérante a participé à une réunion avec M. Koroma et M. Kedogo dans le but de discuter des préoccupations liées à son e-PAS et à celui de M. AMK, l'un des AN que la requérante était censée superviser. Comme l'a expliqué M. Kedogo devant le Tribunal, il avait relevé des divergences entre les commentaires et la note générale de fin de période d'évaluation indiqués dans l'e-PAS de la requérante et avait insisté pour que deuxième et le premier notateur harmonisent leur appréciation. Il a toutefois indiqué qu'il n'avait pas eu l'intention de prendre une décision au sujet de l'évaluation de la requérante et ne se sentait pas compétent en la matière²⁴.

32. Le même jour, dans un courriel envoyé au premier notateur, avec copie à la requérante, le deuxième notateur a indiqué ce qui suit : i) le responsable des ressources humaines avait conclu que son évaluation contenait des incohérences car il avait attribué la note « C » à sept valeurs fondamentales et compétences de base mais avait conclu avec l'appréciation générale finale « Performance répondant aux attentes » ; ii) le responsable des ressources humaines estimait que l'évaluation avait été rédigée de mauvaise foi et pouvait être contestée par la requérante ; et iii) le responsable des ressources humaines avait recommandé de modifier l'e-PAS. Dans son courriel, le deuxième notateur a également indiqué que lors de cette réunion, il avait informé le responsable des ressources humaines de la réaction du premier notateur, à savoir qu'il n'avait aucune intention de modifier l'e-PAS et que la requérante était libre d'engager une procédure de contestation.

33. Aucune modification n'a été apportée à l'e-PAS 2016–2017 de la requérante, ni par son premier ni par son deuxième notateur²⁵.

²³ Réponse, annexe 11.

²⁴ Déposition orale de M. Kedogo (12 mars 2020).

²⁵ Requête, par. 13.

Argumentation des parties

34. Le défendeur fait valoir que la requête est irrecevable *ratione materiae* car ni l'appréciation « Performance répondant aux attentes » ni les commentaires figurant dans l'évaluation ne constituent une décision administrative susceptible de recours au sens de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal. En outre, le défendeur avance que la demande de contrôle hiérarchique effectuée à propos du refus de réécrire l'e-PAS était tardive, puisqu'elle aurait dû être déposée le 18 décembre 2017²⁶.

Examen

35. C'est un principe de droit bien établi que le requérant doit identifier et définir la décision administrative qu'il entend contester²⁷. Cependant, le Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal d'appel ») a estimé que le Tribunal du contentieux administratif avait le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée par un requérant et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle²⁸.

36. Une lecture rapide de la déclaration de la requérante concernant la décision contestée, à la page 3 de la requête, pourrait conduire à la conclusion qu'elle conteste uniquement la décision de son premier notateur de ne pas modifier son e-PAS 2016–2017. Cependant, la lecture des pages 5 à 10 de la requête, conjointement avec la demande de contrôle hiérarchique de la requérante, montre qu'elle conteste également les conséquences de la décision de son premier notateur. Ces conséquences, précisées aux paragraphes 15 à 17 de sa demande de contrôle hiérarchique, sont le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée et le fait qu'à la suite de la suppression de son poste, l'Administration ne se serait pas efforcée de bonne foi de lui trouver un autre poste convenable conformément

²⁶ Écritures du défendeur en application de l'ordonnance n° 40 (NBI/2020), par. 3.

²⁷ Voir arrêt *Planas* (2010-UNAT-049) et arrêt *Farzin* (2019-UNAT-917).

²⁸ Arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20.

à l'alinéa e) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel.

37. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la contestation de la requérante ne porte pas uniquement sur la décision du premier notateur de ne pas modifier son e-PAS 2016–2017, mais s'étend aussi à la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée, avec l'allégation connexe que l'administration ne se serait pas efforcée de bonne foi de lui trouver un autre poste convenable.

38. S'agissant de la demande de reformulation de l'e-PAS, le Tribunal rappelle l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal, qui énonce ce qui suit :

1. Le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne visée au paragraphe 1 de l'article 3 du présent Statut contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation pour :

a) Contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les Statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée.

39. La section 15.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement) énonce ce qui suit :

Tout fonctionnaire qui conteste l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » ou « Performance ne répondant pas aux attentes » attribuée à la fin de la période d'évaluation peut, dans les 14 jours suivant la date à laquelle il a signé le rapport e-PAS ou e-performance, soumettre au chef du service administratif dont il relève au Siège, au chef de l'Administration dans les bureaux hors Siège ou au chef de l'appui à la mission, selon le cas, une déclaration écrite exposant ses objections et indiquant brièvement les motifs précis pour lesquels il estime mériter une meilleure appréciation générale. Tout fonctionnaire ayant reçu l'appréciation « Performance répondant pleinement aux attentes » ou « Performance dépassant les attentes » ne peut engager de procédure de contestation.

40. La section 15.7 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 énonce ce qui suit :

L'appréciation attribuée à l'issue d'une évaluation qui n'a pas été contestée selon la procédure de contestation est définitive et sans appel. Peuvent en revanche être contestées par les voies de justice formelle ou informelle les décisions administratives résultant d'une appréciation finale de la performance de tout fonctionnaire qui modifient les conditions d'emploi de celui-ci.

