

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2017/001

Jugement n° UNDT/2018/043

Date : 22 mars 2018

Français

Original : anglais

---

**Devant :** Le juge Alexander W. Hunter, Jr.

**Greffe :** New York

**Greffier :** Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe

CARUSO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil des requérantes :**

Daniel Trup, BAJP

**Conseil du défendeur :**

Alan Gutman, SDA/BGRH du Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Contestant le 9 janvier 2017 la décision portant non-renouvellement de son engagement de durée déterminée, la requérante, Directrice de classe D-2 de la Division du Moyen-Orient et de l'Asie occidentale (la « Division ») du Département des affaires politiques (« DAP »), sollicite, à titre de réparation, l'annulation de la décision attaquée et, subsidiairement l'octroi d'une indemnité équivalant à 24 mois de traitement de base net.
2. Le même jour (9 janvier 2017), ayant accusé réception de la requête, le Greffe le transmet au défendeur, invitant celui-ci à y produire toute réponse le 8 février 2017 au plus tard.
3. Dans la réponse qu'il dépose le 8 février 2017, le défendeur soutient que la requête est sans fondement, la décision de ne pas renouveler son engagement étant régulière et pleinement conforme aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement).

## **Rappel de la procédure**

4. La présente affaire est réaffectée au juge Alexander W. Hunter, Jr. le 8 janvier 2018.
5. Par ordonnance n° 9 (NY/2018) du 19 janvier 2018, Le Tribunal du contentieux invite les parties à déposer notamment une liste unique des faits et points de droit incontestés, à identifier les documents dont elles entendent demander communication et d'indiquer si elles le litige est susceptible d'être tranché sur mémoires ou s'il y a avait lieu à audience en l'espèce, les parties devant, dans cette dernière hypothèse en exposer les motifs, produire toute une masse de documents utiles et la liste de leurs témoins, le texte de la déposition attendue de chacun desdits témoins et proposer des dates aux fins de la tenue de l'audience.

6. Les parties déposent conjointement le 26 janvier 2018 (la date du 26 janvier 2017 étant indiquée par erreur) comme suite à l'ordonnance n° 9 (NY/2018) une écriture exposant les faits incontestés. La requérante soutient qu'il y a lieu à débats sur le fond, cependant que le défendeur estime que la cause peut être tranchée sur mémoires. S'il y avait lieu à débats, les parties proposent la date du 13 février 2018 pour la tenue de l'audience à cette fin, produisant également la liste de leurs témoins accompagnée de brefs résumés de la déposition de chacun desdits témoins.

7. Le 31 janvier 2018, la requérante dépose une écriture intitulée "Demande d'autorisation aux fins de production d'écritures supplémentaires" accompagnée de notes dactylographiées par elle précédemment jointes sous forme manuscrite à l'écriture déposée le 26 janvier 2018.

8. Le 2 février 2018, la requérante demande à être autorisée à remplacer un témoin par un autre.

9. Par ordonnance n° 28 (NY/2018) du 5 février 2018, le Tribunal du contentieux invite les parties à lui proposer conjointement par écrit une autre date aux fins de la tenue de l'audience sur le fond et demande à la requérante de déposer un complément d'information concernant ses futurs témoins.

10. Le 7 février 2018, le défendeur demande l'autorisation de produire des éléments de preuve écrits supplémentaires, joignant à sa demande les documents y relatifs.

11. Toujours le 7 février 2018, les parties proposent en exécution de l'ordonnance n° 28 (NY/2018), de tenir toute audience, s'il y a lieu dans l'après-midi des 13 et 14 février 2018, le défendeur faisant de nouveau valoir qu'il n'y avait pas lieu à débats, la cause pouvant être tranchée sur mémoires.

12. Comme suite à l'ordonnance n° 28 (NY/2018), la requérante produit, le 8 février 2018 (la date du 12 février 2018 étant indiquée par erreur), le complément d'information requis.

13. Par ordonnance n° 32 (NY/2018) en date du 8 février 2018, le Tribunal du contentieux signifie aux parties qu'il statuera en la cause au vu du dossier dont il est saisi, les dépositions de témoins proposées par la requérante lui paraissant sans intérêt.

14. Le 8 février 2018 également, la requérante saisit le Tribunal d'une requête tendant à le voir reconsidérer l'ordonnance n° 32 (NY/2018), pour faire droit à sa demande de débats en l'autorisant à produire des compléments d'informations nouvelles utiles.

15. Le 9 février 2018, comme suite à la requête en réexamen de la requérante, le Tribunal, s'autorisant des informations résultant de la requête de la requérante, décide, par ordonnance n° 34 (NY/2018) de tenir, les 13 et 14 février 2018, des débats dans la salle d'audience du Tribunal du contentieux à New York.

16. Le Tribunal tient les 13 et 14 février 2018 à New York, l'audience sur le fond, la requérante, son premier notateur (PN), M. MJ (nom caviardé), son second notateur (SN), M. JF (nom caviardé) ayant déposé à cette occasion et les parties ayant été entendues en leurs dernières conclusions à la fin des débats.

### **Rappel des faits**

17. Les faits dont les parties sont convenues dans leur écriture conjointe datée du 28 janvier 2018, sont les suivants :

... La requérante a exercé la fonction de Directrice de classe D-2 de la Division du Moyen-Orient et de l'Asie occidentale du DAP de septembre 2012 à janvier 2017 en vertu d'engagements de durée déterminée allant de deux ans à un an ou moins.

... La Division a pour vocation de traiter certains des dossiers politiques majeurs les plus évolutifs et complexes qui entrent dans la mission du DAP. La Division doit souvent répondre à de fort pressantes et délicates sollicitations de la part du Secrétaire général, du Vice-Secrétaire général et d'autres hauts fonctionnaires qui exigent tantôt explications, conseils, pistes de réflexion à l'intention des médias, tantôt la présence de quelque haut responsable ou préposé à la rédaction de notes à telle ou telle réunion. Le Conseil de sécurité étant souvent saisi de questions entrant dans son ressort, la Division doit rédiger à bref délai et parfois sous les feux de la rampe des médias, toutes sortes de textes d'information.

... La Division qui a un effectif de plus de trente (30) fonctionnaires en poste à New York, assure l'appui [Le Tribunal dresse le constat judiciaire de ce que la Division apporte appui et appoint aux deux missions politiques spéciales d'Iraq et d'Afghanistan] à deux des plus grandes et complexes Missions politiques spéciales [« MPS »] à la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (« MANUI »), la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (« MANUA »), ainsi que le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient (« UNSCO »), le Bureau du Coordonnateur

spécial des Nations Unies pour le Liban (« UNSCOL »), aux Envoyés spéciaux pour le Yémen et la Syrie et aux processus de planification concernant la Syrie et le Yémen.

... Avant d'entrer au service de l'ONU, la requérante était la fondatrice et Directrice du projet Ipalmo (deuxième voie) [le Tribunal dresse constat judiciaire de ce que Ipalmo est une institution italienne, « Istituto tra l'Italia e Paesi dell'Africa, America Latina e Medio Oriente »]/United States Institute of Peace de dialogue pour la réconciliation en Iraq.

... En septembre 2014, la requérante voit prolonger son engagement de durée déterminée jusqu'en septembre 2015.

... Le 17 novembre 2014, ayant procédé à l'évaluation finale correspondant à la période 2013-2014, les supérieurs hiérarchiques de la requérante jugent sa performance comme « répondant partiellement aux attentes », relevant des insuffisances au titre de ses compétences d'encadrement, appréciation que la requérante ne contestera pas.

... En décembre 2014, le DAP organise et finance à l'intention de la requérante, le concours d'un spécialiste de l'encadrement recommandé par le Bureau de la gestion des ressources humaines (« BGRH »), spécialiste avec lequel la requérante aura des entretiens.

... Début 2015, le DAP affectera également à la requérante un mentor en la personne d'un Secrétaire général adjoint extérieur au Département avec lequel la requérante s'entretiendra à quatre (4) reprises. Vu la confidentialité entourant cet arrangement, le défendeur ne peut divulguer ni l'identité de l'intéressé ni la teneur des entretiens entre les protagonistes.

... Le 9 juillet 2015, jugeant ses états de service pendant la période 2014-2015 comme « répondant pleinement aux attentes » ses supérieurs hiérarchiques relèvent toutefois que la performance de la requérante trahissait encore des lacunes s'agissant de la compétence d'encadrement de chef d'équipe.

... En août 2015, le DAP renouvelle l'engagement de la requérante jusqu'au 2 septembre 2016.

... Le 17 mai 2016, la requérante reçoit communication de son rapport d'évaluation pour la période 2015-2016, établi par ses [« PN »] et [« SN »], le Secrétaire général adjoint aux affaires politiques (« SGA ») qui, lui attribuant l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes », relèvent qu'il subsistait des lacunes dans ses compétences d'encadrement.

... Le 7 mars 2016, lors d'un entretien de bilan d'étape qu'il a avec elle, le PN évoque l'idée d'établir à l'intention de la requérante un plan d'amélioration de la performance [« PAP »]. Il publiera par la suite le 18 mars 2016 un document intitulé « Note à [M. JF] : Entretien d'évaluation de la performance avec Directrice/Division [la requérante] », copie en étant adressée à la requérante qui le signant le même jour du 18 mars 2016, y porte la mention « [r]eçu, ce 18 mars 2016 ».

... Le 18 mai 2016, le PN soumet à la requérante le texte d'un premier projet de PAP assorti d'un échéancier, dont il lui a fait tenir copie par courrier électronique la veille (17 mai 2016).

... La requérante ayant contesté l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » le 23 mai 2016, le DAP produira sa réponse à sa contestation dans le délai fixé de quatorze (14) jours, ladite réponse étant communiquée à la requérante le 27 juillet 2016.

... S'entretenant le 2 juin 2016 avec ses PN et SN du contenu du projet de PAP, la requérante formule des observations sur le texte du PAP et demande d'en porter la durée de trois à six mois, ce dont les PN et SN étant convenus, le PAP est censé courir du 2 juin au 30 novembre 2016.

... Le PAP définit les tâches assignées à la requérante, celle-ci étant censée continuer d'exercer ses fonctions parallèlement.

... Le PN fait appel aux services d'un consultant en gestion qui viendrait aider la requérante à organiser la première activité visée dans le PAP, à savoir la retraite de la Division.

... [Les services du PN donnent à la requérante les coordonnées du consultant, obtenant de l'intéressée de proposer des dates aux fins de la retraite, tous renseignements qui seront communiqués à la requérante le 7 juin 2016. Ils suggèrent à la requérante des dates pour la retraite et offrent de continuer de l'accompagner dans cette entreprise. Le 14 juillet 2016, la requérante informera les services de son PN qu'elle était en contact avec la consultante et n'avait plus besoin d'aide].

... S'étant rendue en mission du 7 au 20 juin 2016 aux fins d'entretiens à Paris, de conférence à Bruxelles et d'entretiens à Beyrouth avant d'être en congé de maladie, la requérante reprendra service le 11 juillet 2016.

... Le 22 juillet 2016, la requérante a un entretien avec son PN.