41. Les dispositions précitées, issues de l'instruction administrative, n'ont pas force obligatoire pour les Tribunaux, dont la compétence est déterminée uniquement par le Statut alors que celui-ci ne peut être modifié que par des actes de l'Assemblée générale. Cela dit, elles sont tout à fait conformes à la position établie du Tribunal d'appel, selon laquelle seules les décisions ayant des conséquences directes sur les conditions d'emploi du fonctionnaire sont susceptibles de recours devant les Tribunaux. Les décisions qui n'entraînent pas, par elles-mêmes, de conséquences juridiques directes ne sont pas susceptibles de recours. Elles ne peuvent pas être contestées en elles-mêmes, mais seulement dans le cadre d'un recours contre une décision qui en découle²⁹.

42. Cependant, s'agissant des décisions relatives à l'évaluation de la performance, le critère n'a pas été appliqué de manière cohérente. Dans la plupart des cas, les Tribunaux ont effectivement examiné l'e-PAS en tant que strict préalable à des décisions ultérieures³⁰. Dans l'arrêt *Ngokeng*³¹, le Tribunal d'appel a estimé que le commentaire critique du premier notateur, formulé dans le cadre d'une évaluation satisfaisante, ne constituait pas une décision administrative définitive car il ne portait pas atteinte à l'évaluation générale satisfaisante *et* n'entraînait pas de conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi de M. Ngokeng. Le Tribunal a réaffirmé

²⁹ Arrêt *Elasoud* (2011-UNAT-173) ; arrêt *Gehr* (2013-UNAT-313) ; arrêt *Lee* (2014-UNAT-481) ; arrêt *Avramoski* (2020-UNAT-987) ; arrêt *Nouinou* (2019-UNAT-902).

³⁰ Arrêt *Ishak* (2011-UNAT-152) ; arrêt *Charot* (2017-UNAT-715) ; arrêt *Ncube* (2017-UNAT-721) ; arrêt *Sarwar* (2017-UNAT-757) ; arrêt *Al-Ashi* (2018-UNAT-838).

³¹ Arrêt n° 2014-UNAT-460.

cette position dans l'arrêt *Staedtler*³². L'approche adoptée dans les arrêts *Ngokeng* et *Staedtler* pourrait donner à penser que la détermination de la recevabilité s'effectue avec un double objectif : établir si l'évaluation générale positive consignée dans l'e-PAS était intrinsèquement cohérente et si l'e-PAS a eu des conséquences négatives directes sur les conditions d'emploi. Toutefois, les deux arrêts indiquent clairement que les conséquences négatives s'entendent des preuves de toute *décision administrative* défavorable découlant de l'évaluation, et non de la mesure dans laquelle les commentaires négatifs ont nui à l'évaluation générale satisfaisante. En conséquence, cette jurisprudence ne confirme pas la recevabilité des requêtes concernant l'e-PAS proprement dit mais seulement des requêtes qui sont incidemment liées à une décision fondée sur celui-ci.

43. Cette position s'est trouvée affaiblie lorsque le Tribunal d'appel a jugé recevables les recours formés contre l'insertion des rapports du jury de révision, qu'ils soient positifs³³ ou négatifs, dans les dossiers administratifs des fonctionnaires³⁴. À cet égard, il est fait observer qu'en règle générale, chaque rapport e-PAS définitif doit figurer dans ce dossier administratif. Ainsi, le classement dans le dossier administratif ne constitue pas une décision autonome découlant du e-PAS et n'est pas moins « préliminaire » que le e-PAS proprement dit. En outre, dans l'arrêt *Beidas* (2016-UNAT-685), le Tribunal d'appel a conclu à l'irrecevabilité au motif que l'évaluation sur un point précis n'avait pas porté atteinte à l'appréciation générale « Performance répondant aux attentes » et que par conséquent, l'évaluation de la performance n'avait pas affecté les conditions d'emploi de la requérante et ne constituait donc pas une décision administrative susceptible de recours³⁵. Ce courant jurisprudentiel semble indiquer que l'évaluation de la performance pourrait être, en soi, susceptible de recours, même si elle n'a pas entraîné de décision administrative négative.

³² Arrêt n° 2015-UNAT-546.

³³ Arrêt *Oummih* (2014-UNAT-420).

³⁴ Arrêt *Gnassou* (2018-UNAT-865).

³⁵ 2016-UNAT-685, par. 25.

44. La question a été portée à un autre niveau dans l'affaire *Handy*³⁶, où la requête a été jugée recevable. Dans cette affaire, l'appréciation générale de fin de période d'évaluation était « Performance répondant aux attentes », mais s'accompagnait de commentaires du premier et du deuxième notateur qui étaient pour la plupart profondément négatifs. Le Tribunal d'appel a estimé que les circonstances de l'affaire étaient exceptionnelles. En effet, les commentaires qui accompagnaient l'e-PAS contesté contredisaient tellement les notes attribuées qu'ils annulaient l'appréciation positive de la performance générale du requérant et la transformaient, de fait, en une évaluation défavorable qui était définitive et sans appel³⁷. Le Tribunal d'appel a confirmé l'annulation de l'e-PAS et a renvoyé l'affaire à l'administration afin qu'elle délivre un e-PAS cohérent. Le Tribunal d'appel a indiqué que la recevabilité des requêtes similaires était à déterminer au cas par cas.

45. En l'espèce, contrairement à l'affaire *Ngokeng* et de manière assez semblable à l'affaire *Handy*, nous sommes en présence d'un mélange frappant de notes faibles et de commentaires désobligeants de la part du premier notateur qui aboutissent à l'appréciation générale de fin de période d'évaluation « Performance répondant aux attentes ». Ensuite, le deuxième notateur réfute sévèrement l'évaluation générale du premier notateur. Compte tenu de la nature et de la gravité des commentaires, le Tribunal ne peut que conclure que les commentaires du premier et du deuxième notateur se sont tellement écartés de l'évaluation générale satisfaisante de la performance qu'ils ont sapé l'appréciation générale « Performance répondant aux attentes ». Après que le premier notateur ait affirmé que la requérante devait remédier à ses lacunes pour mettre en œuvre efficacement le plan de travail de l'unité et exécuter le mandat de la mission, et que le deuxième notateur ait déclaré que la requérante n'était pas capable d'exercer les fonctions de chef d'équipe, l'appréciation générale de la requérante a, de fait, été abaissée à un degré insatisfaisant qui, s'il avait été enregistré correctement, aurait permis à l'intéressée d'engager la procédure de contestation pour protéger ses droits. Cependant, étant donné que

³⁶ UNDT/2020/030.

³⁷ Arrêt *Handy* (2020-UNAT-1044), par. 42.

le premier notateur a choisi de lui attribuer une appréciation générale satisfaisante, la section 15.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 l'a empêchée de recourir à une telle procédure.

46. Le Tribunal estime que les contradictions qui figurent dans l'e-PAS de la requérante sont d'une gravité telle qu'elles justifieraient une annulation, conformément à la jurisprudence établie par l'arrêt *Handy*. Sur ce point, la recevabilité *ratione materiae* serait donc établie. Toutefois, la demande relative à la modification de l'e-PAS est rejetée car la demande de contrôle hiérarchique n'a pas été déposée dans les délais.

47. Il est évident que l'e-PAS reçu par la requérante le 10 août 2017 n'a jamais été contesté. Le recours concerne plutôt le refus de le modifier, décision que la requérante qualifie de nouvelle décision administrative. Sur ce point, il n'est pas contesté que la requérante a reçu l'information indiquant le refus de modifier l'e-PAS le 19 octobre 2017 et que, par conséquent, le délai pour déposer la demande de contrôle hiérarchique a expiré le 18 décembre 2017³⁸. Le dossier montre qu'une demande de contrôle hiérarchique pro-forma (c'est-à-dire incomplète) a été envoyée par le Bureau de l'aide juridique au personnel au Groupe du contrôle hiérarchique par courriel, le 19 décembre 2017³⁹, c'est-à-dire après expiration du délai prévu au paragraphe c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

48. En conséquence, le Tribunal conclut que la contestation de la requérante, en ce qu'elle porte sur le refus de son premier notateur de modifier son e-PAS, est irrecevable. Le Tribunal regrette toutefois qu'aucune mesure corrective appropriée n'ait jamais été prise par l'Administration, que ce soit dans le cadre des discussions amiables ou d'office. Cette attitude est d'autant plus décevante que l'Administration a eu connaissance des irrégularités dès le début mais n'a pas agi et a maintenu cette position malgré le prononcé de l'arrêt *Handy*, rendu public pendant l'instruction de l'espèce.

³⁸ Écritures de la requérante datées du 19 mars 2020, p. 1.

³⁹ Ibid., p. 3 ; écritures du défendeur en application de l'ordonnance n° 40 (NBI/2020), par. 3.

49. Néanmoins, le Tribunal est valablement saisi de la décision de non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante et l'examinera ci-après.

FOND

Argumentation des parties

50. La requérante conteste le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée. En règle générale, les décisions de non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée peuvent être contestées *ratione materiae*, aux motifs que l'Administration n'a pas agi de manière équitable, juste ou transparente à l'égard du fonctionnaire ou que les décisions étaient motivées par un parti pris, des préjugés ou d'autres motifs illégitimes⁴⁰. La requérante se fonde sur le fait qu'elle n'a pas bénéficié d'une chance équitable de concourir lors du processus d'examen comparatif à l'issue duquel il a été décidé de supprimer son poste car le processus d'examen comparatif était basé sur les notices personnelles des fonctionnaires et sur leurs deux dernières évaluations de la performance.

51. Le défendeur, après avoir tout d'abord nié l'impact de l'e-PAS de la requérante sur le licenciement, a toutefois admis, après examen des circonstances, l'existence d'un lien de causalité direct entre la note que la requérante avait reçue concernant le respect de la diversité et le résultat de l'examen comparatif⁴¹. Le défendeur maintient néanmoins que cette note était correcte⁴².

⁴⁰ Arrêt *Agha* (2019-UNAT-916), par. 16 et 17.

⁴¹ Conclusions finales du défendeur, par. 11 à 13.

⁴² Ibid.

Examen

La question de savoir si la décision de non-renouvellement découlait du rapport final d'évaluation de la performance pour 2016–2017.

52. Entre le 30 juillet et le 6 août 2017, la MINUAD a procédé à un examen complet des besoins en personnel civil afin de vérifier l'adéquation de ses effectifs pour mettre en œuvre le mandat de mission révisé recommandé par un rapport spécial du Président de l'Union africaine et du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, le Conseil de sécurité et le Conseil de paix et de sécurité de la MINUAD⁴³. Le rapport final de l'examen des besoins en personnel civil, daté du 19 octobre 2017, contenait la recommandation de supprimer trois des six postes de spécialiste des affaires politiques de classe P-4 au sein de la Section des affaires politiques⁴⁴. Le 17 octobre 2017, la MINUAD a diffusé un message à l'échelle de la mission pour annoncer la création d'un jury d'examen comparatif, chargé de mettre en œuvre les recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil et les compressions d'effectif proposées dans le budget de la MINUAD pour 2017–2018⁴⁵.