... Ayant été en mission du 27 au 29 juillet 2016, puis en congé annuel du 4 au 26 août 2016, la requérante reprendra service le 29 août 2016.

... Devant expirer en principe le 2 septembre 2016, l'engagement de la requérante sera toutefois prolongé jusqu'au 30 novembre 2016, le but étant de permettre de mener le PAP à terme.

... Les 28 ou 29 septembre 2016 ou vers ces dates, la requérante s'entretient avec son PN pour faire le point de l'exécution du PAP.

... Le 3 octobre 2016, les services du PN entrent en contact avec la requérante, le but étant de programmer l'examen suivant du PAP, censé avoir lieu le 6 octobre 2016.

... Le 6 octobre 2016, une facilitatrice externe la consultante en gestion anime la retraite de la Division, première activité retenue dans le PAP.

... Ayant participé à la retraite du 6 octobre 2016, le PN tiendra, le 1<sup>er</sup> novembre 2016, avec la requérante, le Directeur adjoint et les chefs d'équipe de la Division une réunion de suivi de la retraite.

... S'étant rendue en mission du 7 au 14 octobre 2016, la requérante reprendra service le 17 octobre 2016.

... Dans le rapport qu'il publie le 10 octobre 2016, le jury saisi de la contestation du rapport d'évaluation [« e-PAS »] de la requérante pour la période 2015-2016 maintient l'appréciation générale, constatant « des insuffisances dans l'encadrement de la fonctionnaire venant expliquer en partie qu'elle ait échoué à atteindre pleinement certains objectifs fixés dans son plan de travail ».

... Saisis le 28 octobre 2016 d'une demande de la requérante tendant à être autorisée à assister au Caire et à Djeddah pendant la période allant du 28 novembre au 8 décembre à des réunions entrant dans ses attributions en tant que Directrice de la Division, ses PN et SN refuseront d'y donner leur approbation, motif pris de ce que les dates ces déplacements coïncident avec le terme de son PAP.

... Le 3 novembre 2016, la requérante s'entretient avec son PN l'occasion étant de faire le bilan d'étape de sa performance et de faire le point des réalisations de sa Division.

... Le 10 novembre 2016, la requérante reçoit de son PN par voie de courrier électronique, le résumé de leur entretien du 3 novembre 2016 à titre de bilan d'étape et d'examen de son

PAP, le texte relevant d'une part les acquis constatés à ce stade et d'autre part les aspects de sa performance que l'intéressée gagnerait à privilégier davantage.

... Le 14 novembre 2016, s'entretient de nouveau de son PAP avec son PN.

... Le PAP arrive à son terme le 30 novembre 2016.

... L'engagement de la requérante est prolongé jusqu'au 31 décembre 2016.

... Le 1<sup>er</sup> décembre 2016, la requérante reçoit de son PN un courrier électronique, l'objet en étant « Bilan d'étape, PAP » comportant le texte des observations consignées par l'auteur dans Inspira [système de gestion de la performance en ligne de l'ONU], celui-ci y concluant notamment que la requérante n'avait pas « été à la hauteur des attentes placées en la personne d'un D-2 s'agissant de ses compétences d'encadrement, s'agissant par exemple de donner des orientations d'ordre stratégique », l'informant par la même occasion qu'il serait mis fin à son service à l'ONU.

... Lors de l'entretien que les PN et SN ont le même jour (1<sup>er</sup> décembre 2016), avec elle pour discuter de l'évaluation générale de son PAP, le SN informera la requérante avoir, au vu de l'appréciation de sa performance pendant la période 2015-2016, appréciation confirmée par le jury d'examen de sa contestation et du PAP confectionné à son intention, décidé de ne pas renouveler son engagement au-delà du 31 décembre 2016. La requérante recevra communication du compte rendu de l'entretien et du texte du PAP accompagné des conclusions des PN et SN le 7 décembre 2016.

... Le 6 décembre 2016, la requérante saisit le Groupe du contrôle hiérarchique [« GCH »] d'une demande de contrôle hiérarchique contestant la décision de non-renouvellement de son engagement.

.... Le 7 décembre 2016, ayant présenté sa demande de contrôle hiérarchique, la requérante reçoit copie du PAP et des minutes de l'entretien avec ses PN et SN du 1<sup>er</sup> décembre 2016.

... Après qu'elle a déposé une demande de [contrôle] [hiérarchique], la requérante est informée le 8 décembre 2016 que son contrat serait prolongé jusqu'au 7 janvier 2017, le temps que le GCH statue sur sa demande.

... Le 6 janvier 2017, confirmant la décision de l'Administration de ne pas renouveler l'engagement de la requérante, le GCH déclare ce qui suit :

De l'avis du GCH les moyens d'incohérences et de contradictions soulevés par [la requérante] en l'espèce ont trait à des questions de fond qui intéressent la performance de [la requérante], [s'agissant] desquelles [...] rien n'autorisait en droit le GCH à substituer son opinion à celle des supérieurs hiérarchiques de [la requérante].

18. La décision du GCH étant intervenue le 6 janvier 2017, il est mis fin au service de la requérante à l'ONU le 7 janvier 2017.

## **Considérations**

### *Champ du litige*

19. Il résulte de l'arrêt *Chaaban* 2016-UNAT-611 du Tribunal d'appel que le Tribunal doit délimiter le champ du litige sur la base des prétentions des parties. Se pose au fond

en l'espèce la question de savoir si l'Administration a respecté la légalité en décidant de ne pas renouveler l'engagement de la requérante motif pris d'états de service insatisfaisants. Au vu des prétentions des parties, le Tribunal retient les points litigieux ci-après :

- a. Le PAP s'imposait-il, quelle en était la finalité, l'avait-on établi en toute justice et sans parti-pris ?
- b. Le PAP a-t-il été mis en oeuvre de façon raisonnable et équitable dans le respect du droit/des textes applicables ?
- c. La décision de mettre fin au service de la requérante était-elle conforme à la légalité ?

### *Contrôle juridictionnel limité*

20. Il résulte de la jurisprudence constante du Tribunal d'appel que le contrôle juridictionnel de toute décision de non-renouvellement d'engagement est limité, le Tribunal d'appel ayant ainsi déclaré au paragraphe 39 de son arrêt *He* 2016-UNAT-686 que :

... Selon notre jurisprudence, le titulaire d'un engagement de durée déterminée ne peut nullement compter sur son renouvellement. Néanmoins, toute décision de non-renouvellement de ce type d'engagement peut être attaquée comme déraisonnable au motif que l'Administration n'aurait pas agi en toute équité, justice ou transparence ou qu'elle aurait été inspirée par quelque parti-pris, préjugé ou motif irrégulier contre le fonctionnaire. Il incombe à l'intéressé d prouver que de tels facteurs ont pesé sur la décision administrative [*Said* 2015-UNAT-500, par 34, citant *Asaad* 2010-UNAT-021, par. 10]. Ce genre de litige donne toujours lieu à de sérieuses contestations autour des faits. Le demandeur devant établir l'état d'esprit de l'auteur de la décision qui fait d'ordinaire litige au moyen de preuves indirectes ou par déduction.

Le tribunal d'appel a également dit dans son arrêt *Islam* 2011-UNAT-115 (par. 29 à 32), que toute exercice de son pouvoir discrétionnaire par l'Administration doit trouver justification dans les faits.

### *Droit applicable*

22. De la section 10 (Insuffisances et performance insatisfaisante) de l'instruction administrative ST/AI/2010/5, il résulte ce qui suit :

10.1 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.

10.2 Si les mesures visées à la section 10.1 ci-dessus n'ont pas remédié à l'insuffisance et si, à la fin de la période d'évaluation, l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » est attribuée au fonctionnaire, le premier notateur établit, en consultation avec le fonctionnaire et le second notateur, un plan écrit d'amélioration de la performance, pouvant couvrir une période allant jusqu'à six mois.

10.3 Si les mesures prévues à la section 10.1 n'ont pas remédié à l'insuffisance, diverses mesures administratives peuvent être prises, notamment le report de l'avancement d'échelon en application de la section 16.4, le non-renouvellement de l'engagement ou la résiliation de celui-ci en application de l'article 9.3 du Statut du personnel au motif que les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction.

10.4 Si à la fin de la période d'évaluation, le fonctionnaire reçoit l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes », il peut être mis fin à son engagement dès lors que les mesures prises en application de la section 10.1 ci-dessus ont comporté un plan d'amélioration de la performance dont l'exécution a commencé trois mois au moins avant la fin de la période d'évaluation.

10.5 S'il est décidé de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du fonctionnaire pour performance insatisfaisante et si l'engagement vient à expiration avant la fin de la période couverte par un plan d'amélioration de la performance, il doit être renouvelé pour la durée de ce plan qui reste à courir.

23. Le Guide intitulé « Performance insatisfaisante- constat et solution– Guide à l'usage du responsable » (le « Guide ») daté d'avril 2011 dispose ce qui suit en ses pages 10 et 11 :

Insuffisances et performance insatisfaisante : Solutions formelles

Le supérieur hiérarchique qui constate toutes lacunes ou insuffisances dans les prestations de tel fonctionnaire doit prendre l'initiative d'aider l'intéressé à remédier à ses insuffisances, son concours devant prendre diverses formes suivant la nature des fonctions et l'expérience du fonctionnaire. La section précédente envisage la solution de l'accompagnement psychologique. Il arrive parfois qu'il faille aller plus loin, par exemple en organisant à l'intention du fonctionnaire une formation additionnelle et, s'il y a lieu, lui établir un plan d'amélioration de la performance [PAP] assorti d'un échéancier, d'objectifs clairs, le [PN] devant accompagner et encadrer l'intéressé et l'entretenir régulièrement de sa performance.

Plan d'amélioration de la performance

Le [PAP], que le supérieur doit établir en consultation avec le fonctionnaire et le [SN] se veut formellement l'occasion pour l'intéressé d'améliorer sa performance. Modulable selon la nature des insuffisances et lacunes considérées, le [PAP] peut couvrir une période allant jusqu'à six mois (voir ST/AI/2010/5, Section 10.2).

Aménagé et arrêté d'un commun accord le [PAP] vient permettre au fonctionnaire de faire la preuve qu'il a amélioré la qualité de ses prestations.

Le supérieur doit surveiller la performance du fonctionnaire et en faire régulièrement le point tout au long de la période considérée, l'intéressé étant censé se hisser au niveau attendu et le supérieur ayant ainsi l'occasion de préciser ses attentes et les conséquences de toute défaillance. S'il constate à la fin de la période considérée que le fonctionnaire n'a pas répondu aux attentes, le supérieur pourra prendre toutes autres mesures.

Si le fonctionnaire ne donne pas satisfaction au terme du [PAP] ou s'étant amélioré, ne parvient pas à tenir le cap tout au long de la période considérée, il sera loisible au supérieur de recommander [...] le non-renouvellement de son engagement [...] pour performance insatisfaisante.

Mesures à prendre pour donner officiellement au fonctionnaire les moyens de s'améliorer :

Fonctionnaire dont la performance est jugée à peine passable ou insuffisante.