53. Le jury a travaillé conformément au mandat défini par la Mission en application des lignes directrices de la Division du personnel des missions⁴⁶. Il a attribué des points en fonction de critères rendus publics⁴⁷. L'examen s'est uniquement fondé sur des documents. Les candidats ont été priés de soumettre leur notice personnelle, pour l'évaluation de leur ancienneté et de leur expérience, ainsi que leurs deux derniers

⁴³ S/2017/437, Rapport spécial de la Présidente de la Commission de l'Union africaine et du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur l'examen stratégique de l'Opération hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour, et S/RES/2363 (2017).

⁴⁴ Réponse, annexe R/10.

⁴⁵ Réponse, annexe R/11.

⁴⁶ Dossier relatif au procès, p. 191 à 197 ; déposition orale d'Aggrey Kedogo ; réponse du défendeur à l'ordonnance n° 167 (NBI/2019), par. 7 et annexe R/18, concernant une modification de la notation des valeurs fondamentales et une clarification des critères de départage à utiliser par le jury d'examen comparatif.

⁴⁷ Déposition orale d'Ebow Idun ; dossier relatif au procès, p. 193 et 196.

documents e-PAS pour l'évaluation de leurs compétences⁴⁸.

54. Par un courriel daté du 17 octobre 2017, M. Koroma a informé la requérante et deux autres fonctionnaires que le processus d'examen comparatif débiterait le 23 octobre 2017 et que trois postes de classe P-4 seraient supprimés. Il leur a demandé de soumettre leurs e-PAS 2015–2016 et 2016–2017 à la personne référente du jury d'examen comparatif avant le 18 octobre 2017⁴⁹.

55. La requérante n'a pas remis ses documents e-PAS. Elle ne possédait pas d'e-PAS pour 2015–2016 en raison de son absence au travail pendant la période concernée. Le jury a appliqué une règle selon laquelle, lorsqu'un e-PAS n'avait pas été établi, les compétences étaient considérées comme pleinement satisfaisantes⁵⁰. La requérante n'a pas fourni d'e-PAS pour 2016–2017 car elle attendait sa reformulation⁵¹. Le jury a toutefois utilisé l'e-PAS fourni par la Section des ressources humaines, à savoir l'e-PAS 2016–2017 en l'état, non corrigé. Ainsi, les notes qui figurent dans la matrice concernant cet e-PAS correspondent aux notes attribuées par le premier notateur de la requérante. Le défendeur a souligné au paragraphe 12 de sa réponse que 14 jours après l'envoi de l'e-PAS à la requérante, c'est-à-dire le 24 août 2017, le document avait été considéré comme ayant été signé par elle, conformément à la section 8.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5.

56. L'annexe R/13 de la réponse du défendeur est la matrice d'évaluation complète du jury d'examen comparatif concernant les spécialistes des questions politiques de la Section des affaires politiques. Les notes consignées dans l'e-PAS de la requérante concernant les valeurs fondamentales, ainsi que ses notes relatives à son expérience et à son ancienneté, ont déterminé sa note générale lors du processus d'examen comparatif. Cette note a ensuite permis de décider quels postes devaient être supprimés.

⁴⁸ Déposition orale de Seidina Joof et Rose Dennis.

⁴⁹ Dossier relatif au procès, p. 46.

⁵⁰ Déposition orale d'Ebow Idun et Rose Dennis.

⁵¹ Déposition orale de la requérante ; voir aussi le dossier relatif au procès, p. 44 et 45.

57. La matrice indique que la candidate a reçu 15 points pour l'appréciation générale « Performance répondant aux attentes » ; trois points pour sa performance pleinement satisfaisante concernant la valeur fondamentale d'intégrité ; trois points pour sa performance pleinement satisfaisante concernant la valeur fondamentale de professionnalisme et un point pour sa performance « à améliorer » concernant la valeur fondamentale du respect de la diversité. La matrice révèle que l'appréciation « à améliorer » attribuée à la requérante pour la valeur fondamentale du respect de la diversité a été décisive pour son classement au dernier rang. Si sa performance avait été jugée pleinement satisfaisante sur ce point, elle aurait été à égalité avec le candidat B, qui a obtenu un score de 82⁵².

58. La Section des affaires politiques comptait six postes. Deux d'entre eux étaient occupés par des fonctionnaires titulaires d'un engagement continu qui, par conséquent, n'étaient pas soumis au processus d'examen comparatif. Quatre autres membres du personnel ont fait l'objet d'un examen comparatif pour le seul poste restant. Parmi eux, M. A a obtenu un score nettement plus élevé que les autres (98 points) et a immédiatement été recommandé pour être retenu. Les trois autres fonctionnaires ont obtenu des scores proches les uns des autres, soit 82, 81 et 80 points, la requérante ayant obtenu la note la plus basse⁵³.

59. Bien que la matrice indique que trois postes devaient être supprimés, cette information n'est pas tout à fait exacte car il s'est avéré qu'un autre poste s'était libéré depuis : l'un des fonctionnaires titulaires d'un engagement continu au moment de l'examen avait été détaché pour travailler à la classe P-5, mais avait conservé un lien avec son poste P-4 au sein de la Section des affaires politiques. En décembre 2017, il a été promu, libérant ainsi le poste P-4 au sein de la Section des affaires politiques⁵⁴. Au vu de cette évolution, la Mission a décidé de garder le fonctionnaire qui avait obtenu le deuxième meilleur score, à savoir M. B⁵⁵.

⁵² Matrice d'évaluation complète, dossier relatif au procès, p. 321.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Dossier relatif au procès, p. 342 et p. 20 à 26 (relative au contrôle hiérarchique, p. 2, par. 2).

⁵⁵ Déposition orale d'Ebow Idun.

Le fonctionnaire qui occupait la troisième place au classement était en mission temporaire en Syrie depuis un certain temps mais, de la même manière, il avait conservé un lien avec son poste P-4 à la Section des affaires politiques de la MINUAD. À la suite de la suppression de son poste, il a intégré l'entité pour laquelle il avait effectivement travaillé en Syrie⁵⁶. Il s'ensuit que, sans la note C concernant le respect de la diversité, la requérante aurait été à égalité avec M. B avec un score identique (82 points) et aurait bénéficié, conformément au mandat de l'examen comparatif, d'un avantage lié à son genre⁵⁷. Cet élément est actuellement incontesté⁵⁸.

60. En conclusion, l'évaluation de la performance de la requérante pour 2016–2017 a eu des conséquences négatives sur ses conditions d'emploi, c'est-à-dire qu'elle l'a, de fait, éliminée de la compétition pour un poste supplémentaire disponible. En particulier, la note qui lui a été attribuée en matière de respect de la diversité est à l'origine du non-renouvellement de son engagement.

Adéquation de la notation

61. Dans plusieurs affaires où la décision de non-prorogation de contrat était fondée sur un e-PAS, les documents en question ont été soumis à un examen en vue de vérifier la régularité de la procédure et le fond.

62. S'agissant de la procédure, dans l'arrêt *Ncube*, le Tribunal d'appel a jugé que si le Secrétaire général était contraint de renouveler l'engagement d'un fonctionnaire non qualifié pour la simple raison que la procédure d'évaluation comportait des vices de procédure, sous réserve que lesdits vices de procédure ne soient pas graves et importants au point de rendre la procédure d'évaluation illégale ou déraisonnable ou de porter atteinte au droit du fonctionnaire concerné à une procédure régulière, une telle situation ne serait pas conforme au cadre réglementaire⁵⁹.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Voir le mandat de l'examen comparatif, dossier relatif au procès, p. 196.

⁵⁸ Conclusions finales du défendeur.

⁵⁹ 2017-UNAT-721.

63. En ce qui concerne le fond, dans l'arrêt *Sarwar*, le Tribunal d'appel a affirmé que les tribunaux n'étaient pas tenus de se limiter à examiner le processus ayant abouti à la conclusion que la performance était insatisfaisante. De plus, il n'était pas tout à fait correct de prétendre que le Tribunal du contentieux administratif ne pouvait pas tirer ses propres conclusions concernant la performance d'un fonctionnaire et de donner à entendre que cela reviendrait à usurper le rôle du jury de révision⁶⁰. Cependant, comme l'a déclaré le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Said*, il importe que les personnes chargées de l'examen respectent l'évaluation par l'administration de la performance des fonctionnaires ; elles ne peuvent ni examiner *de novo* l'évaluation d'un fonctionnaire, ni se mettre à la place du décideur et déterminer si, au vu de l'évaluation de la performance, elles auraient renouvelé le contrat. La principale tâche consiste à déterminer si la norme de performance privilégiée et imposée n'était pas manifestement injuste ou irrationnelle, si le fonctionnaire en avait connaissance, si la norme n'avait pas été respectée et s'il avait été procédé à une évaluation adéquate pour déterminer si le fonctionnaire n'avait pas satisfait à la norme requise. Il doit y avoir un lien rationnel et objectif entre les informations disponibles et le constat d'une performance professionnelle insatisfaisante⁶¹.

64. En l'espèce, le Tribunal estime que lors de l'examen comparatif, la requérante n'a été lésée ni par les commentaires ni par leur contradiction avec l'appréciation générale. Si l'évaluation avait été conforme aux commentaires, l'appréciation générale aurait pu être « À améliorer » et la requérante aurait pu engager une procédure de contestation ; cependant, conformément à son mandat, le comité d'examen comparatif aurait tenu compte de l'évaluation négative générale et les chances de la requérante d'être maintenue en fonctions auraient été inévitablement compromises. Le seul point litigieux est la note attribuée pour la valeur fondamentale « respect de la diversité », où il n'y a aucune disparité entre la note et les commentaires.

⁶⁰ Arrêt *Sarwar* (2017-UNAT-757) par. 71.

⁶¹ Arrêt *Said* (2015-UNAT-500).

65. Le Tribunal rappelle que la section 2 de l'évaluation de la performance décrit les exigences à remplir pour satisfaire à la valeur fondamentale « respect de la diversité » comme suit [traduction non officielle] :

Travailler en bonne intelligence avec ses collègues de toutes origines. Respecter la dignité de chacun. Respecter et comprendre les points de vue différents dans le travail et la prise de décisions. S'interroger sur ses propres préjugés et comportements de manière à se garder des réactions stéréotypées. N'exercer contre personne de discrimination individuelle ou collective.

66. La norme proprement dite et les indicateurs de performance sont établis au niveau du Bureau des ressources humaines et sont applicables à l'ensemble du Secrétariat. Il n'est pas question de remettre en cause leur rationalité et leur équité, de même qu'il n'est pas question de remettre en cause la connaissance qu'avait la requérante de la norme. La question est plutôt de savoir si la norme a été ou non pleinement respectée.