Informar l'intéressé de ses insuffisances, lui indiquer ce qu'il doit faire pour se hisser au niveau souhaitable, comment il sera accompagné pour ce faire et ce qu'il risque s'il ne réussit pas à s'améliorer pendant la période considérée. Établir le [PAP] d'un commun accord avec l'intéressé.

Le fonctionnaire doit hisser sa performance au niveau souhaitable. La période retenue aux fins du [PAP] pourra aller jusqu'à six mois selon la nature des insuffisances constatée. Le supérieur doit prendre le soin de dresser constat de progrès faits par l'intéressé et lui prodiguer le concours qu'il faut.

Le supérieur appréciera la performance du fonctionnaire au regard des objectifs et attentes résultant du plan d'amélioration de la performance.

### *Constatations du Tribunal concernant la preuve*

24. Ayant admis en preuve tous les documents déposés par l'une et l'autre parties avant l'audience ainsi que les éléments de preuve résultant de l'interrogatoire et du contre-interrogatoire, le Tribunal entend apprécier la force probante de chacun desdits éléments de preuve, se devant prendre en considération tous faits utiles pour rechercher si l'Administration s'est fondée sur les seules constatations résultant du PAP ou sur l'ensemble des faits et éléments de preuve dont il est saisi pour décider du non-renouvellement de l'engagement de la requérante. Le Tribunal constate que les documents produits comportant des éléments de preuve ayant trait à des faits/constatations qui intéressent la période allant de septembre 2012 à janvier 2017, dont trois rapports e-PAS et les pièces y relatives (y compris, la déclaration de contestation et le texte de la décision du jury d'examen confirmant l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes »), le PAP et les pièces concernant son établissement et son exécution ainsi que des pièces ayant trait à la décision de

l'Administration de mettre fin au service de la requérante motif pris de performance insuffisante.

*Le PAP s'imposait-il, quelle en était la finalité et avait-t-il été établi en toute justice et impartialité ?*

Était-il acquis avant la mise en oeuvre du PAP que le contrat de durée déterminée de la requérante ne serait pas renouvelé ?

25. Il résulte du Guide que « [a]ménagé et arrêté d'un commun accord, le [PAP] vient permettre au fonctionnaire de faire la preuve qu'il a amélioré la qualité de ses prestations » et que la période considérée « se veut l'occasion pour l'intéressé d'améliorer sa performance ». Si l'issue du PAP était connue avant même sa mise à exécution l'opération toute entière aurait été vaine et, par suite, irrégulière.

26. La requérante prétend que son PN lui a dit lors de leur entretien du 7 mars 2016 que son SN n'entendait pas lui renouveler son contrat (expirant en principe le 2 septembre 2016) et voulait lui établir un PAP de trois mois à l'issue duquel il serait mis fin à son service. Le défendeur soutient à l'opposé que le PN avait fait savoir à la requérante lors de cet entretien que sa performance au titre de la période d'évaluation 2015-2016 ayant été jugée comme « répondant partiellement aux attentes » dans son rapport e-PAS, il serait établi un PAP de trois mois à son intention.

27. Le Tribunal note que les parties ont déposé conjointement le 26 janvier 2018, un document intitulé « Note à l'intention de [M. JF] – Entretien d'évaluation de la performance avec D/Division [la requérante] » rendant compte de l'entretien du 7 mars 2016, document signé par la requérante qui y a porté à la main la mention « reçu, ce 18 mars 2016 » sans toutefois y consigner quelque observation. Le Tribunal note également que le document en question évoque un entretien sur la performance entre la requérante et le PN et l'établissement d'un PAP de trois mois, précisant que ce PAP serait le fruit d'une étroite consultation entre la requérante et ses PN et SN. Il n'en ressort cependant pas que le PN a dit à la requérante, comme celle-ci le prétend, que son contrat ne serait pas renouvelé à l'issue du PAP et cette dernière n'a ni formulé

quelque observation au sujet de la note du 18 mars 2016 ni adressé de courrier électronique ou apporté la moindre preuve à l'appui de son allégation.

28. Le Tribunal relève que la requérante a joint certaines de ses notes manuscrites à l'écriture conjointe du 26 janvier 2018, notes qu'elle dactylographiera et déposera le 31 janvier 2018. L'une de ces notes portant la date du 1<sup>er</sup> décembre 2016, rend compte d'un entretien tenu ce jour entre elle et son PN et lors duquel elle a évoqué un autre entretien du 7 mars 2016 : « [...] [la requérante] évoque la conversation qu' [elle] avait eu avec [le PN] en mars [2016] lors duquel celui-ci lui [à elle] clairement dit que [le SN] n'entendait pas renouveler [son] contrat et qu'à l'issue [d'un] PAP de trois mois [elle] ne serait plus à [l'ONU] home. Lorsque [la requérante] le revoit [...], il lui [la requérante] conseillera d'aller chercher du travail ailleurs ». Le Tribunal relève également que, encore qu'elle soit datée du 1<sup>er</sup> décembre 2016, ladite note manuscrite n'étant pas jointe à quelque courrier électronique, elle ne porte aucune date venant en prouver la date effective de rédaction. Cela étant, le Tribunal considère que la note en question est dénuée de toute valeur probante.

29. Le Tribunal relève en outre que la requérante a dit à l'audience avoir été informée par son PN lors de l'entretien du 7 mars 2016 que le SN avait décidé de ne pas renouveler son contrat, de lui établir un PAP de trois mois, le PN lui ayant également demandé si elle accepterait 'être transférée et lui ayant signifié qu'« [elle] avait intérêt à commencer à chercher du travail ailleurs » lorsqu'elle en a refusé la solution. Le Tribunal constate que la requérante n'a pas su rapporter la preuve de l'une quelconque de ses prétentions lors de l'audience, ayant déclaré « [n']avoir pas eu la chance de donner la moindre réponse » au moment où elle a reçu la note. De l'avis du Tribunal, la requérante aurait pu soulever quelque objection à la teneur de la note et y formuler quelque observation par voie de courrier électronique, voire oralement mais n'a nullement prouvé avoir agi ainsi. Des éléments de preuve susmentionnés de l'entretien du 7 mars 2016 le Tribunal conclut que la thèse du défendeur est plus crédible que celle de la requérante.

Le PAP s'imposait-il ?

30. Si elles conviennent qu'un PAP a été établi à la suite d'un constat d'insuffisances résultant d'un entretien de bilan d'étape, les parties divergent quant au motif qui l'ont inspiré au PN et SN et quant à sa finalité.

31. La requérante fait valoir qu'« [...] en l'occurrence, il faudrait voir dans la décision prise par l'Administration de recourir à un PAP, solution prescrite préalablement au licenciement de tout fonctionnaire une manière de privilégier “la forme par rapport au fond”. De fait, sur le papier, le PAP se voulait non pas tant l'outil devant permettre de remédier à toutes insuffisances constatées que le moyen de mettre fin au service de la requérante ».

32. Le défendeur soutient que le PAP était une solution arrêtée d'un commun accord entre l'Organisation et la requérante à la suite de deux mauvais rapports e-PAS et d'un autre rapport e-PAS (pour la période d'évaluation 2014-2015) comportant une observation négative du SN touchant les aptitudes d'encadrement et de communication de la requérante et une observation négative du PN concernant ses aptitudes d'encadrement.

33. Le SN a dit à l'audience trouver la performance de la requérante satisfaisante, exception faite de ses aptitudes d'encadrement qui « [n'étaient] pas assez solides ». Il a précisé avoir, étant nouveau à l'ONU lorsqu'il a pris ses fonctions en septembre 2012, engagé la requérante qui était également étrangère au système, dès son entrée en fonctions. Il a souligné avoir tout au long souhaité la voir réussir, sa propre réussite étant tributaire de la sienne, ce qui le conduira à entreprendre diversement de lui apporter un concours, notamment en lui affectant un mentor ayant rang de Secrétaire général adjoint et un consultant en gestion aux frais de l'Organisation. Il ajoutera n'avoir prodigué un tel accompagnement sous forme de mentorat et/ou d'encadrement à aucun autre Directeur (D-2) du DAP ; et le SN de préciser que la requérante était le seul Directeur dont le PN et lui-même devaient vérifier le bien-fondé de toutes informations auprès des chefs de MPS et qu'il devait consacrer énormément de temps à l'encadrer vu sa qualité. Il dira avoir ignoré si son propre contrat serait renouvelé

au-delà du 31 décembre 2016 au moment où il prenait la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante, le nouveau Secrétaire général devant entrer en fonctions, mais n'avoir pas voulu laisser à son successeur « le soin de gérer une Division à la dérive et d'engager un nouveau Directeur ».

34. Le PN a quant à lui déclaré à l'audience avoir été informé à son entrée en fonctions en tant que Sous-Secrétaire général (« SSG ») en mai 2015, par son prédécesseur des lacunes d'encadrement de la requérante, à laquelle un mentor avait été affecté, mais avoir voulu apprécier la situation de lui-même. Il a dit avoir très vite constaté ces lacunes dont il entretiendra le SN en août 2015, leur conversation les conduisant alors à renouveler le contrat de la requérante pour un an seulement, soit jusqu'en septembre 2016, l'idée étant de voir si celle-ci parviendrait à s'améliorer d'ici cette date. N'ayant pas constaté d'amélioration dans ses prestations au stade du bilan d'étape en mars 2016, les PN et SN décideront d'établir à la requérante un PAP de trois mois axés sur les insuffisances constatées et de l'en informer. Le PN a également dit avoir pris le soin de préciser à la requérante lors de ses échanges avec celle-ci que le PAP se voulait l'occasion de lui permettre d'améliorer sa performance pendant la période considérée et que le renouvellement de son contrat serait subordonné à la preuve qu'il aurait fait de ce qu'elle avait su s'améliorer.

35. Le Tribunal relève que le PN a déclaré à l'audience que plusieurs subordonnés de la requérante qui avaient requis l'anonymat, lui avaient confié, certains en larmes, ne plus pouvoir la supporter comme cheffe au motif qu'elle leur criait et qu'« on l'entendait [la requérante après les gens] ». Le Tribunal relève également que le rapport e-PAS de la requérante pour la période 2014-2015 pendant laquelle sa performance a été jugée comme « répondant pleinement aux attentes » semble donner raison au PN en ce qu'il a dit au sujet de la manière dont la requérante parlait à ses subordonnés et de ce qu'elle était coutumière du fait, le SN ayant fait observer à l'occasion de l'évaluation de fin de période que « [leSN] a[vait] encouragé [la requérante] à garder son calme toutes les fois que telle décision prise en son absence[était] différente [de] ce qu'elle aurait fait étant présente : elle [pouvait] toujours demander calmement à son

intérimaire le pourquoi de la décision et lui expliquer ce qu'elle attendait de lui [...] ». Le Tribunal constate que la requérante n'a pas répondu à cette observation à l'occasion de ses observations finales sur son rapport e-PAS et que le SN avait précédemment formulé une observation similaire à l'occasion de l'évaluation finale au titre du rapport de la requérante pour la période 2013-2014 en ces termes « [le SN] avait entretenu [la requérante] de ce qu'[il] avait le sentiment que ses collaborateurs se [sentaient] intimidés par ses prises de position lors des réunions de Division et [hésitaient]de ce fait à donner leur avis même s'ils ne partageaient pas tout à fait [sa] façon de voir les choses, [la requérante] [lui] avait dit [qu'elle ] invitait maintenant ses collaborateurs à s'exprimer en ». Cette dernière partie de l'observation du SN prouve cependant que la requérante entendait apprendre à mieux parler à ses collaborateurs, attitude positive, ce constat n'ayant toutefois pas suscité d'observation de la part de l'intéressé.