67. Dans ses écritures⁶² et lors de sa déposition orale, la requérante a fait un récit animé de la manière dont elle aurait été marginalisée et mise à l'écart par M. Nega et M. Koroma dès le début de son affectation à Nyala en septembre 2016 ; elle se serait plainte de cette situation auprès de la direction de la MINUAD immédiatement et à plusieurs reprises. Elle a déclaré qu'à son arrivée à Nyala, elle n'avait été ni accueillie ni informée par M. Nega et qu'elle n'avait jamais noué de relation de travail avec lui. En tant que spécialiste des questions politiques chargée de travailler avec le chef de bureau, elle était censée assister aux réunions entre M. Nega et les autorités du Darfour méridional, mais M. Nega ne l'avait jamais invitée à ces réunions. En outre, bien qu'elle se soit portée volontaire pour représenter la Section des affaires politiques au sein du processus de dialogue et de consultation interne au Darfour, elle n'avait pas été invitée à participer aux réunions. Par ailleurs, aucune tâche ne lui avait été confiée. Elle avait néanmoins réussi, par ses propres moyens, à assister à des téléconférences

⁶² Requête ; écritures de la requérante datées du 30 avril 2020 (demande de la requérante contestant les faux rapports et lettre de la requérante concernant les faux rapports).

hebdomadaires et à quelques réunions de direction du secteur.

68. La requérante a également déclaré qu'en tant que cheffe d'équipe de la Section des affaires politiques à Nyala, elle était censée superviser les AN, M. Hassan et M. AMK, et être leur premier notateur, mais que ses superviseurs travaillaient directement avec eux et rendaient sa présence négligeable au sein de la Section. Comme les AN recevaient directement leurs instructions de M. Nega et M. Koroma, elle était rarement au courant de ce qu'ils faisaient et n'avait aucune influence sur les rapports qu'ils soumettaient. Elle n'était donc pas en mesure d'évaluer leur performance et cela avait été retenu contre elle par la suite. Elle a affirmé que ses superviseurs encourageaient les AN à déposer contre elle des dénonciations mensongères, notamment une soumise par M. Hassan le 3 mai 2017⁶³, dans laquelle il alléguait qu'elle leur manquait de respect, qu'elle n'assurait aucune supervision, qu'elle était fréquemment absente, qu'elle était constamment en désaccord avec eux et qu'elle s'adressait à eux en des termes offensants. D'après le conseil du défendeur, ces plaintes ont été traitées comme des questions de gestion de la performance plutôt que de discipline⁶⁴. La requérante a farouchement réfuté toutes les allégations⁶⁵. La requérante a également allégué que ses supérieurs hiérarchiques avaient encouragé ses subordonnés à déposer contre elle la dénonciation mensongère relative à l'incident du 9 août 2017, qui s'était avéré par la suite être dû à un manque de coordination.

69. M. Hassan a contredit le récit de la requérante en déclarant que les causes de leur conflit sur le lieu de travail étaient les suivantes : l'incapacité de la requérante de le consulter, ainsi que les deux AN du bureau, sur des questions de travail ; son incapacité à préparer des plans de travail pour eux et à définir clairement les rattachements hiérarchiques ; ses fréquentes absences ; ainsi que ses mauvaises compétences interpersonnelles, qui l'amenaient fréquemment à hurler et à les insulter. Plus précisément, il se souvenait qu'elle l'avait traité de menteur lors d'une réunion

⁶³ Réponse, annexe R/4.

⁶⁴ Écritures du défendeur en application de l'ordonnance n° 61 (NBI/2020).

⁶⁵ Déposition orale de la requérante (12 mars 2021) ; et écritures de la requérante datées du 30 avril 2020 (demande de la requérante contestant les faux rapports et lettre de la requérante concernant les faux rapports).

avec M. Nega. Il considérait son comportement comme un outrage culturel. M. Hassan a nié les faits suivants : le fait d'avoir déposé plusieurs plaintes sur le comportement de la requérante à l'instigation de ses superviseurs ; le fait de ne pas l'avoir mise en copie des courriels de communication des rapports de la Section qu'il avait rédigés ; le fait de la mettre à l'écart en faisant rapport à M. Nega et le fait d'entretenir avec la requérante une relation de travail cordiale qu'il dissimulait à ses supérieurs par crainte de représailles. Il a affirmé que M. AMK avait également signalé qu'il ne se sentait pas respecté par la requérante car elle avait aussi tenu des propos injurieux à son égard⁶⁶.

70. M. Nega a nié avoir marginalisé ou mis de côté la requérante. Il a déclaré qu'il avait accueilli la requérante à son arrivée à Nyala et qu'il entretenait une relation de travail cordiale avec elle. Il a nié avoir donné des consignes de sorte qu'elle ne participe pas ou ne soit pas invitée aux réunions du processus de dialogue et de consultation interne au Darfour ou à toute autre réunion. Il a affirmé qu'il l'invitait toujours à ses réunions hebdomadaires des chefs de section et à des réunions bilatérales avec des parties prenantes externes, mais qu'elle choisissait de ne pas assister à la plupart de ces réunions. Il n'a pas mis en doute ses compétences professionnelles, mais a déclaré que des difficultés interpersonnelles créaient des problèmes entre elle et les AN qu'elle supervisait⁶⁷. Ils s'étaient plaints auprès de lui à plusieurs reprises du fait qu'elle leur manquait de respect, qu'elle rejetait leurs opinions, qu'elle était incapable de coordonner le travail de la section et qu'elle était souvent absente, ce qui les laissaient sans orientation ni instructions. Il a raconté un incident au cours duquel la requérante avait traité l'un des AN de menteur en sa présence. Il a affirmé qu'il avait discuté de ces plaintes avec la requérante en privé, mais qu'en raison de l'attitude de l'intéressée, ces rencontres avaient été vaines. Il avait ensuite organisé une réunion avec toute l'équipe au cours de laquelle il avait dit à ses collègues qu'ils devaient se respecter mutuellement et travailler en équipe. Il a avancé qu'il avait également du mal à trouver la requérante lorsqu'il avait besoin d'elle et qu'une fois, il avait dû demander

⁶⁶ Déposition orale de M. Osman Hassan.

⁶⁷ Voir aussi le dossier relatif au procès, p. 327.

l'aide du chef de la sécurité de la MINUAD. La requérante a nié avoir été absente, sauf à deux occasions où elle avait pris un congé autorisé. M. Nega a nié que les AN lui rendaient directement des comptes et a déclaré que s'il interagissait avec eux, c'était parce qu'il devait veiller à assurer la poursuite du travail de l'unité en dépit du manque de coordination de la requérante et de sa négligence de son rôle de supervision.

71. Compte tenu du degré de contradiction entre l'appréciation générale et les commentaires fournis, le crédit que le Tribunal accorde à l'évaluation de la performance est limité. Néanmoins, il lui semble évident que la requérante n'a pas réussi à remplir l'exigence de travailler en bonne intelligence avec ses collègues de toutes origines. Les preuves orales et documentaires de la requérante, de M. Nega, de M. Hassan et de M. Kedogo indiquent que l'intéressée était à la tête d'une équipe dysfonctionnelle et qu'elle n'était pas en mesure de travailler ni avec les membres de son équipe ni avec ses superviseurs. Il ressort des courriels contemporains soumis par la requérante qu'il y avait effectivement un problème concernant sa non-implication dans une partie du travail de la Section (c'est-à-dire le processus de dialogue et de consultation interne au Darfour)⁶⁸, sa réticence, par voie de conséquence, à évaluer un membre de l'équipe⁶⁹ et son refus d'effectuer certaines tâches⁷⁰. Il s'avère également qu'il y avait un problème concernant le rattachement hiérarchique⁷¹. Sur ce dernier point, la requérante a reconnu avoir tenté de régler le conflit en contournant ses supérieurs et en se plaignant auprès du chef de la mission, du chef d'état-major et de M. Kedogo (le responsable des ressources humaines).

72. Devant le Tribunal, M. Nega a dit qu'il avait attribué une mauvaise note à la requérante concernant la valeur fondamentale de respect de la diversité en raison de son manque de respect pour les AN, de son rejet de leurs opinions et du langage insultant qu'elle employait avec eux. Bien que M. Nega et M. Hassan ne soient pas

⁶⁸ Dossier relatif au procès, p. 370 à 374.

⁶⁹ Dossier relatif au procès, p. 348 et 349, requête, par. 15.

⁷⁰ Réponse, annexe R/15, p. 2 et 3.

⁷¹ Écritures de la requérante en réponse à l'ordonnance n° 167 (NBI/2019), annexe relative au rapport sur la réunion du 26 avril avec le chef de bureau de la Section des affaires politiques concernant des questions administratives. Voir aussi Réponse du défendeur, annexe R/5.

neutres, leur témoignage est crédible à la lumière d'un courriel dans lequel la requérante accuse M. Hassan de mentir. M. Nega était en copie de ce courriel⁷².

73. Dans l'ensemble, les dépositions orales et les documents versés au dossier révèlent sans ambiguïté que confrontée à des désaccords professionnels, la requérante a adopté une attitude intolérante et militante. Même si la requérante nie le fondement factuel des plaintes déposées contre elle, y compris le fait d'employer un ton et un langage inappropriés⁷³, le ton de ses écritures donne du crédit à ces allégations. Plus précisément : a) en réponse à une demande d'information de M. Nega sur le conseil législatif, la requérante lui a conseillé de contacter le bureau du Gouverneur du Soudan pour de plus amples informations, et lorsque M. Nega lui a demandé s'il n'incombait pas à sa section d'assurer le suivi, elle lui a demandé s'il ne dirigeait pas un bureau parallèle⁷⁴ ; b) dans une demande de révision de son e-PAS 2016–2017, la requérante a écrit que le chef de bureau voulait manipuler le personnel afin de contrôler les rapports produits par la Section des affaires politiques à Nyala et de s'attribuer le mérite de leur travail⁷⁵, et que la déformation des faits, les fausses déclarations et les nombreux mensonges pour couvrir la vérité étaient devenus la norme. Les interventions inappropriées du chef de bureau sur le lieu de travail de la Section des affaires politiques continuaient de semer la discorde parmi le personnel, de briser la communication et d'encourager le manque de respect des collègues à son égard. Elle se demandait encore comment le chef de bureau pouvait concilier les problèmes manifestement dus à son comportement non professionnel et l'inobservation de la valeur fondamentale de respect de la diversité qu'il lui reprochait. Elle n'avait pas connaissance de plaintes de collègues affirmant ne pas avoir été traités avec dignité⁷⁶ ; c) dans un courriel adressé à M. Hassan, avec copie à M. Nega, elle a écrit qu'il était tout à fait regrettable qu'après plusieurs discussions avec lui sur les rattachements hiérarchiques appropriés, le travail d'équipe et l'intégrité, qui étaient

⁷² Voir le paragraphe suivant et la note de bas de page 85.