36. Il ressort de la section 10.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5, que lorsqu'il relève durant la période d'évaluation quelque insuffisance dans le travail du fonctionnaire, le PN doit, en consultation avec le SN, aider activement l'intéressé à y remédier, en usant de mesures diverses. Des éléments de preuve dont il est saisi, le Tribunal conclut que les PN et SN ont bel et bien pris plusieurs mesures pour aider la requérante à s'améliorer, lui ayant notamment affecté un mentor ayant rang de SGA extérieur au DAP ainsi qu'un instructeur en gestions aux frais du DAP pendant près de huit mois, instructeur avec laquelle elle aura eu (13) séances de travail en personne et/ou au téléphone.

37. L'instruction administrative ST/AI/2010/5 envisage également en sa section 10.1 d'autres mesures d'accompagnement à l'intention du fonctionnaire défaillant, dont l'établissement d'un PAP, qui se veut, selon le Guide, l'occasion de permettre à l'intéressé de prouver qu'il a amélioré la qualité de ses prestations. Le Tribunal relève qu'à l'argument de la requérante que le PAP a été établi en toute mauvaise foi dans le dessein de mettre fin à son contrat et non de lui permettre de s'améliorer, le défendeur oppose ceci que, ayant tenté de l'aider à améliorer ses aptitudes d'encadrement et de communication depuis 2013, les PN et SN ont décidé de lui établir un PAP pour une

donner une dernière chance de s'améliorer. Le Tribunal retient de la preuve produite que la requérante a obtenu deux mauvais rapports e-PAS (l'appréciation résultant du second qu'elle a contestée sera confirmée par le jury d'examen le 10 octobre 2016), un rapport e-PAS jugé satisfaisant mais comportant des observations négatives touchant ses aptitudes d'encadrement et de communication, étant précisé que ses PN et SN lui ont affecté un mentor et un instructeur, ainsi qu'il est dit plus haut.

38. De ce qui précède le Tribunal conclut que les PN et SN ont établi le PAP à l'intention de la requérante après que celle-ci a obtenu de mauvais rapports d'évaluation assortis d'observations négatives et après qu'ils ont pris diverses mesures pour l'aide à améliorer sa performance et que, cela étant, le PAP s'imposait, la finalité en ayant été de permettre à l'intéressée de s'améliorer.

39. Le Tribunal estime que tout fonctionnaire de la classe D-2 est censé connaître le sens et la finalité d'un PAP, solution dont use le supérieur hiérarchique qui constate des insuffisances persistantes chez tel fonctionnaire, le but étant de permettre à l'intéressé de s'entreprendre spécialement de remédier aux lacunes ainsi constatées pendant la période retenue. Étant donné sa qualité de fonctionnaire de haut rang à l'ONU chargée de superviser des dizaines de fonctionnaires du DAP, la requérante ne devait pas ignorer qu'il était loisible à tout supérieur d'avoir recours, en cours de période d'évaluation, à cette mesure qui, d'après la section 10.3 de l'instruction ST/AI/2010/5, peut aboutir, entre autres issues fâcheuses, au non-renouvellement de l'engagement du fonctionnaire qui n'aurait pas donné satisfaction.

Le PAP a-t-il été établi en toute justice et sans parti-pris?

40. La requérante a déclaré oralement et par écrit s'être vu imposer le PAP par ses PN et SN et s'y être opposée et avoir ainsi refusé de le signer, le document n'ayant pas été établi avec sérieux et en toute équité et transparence. Elle a également déclaré à l'audience avoir relevé certaines inexactitudes dans le PAP au stade de sa confection, par exemple la mention d'un instructeur en gestion qui lui avait été affecté déjà en 2015, qui subsisteront dans le texte final du PAP encore qu'elle en ait demandé la suppression. En outre, contre-interrogeant le PN, le conseil de la requérante voudra



savoir pourquoi ce dernier avait consigné dans le PAP, s'agissant de la communication, l'observation suivante : « [La requérante] s'exprime calmement, clairement et de manière concise sans élever la voix », demandant au PN s'il aurait fait la même observation s'agissant d'un homme.

41. Le défendeur soutient à l'opposé que la décision d'avoir recours à un PAP résultait de ce que la requérante avait obtenu de mauvais rapports e-PAS accompagnés d'observations négatives pendant une période de trois ans et que les PN et SN avaient informé cette dernière de la décision en temps opportun à l'occasion de l'entretien de bilan d'étape et qu'ils avaient soigneusement arrêté les objectifs du PAP en discutant entre eux, en consultant le BGRH d'une part, et la requérante d'autre part, par écrit et en personne le 2 juin 2016. Le PN a dit avoir, de concert avec le SN, invité la requérante à formuler des observations sur le projet de PAP et en avoir discuté du texte avec elle. Il ajoutera avoir versé au dossier le texte de ses échanges par courrier électronique avec la requérante sur ce sujet, dont un courrier électronique du 10 novembre qu'il avait adressé à celle-ci avec copie au SN, resté sans réponse et dans lequel il évoquait précisément les échanges par courrier électronique venant confirmer qu'elle avait été consultée sur chaque point du projet de PAP et également à la faveur d'un entretien du 18 mai 2016 entre lui (le PN) et la requérante et d'un autre entretien du 2 juin 2016 entre les PN et SN et l'intéressée. Le PN ajoutera que certaines observations faites par la requérante seront prises en compte par la suite. Ainsi de sa demande tendant à voir porter à six mois la durée du PAP, le but étant de lui ménager tout le temps qu'il fallait pour exécuter le PAP et de lui permettre d'aller en congé annuel et en mission et de celle tendant à voir supprimer du texte toute mention d'aspérités dans ses rapports avec son Directeur adjoint (nom caviardé, M. DM), le PN précisant que cette seconde demande a été acceptée d'autant que ces rapports, certes difficiles au départ à l'arrivée de son adjoint, s'étaient améliorés au fil du temps.

42. Le Tribunal note qu'il résulte de la section 10.2 de l'instruction ST/AI/2010/5, que si les mesures prévues à la section 10.1 « n'ont pas remédié à l'insuffisance », le PN est censé « shall en anglais » établi(r) en "consultation" avec le fonctionnaire, un PAP.

Du point de vue de la forme, le PN est uniquement tenu de consulter l'intéressé au sujet du PAP, lequel n'est dès lors pas sujet à négociation entre PN et fonctionnaire.

43. S'agissant de l'argument de la requérante selon laquelle le PAP lui avait été imposé, le Tribunal constate que celle-ci n'a produit aucune preuve, sous forme de courrier électronique ou d'observation suscitée par tel ou tel document tendant à prouver qu'elle y avait exprimé son désaccord. Il ressort au contraire de la preuve produite que loin de s'y être opposée elle a concouru à la confection du PAP ayant prodigué à ses supérieurs des observations tendant à en améliorer le contenu et à le rendre plus juste à son égard, comme il ressort des échanges de courrier électronique entre elle et le PN, avec copie au SN datés des 2 et 10 juin 2016. La note relative à l'entretien du 2 juin 2016 versée au dossier par le défendeur fait aussi brièvement état du désaccord de la requérante d'avec le PAP mais dit également qu'elle avait accepté de s'y plier. Le Tribunal en conclut que ladite note vient prouver que le PAP n'avait pas été imposé à la requérante et relève en outre que cette dernière n'a pas saisi le GCH d'une demande de contrôle hiérarchique en contestation de la décision portant PAP.

44. S'agissant en outre du refus de la requérante de signer le PAP, le Tribunal relève qu'il ressort d'un courrier électronique du 1<sup>er</sup> décembre 2016 intitulé « Bilan d'étape, PAP » qu'il a adressé à la requérante que le « [PN] avait expliqué [à la requérante] que sa signature n'était pas nécessaire aux fins du PAP [...] [car], ayant été signé des PN et SN et étant entré vigueur, il devait être mis en œuvre ». Le Tribunal relève également qu'il résulte de la preuve que cette affirmation n'a pas suscité d'observation de la part de la requérante et qu'en outre l'instruction ST/AI/2010/5 en sa section 10 et le Guide ne prescrivent nullement que le PAP doit être signé par les parties avant d'être mis en œuvre. Le Tribunal rejette de ce fait l'argument de la requérante que le PAP n'aurait pas dû être mis en œuvre sans qu'elle l'ait signé.

45. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le PAP n'avait pas été établi avec sérieux et en toute équité et transparence, de l'avis du Tribunal, il est constant que l'Administration a entrepris d'exécuter le PAP dans le respect des prescriptions de l'instruction ST/AI/2010/5 et du Guide. Les PN et SN ont ainsi consenti, à la demande

de la requérante, à prolonger de trois supplémentaires la durée du PAP, tel qu'envisagé par l'instruction ST/AI/2010/5 (section 10.2) et le Guide (p. 10). En outre, les PN et SN en ont discuté du contenu entre eux et avec le BGRH, étant soucieux de respecter les textes applicables, ainsi qu'avec la requérante, comme prescrit par l'instruction ST/AI/2010/5 en sa section 10.2. De plus, l'instruction ST/AI/2010/5 prescrit en sa section 10.1 au premier notateur qui relève quelque insuffisance dans le travail de tel fonctionnaire de prendre, pour y remédier, diverses mesures dont celle consistant à affecter l'intéressé à des fonctions qui lui conviennent mieux. Le Tribunal note que la requérante et le PN ont l'un et l'autre déclaré qu'elle avait décliné l'offre à elle faite par lui d'être affectée à un autre poste de la classe D-2 à New York en qualité de Conseillère hors classe pour les minorités. Le Tribunal note également que les parties ont produit conjointement le texte d'échanges de courrier électronique datés du 22 juillet 2016 ayant trait à l'offre d'affectation à un nouveau poste au sein du Secrétariat faite à la requérante. L'Administration a donc agi dans le respect des textes en proposant à celle-ci une nouvelle affectation. L'instruction ST/AI/2010/5 (sec. 10.1) et le Guide (p. 10) envisagent « should en anglais » l'accompagnement du fonctionnaire à l'occasion du PAP. Le Tribunal constate que le PAP par d'accompagnement mais convient toutefois avec la requérante que le texte vise en fait la spécialiste de l'encadrement qui lui avait été affectée de décembre 2014 à juillet 2015 et avec laquelle elle avait eu treize (13) séances de travail, le PN étant venu confirmer à l'audience que la spécialiste de l'encadrement dont il était question dans le texte du PAP était celle précédemment affectée à la requérante.

46. En ce qui concerne l'allégation faite par le conseil de la requérante selon laquelle le PN n'aurait pas dit d'un homme qu'il « [s'exprime posément], clairement et de manière concise sans élever la voix » en parlant de la requérante, le Tribunal relève que le PN a répondu à l'audience « qu'[il] aurait eu la même réflexion face à un homme ». Ainsi qu'il est dit plus haut, le Tribunal relève dans les rapports e-PAS de la requérantes pour les périodes 2013-2014 et 2014-2015, ceci que le SN y évoque la manière dont la requérante parlait à certains de ses subordonnés sans que ses observations n'aient inspiré quelque réponse à la requérante à l'occasion de ses propres

observations finales sur l'un et l'autre rapports. Le Tribunal relève en outre que le PN a dit à l'audience que des subordonnés de la requérante, dont certains en larmes, lui avaient confié ne plus la supporter comme supérieur hiérarchique parce qu'elle criait après eux, ajoutant « qu'il se disait qu'elle [la requérante] criait après les gens ». De ce qui précède le Tribunal conclut que l'observation consignée dans le PAP était raisonnable et ne caractérise pas quelque préjugé sexiste, le reproche d'élever la voix contre ses subordonnés ayant été fait par écrit à la requérante dans deux de ses rapports e-PAS reports, sans qu'il ait suscité de sa part quelque observation dans l'un ou l'autre rapport, ce dont on est fondé à déduire qu'elle n'y trouvait rien à redire. Le Tribunal fait observer au surplus que la requérante n'a soulevé ce grief de préjugé ni dans sa requête ni dans l'écriture produite conjointement par les parties, son conseil ayant été seul à l'invoquer lors des débats.

47. Au vu des éléments de preuve sus-évoqués relativement à l'établissement du PAP, le Tribunal conclut que l'Administration y a procédé avec sérieux et en toute équité et transparence, les PN et SN s'étant conformés aux prescriptions de l'instruction ST/AI/2010/5, en ses sections 10.1 et 10.2, notamment : a) en discutant du contenu du PAP entre eux, avec le BGRH et avec la requérante et en prenant en considération l'essentiel de ses observations ; b) en convenant de retenir la durée maximale de six mois aux fins de la mise en œuvre du PAP et c) en offrant, à l'occasion de la discussion du contenu du PAP, d'affecter la requérante à un autre poste de la classe D-2 à New York. Le Tribunal fait observer que encore que l'Administration ne l'ait pas organisé d'accompagnement en matière d'encadrement à l'occasion du PAP, l'instruction ST/AI/2010/5 ne le lui prescrivait pas impérativement en sa section 10.1 d'où il ressort que les mesures prises pour remédier à toutes insuffisances « peuvent consister [...] le premier notateur se chargeant d'accompagner » et que l'Administration avait précédemment affecté à ses propres frais une spécialiste de l'encadrement à la requérante.

*Le PAP a-t-il été mis en oeuvre de façon raisonnable et équitable dans le respect du droit/ des textes applicables ?*

Il y a t-il eu des entretiens d'évaluation de la performance en cours de PAP ?

48. Il résulte de la section 10.1 de l'instruction ST/AI/2010/5 que le premier notateur peut, durant la période d'évaluation, établir un PAP à l'intéressé se chargeant « de l'entretenir régulièrement de sa performance ». D'après le Guide, pendant la période du PAP, « [l]e supérieur doit surveiller la performance du fonctionnaire et en faire régulièrement le point tout au long de la période considérée ».

49. La requérante et le défendeur conviennent que le PN et la requérante ont eu cinq entretiens Durant la période du PAP et peu après la fin de ladite période, à savoir les 22 juillet, 28 ou 29 septembre, 3 et 14 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2016. Les parties divergent toutefois quant à la teneur des quatre premiers entretiens, plus précisément sur le point de savoir si la question de la mise en œuvre du PAP a été évoquée à ces occasions.

50. La requérante prétend avoir eu des entretiens au sujet de la mise en œuvre du PAP à trois (3) reprises durant la période considérée, affirmant en particulier dans sa requête avoir eu avec son PN trois (3) entretiens consacrés à son PAP, soit les 3 et 14 novembre et le 1<sup>er</sup> décembre 2016. Elle a également dit que quant au fond ce dont il avait été question lors des entretiens des 22 juillet et 29 septembre 2016 « ne mérite même pas l'appellation d'évaluation » dès lors qu'il n'y avait nullement été question du PAP. La requérante affirme dans l'écriture conjointe datée du 26 janvier 2018, avoir discuté du PAP pour la première fois avec son PN lors de leur entretien du 28 ou 29 septembre 2016, une seconde fois le 14 novembre et la troisième le 1<sup>er</sup> décembre 2016, ayant, à cette dernière occasion, discuté avec ses PN et SN de l'évaluation d'ensemble du PAP. Elle prétend également que l'entretien du 22 juillet 2016 a porté exclusivement sur l'offre à elle faite d'affectation à un nouveau poste au sein du Secrétariat, celui du 3 novembre 2016 ayant été consacré non pas tant discuter du PAP qu'à faire son bilan d'étape et le point des réalisations de la Division.

51. Le défendeur soutient à l'opposé que la requérante et son PN ont discuté de la mise en œuvre du PAP à cinq (5) reprises durant la période considérée, l'entretien du 22 juillet 2016 ayant été consacré au PAP et à la recherche de quelque nouvelle affectation pour la requérante. Il produira le 7 février 2018 un échange de courriers électroniques entre la requérante et l'assistante du PN (nom caviardé, M<sup>me</sup> CH), laquelle informait la requérante le 21 juillet 2016 que « [l'objet] de l'entretien du [22 juillet 2016] était de faire rapidement le point du PAP et de s'enquérir de tout concours dont [la requérante] aurait besoin », la requérante disant en réponse à ce courrier électronique « [qu'elle] croy[ait] [pouvoir] faire [le point du PAP] avec le [PN] uniquement », ce qui prouve qu'elle n'avait pas d'objection à l'objet de l'entretien envisagé, à savoir le PAP. Le défendeur affirme également que l'entretien du 28 ou 29 septembre 2016 était spécialement consacré au PAP, celui du 3 novembre 2016 ayant été l'occasion de faire le point du PAP, celui du 14 novembre 2016 ayant été consacré à la poursuite de la discussion sur le PAP, le dernier entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016 ayant été l'occasion de faire l'évaluation d'ensemble du PAP.

52. Relevant qu'en l'espèce la période retenue pour le PAP a été de six (6) mois, soit du 2 juin au 30 novembre 2016, le Tribunal considère que la logique et l'équité envers la fonctionnaire justiciable d'un PAP auraient commandé de l'entretenir de son travail à peu près une fois par mois. Le Tribunal note que selon la requérante trois (3) des entretiens ont été consacrés au PAP et relève que celle-ci se contredit au sujet des dates et, partant, de la teneur de ces entretiens. Le Tribunal relève également que la requérante prétend que son PN ne l'en a entretenu que quatre (4) à cinq (5) mois après le début de la mise en œuvre du PAP, ce à quoi le défendeur oppose ceci que le PN et la requérante ont eu cinq (5) entretiens durant les six (6) mois de PAP, le premier ayant eu lieu le 22 juillet 2016 – un mois et demi après le début de la période considérée – tous ces entretiens ayant porté sur le PAP. Le Tribunal considère que les courriers électroniques du 21 juillet 2016 emails évoquant l'entretien du lendemain 22 juillet 2016 viennent prouver que cet entretien a eu lieu et qu'il était consacré au PAP et ce d'autant que la requérante n'en a pas contesté la programmation et/ou l'objet par retour de courrier électronique à M<sup>me</sup> CH, et que les parties conviendront par la suite qu'il y

a eu entretien le 22 juillet 2016. Au surplus, le Tribunal relève que dans un courrier électronique du 10 novembre 2016 qu'il a adressé à la requérante avec copie au SN, le PN évoque les entretiens des 22 juillet et 29 septembre 2016 en ces termes :

[La requérante] avait accepté de participer activement aux évaluations mensuelles du PAP des 22 juillet [2016] et 29 septembre [2016]. Il n'a pas été procédé à l'évaluation du PAP en août car [la requérante était] en congé annuel [...]. Lors des évaluations, nous avons discuté dans le détail les points inscrits dans le PAP et fait le point des acquis et recensé les domaines où des progrès s'imposaient. Nous nous sommes également entretenus le 3 novembre [2016], l'idée ayant été au départ de faire à la fois le bilan d'étape du plan de travail de [la requérante] au titre de la période 2016[-2017] et le point du PAP. Nous nous sommes toutefois rendus compte qu'il aurait fallu plus qu'[une] heure et [quinze] minutes pour boucler ne serait-ce que le bilan d'étape [...] encore que notre discussion à l'occasion du bilan d'étape ne soit pas été dénuée d'intérêt s'agissant de faire le point du PAP. [...] »

53. Constatant de plus de la preuve dont il est saisi que la requérante n'a pas contesté la teneur du courrier électronique en question par retour de courrier, le Tribunal conclut de là qu'il est constant que le PN a entretenu la requérante pour la première fois de la mise en œuvre du PAP le 22 juillet 2016.

#### Quelle est la force probante des notes d'entretien ?

54. Ayant déposé le 7 février 2018 cinq (5) notes/minutes, toutes intitulées « Compte rendu d'entretien, [d]iscussion du [p]an [d']amélioration de la [p]erformance (PAP), date applicable, [M. MJ et la requérante] », le défendeur déclare que ces notes qui sont les comptes rendus contemporains d'entretiens tenus entre le PN et la requérante les 2 juin, 22 juillet, 29 septembre, et 3 et novembre 14 2016, ont été établies à la suite de chaque entretien par Mme CH, assistante du PN sous la dictée de ce dernier. Le PN dira également à l'audience avoir pour habitude de rédiger des notes à usage interne qui se voulaient le compte rendu de tout entretien en tête à tête, notes dont il faisait parfois tenir copie à son interlocuteur. Il déclarera avoir en l'espèce proposé à la requérante, par courrier électronique de M<sup>me</sup> CH à celle-ci en date du 21 juillet 2016, de charger une personne de prendre des notes à l'occasion de ces entretiens, le but étant de prévenir tout malentendu quant à la teneur des discussions, proposition qu'elle (la requérante) a déclinée.

55. Répliquant auxdites notes du 7 février 2018, la requérante fera valoir que le Tribunal d'appel ayant déclaré dans son arrêt Jean 2017-UNAT-743 qu'en ladite

espèce le défaut de communiquer des minutes d'entretien présumées dont l'existence ne sera connue qu'en cours d'instance devant le Tribunal du contentieux était incompatible avec la bonne pratique en usage dans l'Organisation, les notes produites en la présente espèce ne devraient être admises en preuve.

56. Le Tribunal relève s'agissant de la force probante desdites notes, que le défendeur a indiqué aussi bien dans son écriture du 7 février 2018 que lors de l'audience du 14 février 2018 que le PN avait, comme à son habitude, fait établir en l'espèce une note après tout entretien pour garder trace de la teneur de toute discussion. Le Tribunal relève également que le défendeur a précisé que les notes litigieuses étaient établies par M<sup>me</sup> CH, assistante du PN, « à la suite de chaque entretien », et que chaque note portait la date de l'entretien. Le Tribunal constate que chaque note porte la date à laquelle elle a été rédigée (de 3 à 9 jours après l'entretien) et la signature de l'auteur, M<sup>me</sup> CH. Le Tribunal est d'avis que même si chaque note est signée et datée, rien n'indiquant qu'elles aient été jointes à un courrier électronique, on peut douter de leur valeur probante. Constatant toutefois que la requérante n'a nullement prouvé que les entretiens des 22 juillet, 29 septembre, et 3 et 14 novembre 2016 n'étaient pas consacrés au PAP, le Tribunal conclut de là que la seule preuve crédible dont il est saisi consiste dans les notes dictées par le PN à M<sup>me</sup> CH et signée et datée par cette dernière ainsi que dans le fait qu'il a déclaré sous serment avoir, comme à son habitude, fait établir en l'espèce une note par M<sup>me</sup> CN à verser à son propre dossier interne après chaque entretien. Le Tribunal considère que dans l'ensemble la preuve dont il est saisi tend à établir la crédibilité du défendeur et qu'il a été raisonnablement prouvé que les discussions lors desdits entretiens ont essentiellement porté sur la mise en œuvre du PAP.

57. En ce qui concerne l'argument tiré par la requérante du fait que le défendeur ne lui a communiqué les notes que du moment de la saisine du Tribunal du contentieux, le Tribunal retient que l'instruction ST/AI/2010/5, (section 10.1) et le Guide (p. 10) font pour obligation au PN d'entretenir régulièrement le fonctionnaire de sa performance pendant la période de mise en œuvre du PAP mais ne lui prescrivent nullement d'établir



des notes de ses entretiens avec l'intéressé et/ou de lui communiquer toutes notes y relatives. Le Tribunal ne voit donc pas pourquoi le défendeur devrait ou aurait dû communiquer ses propres notes d'entretiens à la requérante avant la saisine du Tribunal du contentieux, d'autant moins qu'elle (la requérante) a refusé de voir charger une personne de prendre de notes lors de l'entretien du 22 juillet 2016, ce qui prouve qu'elle n'a pas voulu voir établir des notes à cette occasion, et a fortiori se voir communiquer toute note. Le Tribunal fait observer que si elle avait souhaité voir établir quelque note à l'occasion d'entretiens, la requérante aurait pu soit en faire la demande au PN, ce qu'elle n'a pas fait, soit établir à l'issue de tous entretiens des notes pour son usage personnel, ce qu'elle n'a pas fait non plus. Le Tribunal conclut ainsi que, n'ayant pas souhaité voir établir des notes d'entretien, la requérante ne saurait par la suite reprocher au PN de ne les lui avoir communiqués que lorsque les exigences de l'instance devant le Tribunal le lui commanderont.

#### Questions suscitées par la performance de la requérante pendant la période couverte par le PAP

Du premier objectif du PAP : organisation de la retraite du personnel

58. Le PN a déclaré à l'audience que d'après le PAP, la retraite était le premier objectif à atteindre d'autant qu'il n'en avait pas été organisé depuis plusieurs années et qu'il était donc essentiel de s'attacher rapidement les services d'un facilitateur à cette fin. Il dira cependant que ses services lui ayant communiqué les coordonnées du facilitateur le 7 juin 2016, l'idée étant de lui permettre d'entamer les préparatifs de la retraite, la requérante ne réagira sur ce sujet que le 14 juillet 2016 pour dire avoir été en contact avec le facilitateur. Le PN ajoutera que même si elle a été pressée de l'organiser dans les meilleurs délais, la retraite n'aura lieu que le 6 octobre 2016 et ce pour plusieurs raisons, dont le fait que la requérante a été en congé pendant trois semaines en août 2016. Nonobstant ce congé approuvé, le Tribunal constate que la requérante n'a au fond nullement justifié oralement ou par écrit le retard mis à organiser la retraite.

59. Les parties divergent quant au reproche de défaut de qualité de chef, d'aptitudes à l'orientation stratégique et à la communication fait à la requérante lors de la retraite.

Ayant pris part à la retraite, le PN a dit avoir été surpris d'entendre les subordonnés de la requérante par lui invités à s'exprimer, lui demander « qu'attendez-vous de nous ? », cette question étant à ses yeux « la preuve manifeste qu'il y avait problème dans la manière dont la Division était dirigée puisque les fonctionnaires [n'étaient pas] sûrs de ses priorités ». C'était pour lui là la preuve que la requérante avait du mal à tracer clairement à ses collaborateurs les buts et objectifs de la Division et à leur montrer la voie. La requérante répondra à cette observation lors de son entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016 avec ses PN et SN tel qu'il ressort des minutes y relatives en opposant au PN que « [...] le fait que les fonctionnaires aient cru devoir demander quelque orientation stratégique lors de la retraite s'expliquait par la manière dont [le PN] avait abordé son propos à cette occasion », réflexion que le PN contredira en disant s'être félicité de la contribution des fonctionnaires pendant la retraite. La requérante répliquera à l'observation du PN en invoquant l'appréciation positive que sa propre contribution à la retraite avait inspiré à la facilitatrice de la retraite dans son rapport final. S'étant vu opposer cette appréciation pendant l'audience, le PN, sans en nier l'existence, précisera que la facilitatrice n'avait pas, de par sa qualité, vocation à porter quelque appréciation sur le travail de la requérante. Sur ce sujet, le Tribunal juge sans intérêt en l'espèce l'appréciation de la facilitatrice car, ayant eu pour seule mission d'animer la retraite, celle-ci n'avait nullement qualité pour faire quelque évaluation de la contribution de la requérante à cette occasion.

#### Qualités de chef et aptitudes d'orientation

60. Répliquant aux griefs de défaut de qualités de chef et d'aptitudes d'orientation à elle faits, la requérante invoquera la note par elle établie, intitulée « Note à l'intention de [M. JF, SN] (par l'intermédiaire de [M. MJ, PN]) [...] : Lettre émanant [d'organisations non-gouvernementales (« ONG »)] concernant les pourparlers de Genève », adressée au SN avec copie à un Envoyé spécial de l'ONU le 11 juillet 2016, et comportant une observation manuscrite du SN datée du 14 juillet 2016, adressée à la requérante (et à M. DM et, nom caviardé, M. R) se lisant comme suit : « Division/[la requérante, M. DM, M. R] Bonnes idées! Creusons-les. » Contre-interrogé, le PN dira

que la requérante avait su expliquer comment s'y prendre pour répondre à la lettre en question, confirmera que le SN lui en avait compté le mérite et conviendra avec le conseil de la requérante que ladite note était « ce qui pouvait se produire le mieux en matière d'orientation stratégique ». Sans vouloir lui en minimiser le mérite, le Tribunal relève que s'il ne marchandait pas ses éloges à la requérante concernant sa prestation sur ce point, le SN confond dans ses éloges deux autres de ses collègues de Division. Le Tribunal relève également que, s'agissant de la « compétence de base » de professionnalisme, le PAP assigne à la requérante notamment pour objectifs « de veiller à fournir des produits génériques (pistes de réflexion et notes d'information) de qualité et des informations exactes, le tout devant être présenté avec le niveau de détail approprié, et à doser sagement tous messages politiques, à faire preuve de jugement et à faire des recommandations d'orientation stratégique concernant les pays relevant de la Division en insérant dans tous projets de notes [...] des recommandations à l'intention du DAP [...] ». Ayant pris connaissance de la note rédigée par la requérante et de l'observation que la note a inspirée au SN et entendu le PN confirmer que ladite note avait valeur de texte d'orientation stratégique, le Tribunal est convaincu qu'en l'occurrence la requérante a produit un travail de qualité répondant aux attentes résultant du PAP.

#### Gestion problématique des MPS

61. Les PN et SN ont, à l'instar du défendeur, évoqué lors de l'audience la gestion problématique des MPS par la requérante, les PN et SN ayant reproché en particulier à cette dernière de ne s'être jamais rendue en mission auprès de la MPS dont le DAP avait hérité en 2014 encore qu'elle ait été invitée à le faire plus d'une fois. Le SN dira à l'audience qu'il s'agissait là d'une très importante MPS, suivie de près et que tout Directeur de classe D-2 devait savoir qu'elle devait se rendre sur place pour évaluer la situation d'elle-même et s'y entretenir avec le personnel et que le PN et lui n'auraient jamais dû être amenés à la presser de s'y rendre. Le Tribunal relève que dans un courrier électronique intitulé « Bilan d'étape, PAP », qu'il lui a adressé le 1<sup>er</sup> décembre 2016, le PN reprochait à la requérante de ne s'être pas rendue en mission dans cette

MPS au cours des deux dernières années, voyant là une défaillance de sa part imputable à la mauvaise planification des voyages officiels de l'ensemble de la Division. La requérante produira en preuve le texte d'un courrier électronique daté du 18 octobre 2016 qu'elle a adressé à son PN et dans lequel elle dit que, s'étant trouvée dans l'obligation de renoncer au voyage qu'elle avait projeté d'effectuer à cette MPS dans le courant du même mois, elle a décidé de rester à New York pour suivre l'évolution d'un autre dossier brûlant relevant de la Division. De la preuve dont il est saisi, le Tribunal conclut que, encore qu'elle ait projeté d'y aller en mission, la requérante ne se sera en fait jamais rendu à la MPS en question au cours des deux (2) années pendant lesquelles le DAP s'était vu confier ladite MPS. Considérant par suite que tout responsable de la classe D-2 chargé de la gestion de cette MPS aurait dû se donner pour priorité de se rendre sur place pour apprécier la situation de visu, surtout si l'on en juge par la taille et l'intérêt stratégique de cette MPS, le Tribunal voit là un défaut de bonne gestion et planification de la part de la requérante.

#### Aptitudes à la planification et à l'organisation

62. Les parties divergent également quant au reproche de défaut d'aptitudes à la planification et à l'organisation fait à la requérante à l'occasion de la mise en œuvre du PAP. Les PN et SN ont évoqué un incident survenu à l'occasion de la confection d'un dossier le soin en ayant été confié au DAP pendant la période du PAP, le PN ayant imputé le désordre déploré à cette occasion au défaut de communication tenant au fait qu'il n'avait pas été dûment et opportunément informé des activités suscitées par l'évolution du dossier. Le SN dira sans détour dans sa déclaration écrite datée du 20 décembre 2017 que « [...] [] [la requérante] n'exerce pas de contrôle sur les voyages au sein de la Division, à preuve, elle a autorisé son adjoint [M. DM] et le chef d'équipe chargé de la MPS en question à s'absenter du bureau au moment où le dossier connaît de nouveaux rebondissements » et que, en ayant été avertie, « [la requérante] n'a malgré tout pas su suppléer à cette défaillance au sein de la Division ».

63. La requérante a parlé l'audience d'un courrier électronique daté du 18 octobre 2016 qu'elle a adressé à son PN avec copie à son SN, l'informant qu'elle avait renoncé

à se rendre en mission à la MPS, préférant rester à New York pour traiter du dossier son adjoint et son chef d'équipe étant alors absents, lui précisant avoir approuvé le voyage officiel de son adjoint deux semaines auparavant et avoir pris le soin de le faire remplacer à titre intérimaire par l'intérim par [nom caviardé, M<sup>me</sup> I] ; son adjoint ayant par ailleurs approuvé le congé de son chef d'équipe deux mois et demi auparavant.

64. Le Tribunal relève qu'il ressort de son courrier électronique que, s'étant rendue compte que son adjoint, son chef d'équipe et elle-même se trouveraient tous hors de New York en même temps au moment où le dossier connaîtrait de nouveaux rebondissements, la requérante avait décidé de ne pas se déplacer. Le Tribunal relève également que le SN a dit que la requérante avait été avertie des faits nouveaux à venir. Cela étant, le Tribunal estime que la requérante aurait pu renoncer à sa mission auprès de la MPS plus tôt pour être en mesure de suivre l'évolution du dossier à New York. Relevant que, s'agissant des « Compétences de base – aptitudes à la planification et à l'organisation » le PAP prescrit à la requérante « de justifier pour [toute] demande de voyage [] l'intérêt de la manifestation/du déplacement pour la mission du DAP et de préciser les résultats tangibles qu'il peut en escompter, ainsi que l'intérêt qu'il y aurait à y affecter le Directeur et non tel ou tel subalterne », le Tribunal constate que la requérante n'a manifestement pas répondu aux attentes sur ce point.

65. Autre motif de divergence entre les parties ayant trait aux aptitudes à la planification et à l'organisation en matière de voyages survenu à l'occasion de la mise en oeuvre du PAP, la demande que la requérante a adressée à son PN le 28 octobre 2016 tendant à le voir l'autoriser à se rendre dans deux pays couverts par sa Division du 28 novembre au 8 décembre 2016 a été rejetée par les PN et SN au motif que ce déplacement coïncidait avec le terme du PAP fixé au 30 novembre 2016 ; qu'il y aurait lieu à entretien après cette date et qu'un autre fonctionnaire de la Division pouvait être affecté à cette mission. Le PN informera la requérante par courrier électronique du 10 novembre 2016 avec copie au SN que sa demande avait été rejetée pour mauvaise planification de sa part.

66. La requérante soutient à l'opposé dans sa requête formée le 9 janvier 2017 qu'en « [...] rejetant ainsi sa demande l'Administration venait la conforter dans le sentiment qu'elle avait déterminé à l'avance l'issue de son PAP. [...] » et avait ainsi déjà décidé de ne pas renouveler son contrat au terme du PAP.

67. Le Tribunal retient que le terme du PAP ayant été fixé au 30 novembre 2016, le contrat de la requérante avait été prolongé jusqu'à cette même date par application de la section 10.5 de l'instruction ST/AI/2010/5. Le Tribunal retient également que les supérieurs hiérarchiques de la requérante n'ont nullement ni oralement ni par écrit signifié à celle-ci que son contrat serait renouvelé au-delà du 30 novembre 2016. Le Tribunal retient en outre que la requérante a saisi ses supérieurs d'une demande tendant à être autorisée à voyager du 28 novembre au 8 décembre 2016, soit au-delà du terme de son PAP et donc de son contrat, retenant de plus que, comme il est dit plus haut, le PAP lui avait fixé notamment pour objectif de justifier tous voyages et tous ses propres déplacements, demande dans laquelle son PN verra la preuve d'une planification sérieusement défailante des voyages, ainsi qu'il ressort du courrier électronique en date du 10 novembre 2016 qu'il a adressé à la requérante. De ce qui précède le Tribunal conclut qu'il n'apparaît pas que la requérante ait sérieusement mûri ladite demande quand on sait qu'aucune promesse de renouvellement de contrat ne lui avait été faite et que le PAP viendrait à expiration alors qu'elle se trouverait en mission. Le Tribunal est d'avis que tout responsable de la classe D-2 était censé capable de juger de l'intérêt d'une telle demande et que la requérante aurait dû mieux mesurer ceci que le sort de son contrat était subordonné à l'issue du PAP, laquelle devait intervenir pendant la mission envisagée et, par suite, que ses PN et SN ont agi en toute équité et logique vis-à-vis de la requérante en rejetant sa demande, ce dont on ne peut conclure que l'Administration avait déterminé à l'avance l'issue du PAP.

#### De la communication

68. Le grief d'inaptitude à la communication fait à la requérante a suscité une contestation à l'occasion de la mise en œuvre du PAP, le défendeur soutenant avoir reçu le 16 juin 2016 d'un Envoyé spécial, un courrier électronique dans lequel celui-ci

se plaignait d'avoir reçu de la Division, en prévision d'un entretien avec de hauts responsables de l'ONU, un texte de pistes de réflexion comportant des informations qui ne rendaient pas fidèlement compte de la situation dans le pays considéré et d'avoir dû le réécrire peu avant cet entretien. Le PN dira à l'audience que le texte en question était incorrect, la Division ayant failli à l'obligation à elle faite de consulter le Représentant spécial du Secrétaire général (« RSSG ») chargé de la MPS en question et avoir immédiatement informé par écrit la requérante et le SN de la situation et de ce que l'on tenterait d'y remédier sur place. La requérante soutiendra à l'opposé lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016 que l'Envoyé spécial en question était en fait satisfait de la qualité du concours qu'elle lui prêtait, la preuve en étant qu'il lui en avait récemment reconnu le mérite par écrit. De l'examen de la preuve produite le Tribunal conclut que s'il est constant que l'Envoyé spécial en question a bel et bien adressé à la requérante des courriers électroniques de félicitations, ces courriers sont datés des 15 novembre 2015 et 4 mai 2016, étant donc antérieurs à l'incident du mois de juin 2016. Relevant par ailleurs que le PAP lui fixe notamment pour objectif de fournir des pistes de réflexion de qualité et des informations exactes et de doser sagement tous messages d'ordre politique, le Tribunal considère que la requérante n'a pas atteint cet objectif proprement dit et qu'elle n'a pas su réfuter le grief à elle fait de n'avoir pas consulté l'Envoyé spécial et la MPS au sujet des pistes de réflexion en question.

#### Questions suscitées par l'évaluation du PAP

69. Les parties conviennent que, ayant évalué le PAP lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016, les PN et SN ont dit à la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé, ce que viendra confirmer la note d'entretien datée du 6 décembre 2016.

70. L'appréciation suscitée par la performance de la requérante à l'occasion de la mise en oeuvre PAP a donné lieu à contestation, cette dernière alléguant que les notes attribuées dans le cadre du PAP ne cadraient pas avec certaines observations du PN et/ou du SN résultant de courriers électroniques, d'écrits et des notes d'entretien du défendeur et, en particulier que les différents objectifs spécifiés dans le texte final du

PAP n'ont pas suscité de la part des PN et SN d'observation autre que les mentions « oui » ou « non ».

71. Contre-interrogé, le PN confirmera que, tel qu'indiqué à la cinquième colonne du texte du PAP, les échanges de courrier électronique et les notes d'entretien relatifs au PAP produits par le défendeur venaient rendre compte à la requérante de l'appréciation portées sur sa performance à l'occasion du PAP, convenant également que le texte du PAP proprement dit ne comportait pas d'observations spécifiques.

72. S'agissant de la compétence d'encadrement de qualité de chef visée dans le PAP, le Tribunal relève que le PN a fait savoir à la requérante par courrier électronique en date du 19 novembre 2016 que si son travail s'était amélioré à certains égards, il lui restait encore du chemin à faire pour ce qui de dialoguer avec ses subordonnés et de les orienter stratégiquement, illustrant son propos en faisant observer qu'« [...] il est apparu lors de la retraite de la Division que ses collaborateurs n'aient pas reçu de [la requérante] l'orientation stratégique attendue d'elle n'avaient pas reçu ». Le Tribunal retient de la preuve produite que ce courrier électronique n'a pas suscité de réponse de la part de la requérante qui restera au fond sans réaction lorsque les PN et SN évoqueront cet exemple lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016.

73. S'agissant de la compétence d'encadrement dite d'aptitude à la planification et à l'organisation visée dans le PAP, le Tribunal relève également que le PN, évoquant dans un courrier électronique en date du 19 novembre 2016 la demande d'autorisation de voyage en mission du 28 novembre au 8 décembre 2016 soumise par la requérante à ses PN et SN le 28 octobre 2016, alors même que le terme de son PAP était fixé en principe au 30 novembre 2016, voit dans cette demande « un autre exemple de mauvaise planification des voyages », exemple qu'il invoquera de nouveau lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016. La requérante soutiendra qu'en refusant ainsi de faire droit à sa demande ses PN et SN avaient déjà décidé de ne pas renouveler son contrat. Jugeant leur décision juste et fondée, le Tribunal estime que les PN et SN étaient fondés à évoquer l'incident en question dans des échanges de courriers électroniques avec la requérante et à l'occasion de l'entretien d'évaluation du PAP, et que le refus de faire



droit à la demande en question ne prouve point qu'ils avaient décidé de mettre fin à l'engagement de la requérante.

74. Autre exemple intéressant l'aptitude à la planification et à l'organisation, le Tribunal voit un défaut de bonnes gestion et planification de la part de la requérante dans ceci qu'elle ne s'est pas rendue en mission dans une MPS bien déterminée de 2014 à 2016 et estime que c'est à bon droit que les PN et SN ont invoqué cet exemple lors e l'entretien d'évaluation du PAP du 1<sup>er</sup> décembre 2016 et à l'audience.

75. Le Tribunal considère que s'agissant du grief d'inaptitude à la compétence d'encadrement dite de communication, c'est à juste titre que les PN et SN ont invoqué lors de l'entretien d'évaluation du PAP du 1<sup>er</sup> décembre 2016 l'incident de la confection de pistes de réflexion comportant des informations incorrectes à l'intention de l'Envoyé spécial intéressé.

76. Il résulte de la section 10.3 de l'instruction ST/AI/2010/5 que « [s]i les mesures visées à la section 10.1... n'ont pas remédié à l'insuffisance, diverses mesures administratives peuvent être prises, notamment [...] le non-renouvellement de l'engagement ».

77. Des éléments de preuve produits, dont des échanges de courriers électroniques, textes, notes d'entretien, texte final du PAP, le Tribunal conclut que les PN et SN ont évalué la performance de la requérante durant la période couverte par le PAP avec sérieux et en toute justice et transparence.

78. Vu les éléments de preuve susvisés et le droit applicable, le Tribunal considère que le PAP a été mis en œuvre de manière raisonnable et équitable.

*La décision de mettre fin à l'engagement de la requérante était-elle conforme à la légalité ?*

79. La requérante soutient que la procédure mise en oeuvre aux fins de son licenciement était injuste et entachée de vices, arguant plus précisément avoir reçu de son PN, le 1<sup>er</sup> décembre 2016, un courrier électronique intitulé « [bilan]d'étape : PAP » qui « [venait] critiquer vertement [la requérante] concluant que sa performance n'avait

pas répondu aux attentes placées en tout D[-]2 sous la rubrique des compétences d'encadrement, dont l'aptitude à donner des orientations stratégiques » et la requérante d'affirmer avoir eu, à la suite de ce courrier électronique, un entretien avec ses PN et SN, entretien qui a donné lieu à une discussion consacrée à l'évaluation finale de son PAP et à l'occasion duquel ces derniers l'ont informé que son contrat ne serait pas renouvelé pour performance insatisfaisante et d'ajouter que l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016 n'a pas porté sur les objectifs du PAP, ses PN et SN ne lui ayant remis copie du PAP final que le 7 décembre 2016, soit un jour après qu'elle a saisi le GCH d'une demande de contrôle hiérarchique.

80. La requérante prétend avoir, lors de leur entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016 exprimé son désaccord d'avec la décision du jury d'examen en date du 10 octobre 2016 venue confirmer l'appréciation de « performance répondant partiellement aux attentes » résultant de son rapport d'évaluation pour la période 2015-2016 et fait savoir à ses PN et SN qu'on ne lui avait pas véritablement ménagé la possibilité d'exposer son point de vue audit jury d'examen lequel avait méconnu les écrits qu'elle lui avait soumis et ne lui avait accordé que 40 minutes pour défendre sa cause.

81. La requérante prétend également que, saisis de lettres et courriers électroniques de recommandation la concernant par nombre de parties intéressées onusiens ou non-onusiens, dont des ambassadeurs auprès de l'ONU, un Directeur exécutif des Nations Unies, un Coordonnateur des Nations Unies et un de ses collaborateurs – saluant son travail et lui en reconnaissant le mérite, l'Administration/les PN et SN agiront malgré tout en toute injustice et opacité pour mettre fin à son service à l'ONU.

82. Le défendeur soutient à l'opposé que, respectueuse de la légalité la procédure de licenciement a été conduite en toute équité et tel que prescrit par l'instruction ST/AI/2010/5 en ses sections 10.3 et 10.4 d'où il résulte que s'il subsiste des lacunes dans la performance du fonctionnaire à l'issue de la mise en œuvre du PAP, il est loisible à l'Administration de décider de ne pas renouveler l'engagement de l'intéressé.

83. Le Tribunal d'appel a déclaré dans son arrêt *Said* 2015-UNAT-500, qu'il n'appartient pas au Tribunal du contentieux de rechercher s'il aurait, à l'instar de

l'Administration, pris la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant motif pris de l'appréciation de la performance de l'intéressé, jugé dans son arrêt *Obdeijn* 2012-UNAT-201 que le Tribunal a pour office de rechercher si l'Administration a suivi la procédure applicable pour mettre fin aux services du requérant au motif qu'il n'aura pas donné satisfaction et déclaré en outre en son arrêt *Hepworth* 2015-UNAT-503 que toute décision portant licenciement de fonctionnaire doit être étayée par des faits, ne devant pas en outre être entachée de parti-pris ou motif irrégulier.

84. Touchant l'argument de la requérante selon lequel sa cessation de service était injuste et entachée de vices, le Tribunal relève que l'ayant convoqué à un entretien final officiel le 1<sup>er</sup> décembre 2016 à l'effet de procéder à l'évaluation d'ensemble de sa performance pendant la période de six mois de mise en œuvre du PAP, les PN et SN ont, à cette occasion, ainsi qu'il ressort du texte des minutes de l'entretien, discuté avec la requérante des objectifs fixés dans le PAP, à savoir les qualités de chef/ l'aptitude à l'orientation stratégique, l'aptitude à la planification et à l'organisation, l'aptitude à la communication et le professionnalisme. Les PN et SN ont constaté que la requérante avait fait des progrès dans certains domaines sans les spécifier, ajoutant que « [...] ces progrès n'autorisaient pas à dire que [la requérante] s'était hissée au niveau de performance attendu de tout Directeur de la classe D[-]2 », mais que sa performance continuait de trahir des lacunes dans les trois domaines susmentionnés et lui citant des exemples concrets d'incidents survenus pendant la période considérée.

85. Le Tribunal relève de plus que trois PN successifs et le SN de la requérante ont tous fait état du défaut de qualités de chef et d'aptitude à l'orientation stratégique et à la communication dans ses trois rapports e-PAS, le jury d'examen ayant également évoqué cette insuffisance à l'occasion de son rapport.

86. S'agissant du grief tiré par la requérante de ce que les PN et SN ne lui remis copie du texte final du PAP que le 7 décembre 2016, soit le lendemain de sa saisine du GCH et non lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016, les PN et SN ont confirmé avoir fait tenir copie dudit texte à la requérante le 7 décembre 2016. Ils ont également dit avoir pris la décision de ne pas renouveler son contrat le 1<sup>er</sup> décembre 2016 au terme de la

mise en oeuvre du PAP et avoir retenu les mentions « oui » et « non » dans le PAP, précisant avoir rendu compte de son travail à la requérante par voie d'échanges de courriers électroniques, d'autres communications et à l'occasion des entretiens des 22 juillet, 29 septembre, 3 et 14 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2016. Ayant examiné les éléments de preuve susmentionnés, le Tribunal considère que les PN et SN ont dûment rendu à la requérante de son travail à l'occasion de ses rapports e-PAS et de la mise en oeuvre du PAP.

87. En ce qui concerne les lettres et courriers électroniques de recommandation adressés à la requérante, sans méconnaître que nombre de parties intéressées ont bel et bien salué son travail, le Tribunal constate qu'il est institué des mécanismes, dont le rapport e-PAS, la procédure de contestation et celle d'établissement d'un PAP pour apprécier la performance de tout fonctionnaire et que, ayant emprunté les mécanismes ainsi organisés et conclu à sa contreperformance, les PN et SN ont décidé de ne pas renouveler l'engagement de la requérante. Le Tribunal constate également que le PN a fait observer sous la rubrique 7 du rapport e-PAS de la requérante pour la période 2015-2016 que « ses rapports avec la haute hiérarchie et les partenaires avaient parfois valu de bons points à [la requérante] [...] », et qu'il évoquait ainsi toutes les marques de reconnaissance émanant de parties extérieures à l'Organisation. Le Tribunal considère toutefois que loin d'avoir valeur de pièces officielles, c'est-à-dire de documents d'évaluation de la performance, les lettres de recommandation en question sont des pièces étrangères à la procédure d'évaluation de la performance interne à l'ONU. Il conclut de là que le PN a bel et bien tenu compte desdites pièces qui ne sauraient être regardées comme attestant de la performance de la requérante s'agissant d'apprécier les états de service de cette dernière pendant la période d'évaluation 2015-2016.

88. En ce qui concerne le désaccord de la requérante d'avec la décision du jury d'examen, le Tribunal relève que ses prestations durant la période d'évaluation 2015-2016 lui ayant valu l'appréciation de « performance répondant partiellement aux attentes » tel qu'il résulte de son rapport e-PAS dont elle a reçu communication le

17 mai 2016, la requérante a contesté ladite appréciation dans le délai de 14 jours fixé par l'instruction ST/AI/2010/5, en sa section 15.1. Elle a également eu le loisir de choisir à l'occasion de sa contestation trois (3) personnes pour siéger au jury d'examen ainsi qu'il est dit à la section 15.2 de l'instruction ST/AI/2010/5. Ayant entendu la requérant le 15 septembre 2016, le jury d'examen viendra, dans son rapport en date du 10 octobre 2016, confirmer l'appréciation de « performance répondant partiellement aux attentes » motif pris de ce « [...]le [j]ury estime établi que les prestations de [la requérante] en matière d'encadrement trahissent des insuffisances qui expliquent en partie qu'elle n'ait pas réussi à atteindre pleinement certains objectifs résultant de son plan de travail ». Le Tribunal constate que la requérante a usé du droit de contester toute appréciation négative de son travail qu'elle tire de la section 15 de l'instruction ST/AI/2010/5, que, ce faisant, elle a respecté les textes applicables, et que le jury d'examen saisi viendra confirmer l'appréciation défavorable relevant les lacunes d'encadrement de la requérante. Le Tribunal retient que le SN s'est autorisé des mauvaises prestations de la requérante en matière d'encadrement pour décider de ne pas renouveler l'engagement de celle-ci et que le jury d'examen a relevé des lacunes d'encadrement similaires à l'occasion de sa décision. Le Tribunal retient également que selon la section 15.7 de l'instruction ST/AI/2010/5 est définitive et sans appel toute décision émanée d'un jury d'examen et que la requérante n'a en fait ni dans sa requête ni dans l'écriture conjointe signifié son désaccord d'avec la décision du jury d'examen. Toutefois, pour le Tribunal, la décision du jury d'examen qui relève des lacunes d'encadrement chez la requérante, vient prouver que les PN et SN n'ont pas fait montre de parti-pris pour avoir apprécié comme « répondant partiellement aux attentes » la performance de la requérante pendant la période d'évaluation 2015-2016, surtout quand on sait que le jury d'examen composé de trois (3) membres par elle choisis a constaté la même insuffisance d'encadrement de sa part.

### **Conclusion**

89. Le Tribunal conclut par suite qu'au regard de l'arrêt *He* 2016-UNAT-686, la requérante ne s'est pas libérée de la charge qu'elle avait de prouver que la décision de

non-renouvellement de son engagement motif pris de performance insatisfaisante était irrégulière et, partant, contraire à la légalité. Le Tribunal relève plusieurs vices mineurs dans la conduite de la procédure de cessation de service, dont ceci que a) la requérante a reçu communication du texte final du PAP le 7 et non le 1<sup>er</sup> décembre 2016 ; b) ayant constaté que la requérante avait fait des progrès, tel qu'il résulte du courrier électronique du PN en date du 19 novembre 2016 et de l'entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2016, les PN et SN ne les ont toutefois pas spécifié ajoutant que « [...] ces progrès n'autorisaient pas à dire que [la requérante] s'était hissée au niveau de performance attendu de tout Directeur de la classe D[-]2 » ; c) les PN et SN n'ont pas donné à la requérante d'exemples de progrès par elle accomplis lors de l'entretien d'évaluation du PAP du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Ainsi que le Tribunal d'appel l'a déclaré dans l'arrêt *Luvai* 2010-UNAT-014, les vices de forme mineurs constatés dans la procédure en question n'ayant porté préjudice aux droits de nulle personne, il n'y a pas eu violation. De même, le Tribunal considère que les vices de forme constatés en la présente espèce étaient indifférents à l'issue de la procédure et n'ont donc pas eu pour effet de rendre illégale la décision de non-renouvellement subséquente et que, par suite, la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante pour performance n'ayant pas donné satisfaction est conforme à la légalité.

### **Dispositif**

90. Vu ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

La requête est rejetée en son entièreté.

*(Signé)*

Juge Alexander W. Hunter, Jr.

Fait ce 22 mars 2018

Enregistré au Greffe ce 22 mars 2018

*(Signé)*

Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe, New York