⁷³ Déposition orale de la requérante.

⁷⁴ Dossier relatif au procès, p. 325 et 326.

⁷⁵ Dossier relatif au procès, p. 49 à 67, par. 10.

⁷⁶ Dossier relatif au procès, p. 58, par. 36.

des compétences de base et des valeurs fondamentales exigées de tous les membres du personnel des Nations Unies, il continue à recourir à des mensonges pour se disculper de ses erreurs. Pour rappel, leur dernière discussion du 13 décembre avait été déclenchée par l'explication fallacieuse qu'il avait inventée. La prochaine fois, ces malhonnêtetés donneraient lieu à une procédure disciplinaire sur l'intégrité⁷⁷. Le Tribunal estime que le ton de ces communications est indigne et ne sied pas à un chef d'équipe de classe P-4.

74. Les documents soumis au Tribunal par la requérante sont rédigés dans le même langage incendiaire et attribuent des falsifications, des inventions et des arrière-pensées au premier notateur et aux membres de l'équipe. Plus précisément : le mémoire final indique que le premier notateur aurait falsifié des documents connexes et utilisé de fausses informations, aurait fait usage de faux et de falsifications, aurait commis des délits en piratant le mot de passe Inspira du chef de mission ; la requérante qualifie sa requête interlocutoire de « demande aux fins de contester les faux rapports », indique que les rapports concernés seraient faux et fondés sur la falsification et la fraude et mentionne, entre autres, de faux procès-verbaux, de fausses plaintes, de fausses correspondances, de faux rapports non authentifiés sur l'enquête ainsi que des inventions, y compris en ce qui concerne le rapport relatif à l'incident lié à l'escorte qui l'avait pourtant disculpée ; dans sa réponse à l'ordonnance n° 167, la requérante mentionne à nouveau un faux e-PAS ; en outre, la requérante allègue que des pièces du dossier, à savoir le mandat du processus d'examen comparatif et la plainte déposée contre elle, auraient été modifiées après leur dépôt⁷⁸. Ces insinuations, qui ne sont étayées par aucun fait objectif, ainsi que les expressions utilisées, témoignent d'un manque de respect pour autrui et d'un mépris fondamental pour les points de vue différents. Le Tribunal est donc enclin à croire les affirmations des témoins selon lesquelles, pendant la période en question, la requérante s'est adressée à ses collègues

⁷⁷ Dossier relatif au procès, p. 372.

⁷⁸ Dossier relatif au procès, p. 345. Le juge président a confirmé avec le greffier que le dossier de la requérante consigné dans le système de gestion des dossiers du Tribunal n'avait pas été modifié et que les écritures déposées n'avaient pas été altérées par la suite.

avec mépris et insolence.

75. Le Tribunal fait observer qu'il est attendu d'un fonctionnaire qu'il s'efforce de créer un environnement de travail productif et harmonieux, notamment en résolvant les conflits et en faisant face aux conséquences qui en découlent. Une telle attitude est particulièrement attendue du personnel expérimenté affecté à des postes de direction. Les divergences d'opinions sur le fond du travail ne doivent pas conduire à des insultes et à des accusations fantaisistes de mauvaise foi. Ainsi, l'appréciation du respect de la diversité selon laquelle la performance de la requérante répond partiellement aux attentes indique à juste titre l'existence de lacunes. En attribuant la note « C - À améliorer », le premier notateur a considéré que la situation n'était pas désespérée et que la requérante avait prouvé qu'elle avait les capacités de développer les compétences requises. En revanche, le fait que l'évaluation et le processus d'examen comparatif se soient produits au même moment est une coïncidence, tout comme le fait que la requérante ait soumis son e-PAS tardivement.

76. En conclusion, malgré les réserves émises sur les incohérences qui figurent dans d'autres parties de l'e-PAS, le Tribunal n'a aucune raison de contester la note qui a été attribuée concernant le respect de la diversité et qui a finalement fait pencher la balance au détriment de la requérante lors du processus de réduction des effectifs.

La question de la fourniture d'un autre poste

77. Le défendeur fait valoir que comme la requérante était titulaire d'un engagement de durée déterminée, elle n'était pas fondée à en escompter le renouvellement. Alors que l'Organisation n'était pas tenue de la réaffecter à un autre poste, elle s'est efforcée de l'aider à trouver d'autres possibilités d'emploi au sein d'autres missions. À deux reprises, la MINUAD a demandé à la requérante de fournir une copie de sa notice personnelle actualisée et de son évaluation de la performance pour 2016–2017, ainsi qu'une capture d'écran indiquant une ou plusieurs inscriptions sur une liste de candidats présélectionnés dans Inspira, dans le but de télécharger ces documents sur la plateforme Cosmos en vue d'une éventuelle affectation.

La requérante n'a cependant pas répondu.

78. À la lumière des conclusions du Tribunal concernant l'e-PAS, et au vu des motifs exposés par le défendeur, le Tribunal estime que la requérante n'a pas réussi à étayer l'affirmation selon laquelle le défendeur est responsable de ne pas lui avoir fourni un autre poste.

JUGEMENT

79. La requête est rejetée.

(Signé)

Agnieszka Klonowiecka-Milart, juge

Ainsi jugé le 1^{er} juillet 2021

Enregistré au Greffe le 1^{er} juillet 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi