

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2018/041

Jugement n° UNDT/2020/025

Date : 11 février 2020

Français

Original : Anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

ZONG

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Néant

Conseil du défendeur :

Elizabeth Gall, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines

Introduction

1. La requérante, une ancienne assistante aux services linguistiques du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, conteste la décision portant non-renouvellement de son engagement temporaire, alléguant que sa performance a été jugée insuffisante à tort lors de son évaluation et notation et que le non-renouvellement reposait sur des motifs inavoués. Dans sa réponse, le défendeur soutient que la requête est sans fondement.

2. Pour les motifs qui suivent, le Tribunal juge régulière l'évaluation de la performance de la requérante et, par conséquent, rejette la requête.

Rappel des faits et de la procédure

3. À son expiration le 19 septembre 2018, soit 364 jours après l'engagement initial, l'engagement temporaire de la requérante n'a pas été prolongé.

4. En exécution de l'ordonnance de sursis à exécution n° 181 (NY/2018), en date du 19 septembre 2018, l'engagement de la requérante a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2018 durant le contrôle hiérarchique. À l'issue du contrôle hiérarchique, les parties ont convenu que deux rapports d'évaluation et notation seraient versées au dossier administratif de la requérante : un premier pour la période du 30 septembre 2017 au 19 mars 2018 et un second pour la période du 20 mars au 19 septembre 2018. La requérante a contesté ces évaluations en y joignant un mémoire explicatif au titre de la section 6.2 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/REV.1 (administration des engagements temporaires).

5. Le 28 septembre 2018, la requérante a introduit sa requête. L'affaire a initialement été attribuée à la juge Alessandra Greceanu. Le 20 janvier 2020, à la suite de l'expiration du mandat de cette dernière, la juge soussignée a été saisie de l'affaire.

Examen

Moyens des parties et objet de l'affaire

6. À titre préliminaire, le Tribunal prend note que, le 21 décembre 2019, la requérante a invoqué un moyen additionnel en demande tiré de la dénonciation de harcèlement qu'elle avait déposée concernant son deuxième notateur en décembre 2018, sous le régime de l'ancienne circulaire du secrétaire général ST/SGB/2008/5 (interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir). Dans sa plainte, la requérante allègue que la décision portant non-renouvellement de son engagement temporaire résultait du harcèlement et de l'abus de pouvoir commis par son deuxième notateur.

7. Dans l'affaire *Luvai* (2014-UNAT-417), aux paragraphes 62 à 65, le Tribunal d'appel des Nations Unies a statué que le Tribunal du contentieux administratif n'a pas compétence pour examiner une allégation de harcèlement lorsque le requérant n'a pas déposé de plainte sous le régime de la circulaire ST/SGB/2008/5. En l'espèce, la requérante n'a déposé cette plainte qu'après la date de la décision portant non-renouvellement de son engagement. Sans préjudice de l'issue de la plainte de la requérante, le Tribunal conclut que ce moyen de demande n'est pas recevable en l'espèce.

8. Pour le reste, la requérante soutient que son évaluation et notation, qui a entraîné le non-renouvellement de son engagement temporaire, était irrégulière en ce que :

- a. le deuxième notateur a manipulé l'évaluation et notation en se substituant au premier notateur, lequel avait loué le travail de la requérante ;
- b. le deuxième notateur a fait pression sur la requérante pour la dissuader de contester son évaluation et notation ;
- c. le deuxième notateur n'avait fourni aucun exemple de mauvaise performance ;

d. ces évaluations et notations défavorables l'empêchent de trouver un autre emploi au sein de l'Organisation.

9. La réponse du défendeur peut se résumer comme suit :

a. Durant la période visée par la première évaluation et notation, le premier et le deuxième notateurs ont tous deux guidé la requérante dans son travail. Le deuxième notateur n'a pas supplanté le premier. Le deuxième notateur a demandé que l'engagement de la requérante soit prolongé, malgré l'insuffisance à ses yeux de la performance de celle-ci.

b. Au cours de la période visée par la seconde évaluation et notation, la requérante a été dûment avertie de l'insuffisance de sa performance et a reçu des conseils de ses supérieurs hiérarchiques sur la manière d'y remédier.

c. Il a été procédé à l'évaluation de la performance de la requérante dans le strict respect de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/REV.1.

d. Le deuxième notateur n'a pas fait pression sur la requérante pour la dissuader de contester son évaluation et notation.

10. La question fondamentale que le Tribunal doit trancher est donc de savoir si les évaluations et notations étaient manifestement injustes ou irrationnelles et de déterminer s'il existait un lien objectif et rationnel entre l'information disponible et la conclusion que la performance était insatisfaisante.

Cadre juridique

11. Conformément au paragraphe b) de l'article 4.5 du Statut du personnel et au paragraphe c) de la disposition 4.12 du Règlement du personnel, le titulaire d'un engagement temporaire n'est pas fondé à en escompter le renouvellement, quelle que soit la durée de son service.

12. Dans l'affaire *Ncube* (2017-UNAT-721), aux paragraphes 17 et 18, le Tribunal d'appel a statué que lorsque la performance est le motif allégué de la décision portant non-renouvellement de l'engagement du requérant, l'Administration est tenue d'étayer

ce motif par une justification en rapport avec la performance. Le Tribunal d'appel a précisé que des commentaires informels sur la performance du fonctionnaire ne suffisent pas à justifier une décision de non-renouvellement fondée sur l'insuffisance de la performance et que l'Administration doit respecter le cadre d'évaluation et de notation. Le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires a notamment pour objectif de préserver l'efficacité de l'Organisation et la responsabilité effective du fonctionnaire.

13. Dans l'affaire *Sarwar* (2017-UNAT-757), au paragraphe 14, le Tribunal d'appel a réaffirmé une jurisprudence bien établie selon laquelle le Tribunal du contentieux administratif ne peut, dans le cadre de son contrôle de l'évaluation par l'Administration de la performance du fonctionnaire, procéder à un examen *de novo*, en substituant son jugement à celui de l'Administration.

14. La requérante étant titulaire d'un engagement temporaire, l'évaluation de sa performance était régie par la section 6.1 de la circulaire ST/AI/2010/4/Rev.1, laquelle dispose qu'« au terme de l'engagement temporaire, quelle qu'en soit la durée, le directeur de programme évalue la performance du fonctionnaire au moyen du formulaire d'évaluation de la performance établi à cet effet ». La section 6.1 se poursuit ainsi : « Ce formulaire indique les attentes placées dans le fonctionnaire et si l'intéressé et son supérieur hiérarchique en ont discuté. Il est versé au dossier administratif du fonctionnaire des exemplaires signés de l'évaluation de sa performance. »

15. Aux termes de la section 6.2 de la circulaire ST/AI/2010/4/Rev.1, en cas de désaccord du fonctionnaire avec l'évaluation de fin d'engagement temporaire, ce dernier peut la contester « dans un délai de sept jours civils après l'avoir signée en présentant un mémoire explicatif au service administratif concerné du Siège ou au chef de l'administration de son lieu d'affectation », auquel cas, « l'évaluation de la performance du fonctionnaire et son mémoire explicatif sont versés à son dossier administratif ».

Les évaluations et notations de la requérante étaient-elles régulières ?

16. Durant le contrôle hiérarchique, l'Administration a admis un vice de procédure dans l'enregistrement de l'évaluation de la seconde moitié de l'engagement de la requérante (la période d'avril à septembre 2018) et a proposé à cette dernière deux solutions. Par courriel à la requérante, le Groupe du contrôle hiérarchique semble avoir admis deux irrégularités de procédure lorsqu'il a proposé à la requérante deux manières possibles de consigner son évaluation et notation [traduction non officielle] :

Préférez-vous que l'évaluation de votre performance pour la période du 20 septembre 2017 au 19 mars 2018 réalisée par votre premier [premier notateur, nom caviardé] sur le formulaire P.333 (le formulaire d'évaluation de la performance des fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire), signé le 26 mars 2018, demeure à votre dossier et que votre [premier notateur, nom caviardé] actuel établisse un second P.333 à l'égard de la seconde moitié de votre engagement ? Si tel est le cas, notre bureau veillera à ce que vous puissiez également rédiger un mémoire explicatif en réponse à votre première évaluation, qui sera versé à votre dossier administratif, à condition que vous le fassiez dans les sept jours suivant la réception de votre seconde et dernière évaluation. Bien qu'irrégulière, cette manière de procéder semble raisonnable sachant que vous avez eu deux premiers notateurs différents au cours de l'année et que ces personnes sont le mieux à même d'évaluer votre performance au cours de la période pendant laquelle il vous supervisait.

Autre possibilité, votre premier notateur actuel [...] peut établir au titre de [ST/AI/2010/4/Rev.1] une seule évaluation pour l'ensemble de la période.

Veillez noter que vos deux autres évaluations, c.-à-d. celle établie par [l'ancien premier notateur] sur le mauvais formulaire pour la période terminée le 31 mars 2018 ainsi que le P.333 rempli par [le premier notateur actuel] pour le trimestre d'avril à juin 2018 ne feront pas partie de votre dossier officiel. Je vous laisse le soin de décider si vous préférez conserver l'évaluation consignée sur le premier P.333.

17. La requérante a répondu : « Je préfère recevoir deux évaluations de deux premiers notateurs distincts. » Elle a également présenté un mémoire explicatif en réponse aux évaluations et notations.

18. Dans l'affaire *Ncube* (2017-UNAT-721), le Tribunal d'appel a déterminé que, s'agissant des évaluations et notations de fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée, les irrégularités de procédure n'emportaient l'irrégularité de l'évaluation et notation que dans certaines circonstances [traduction non officielle] :

18. ... Si, en revanche, le [document dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires] est entaché d'irrégularités de procédure, l'évaluation peut

uniquement être confirmée si elle était exempte d'arbitraire et au demeurant objective, juste et bien étayée, à charge pour l'Administration d'en apporter la preuve...

19. ... Il serait contraire au [paragraphe a) de l'article 1.3 du Statut du personnel et au paragraphe a) de la disposition 1.3 du Règlement du personnel] que le Secrétaire général soit contraint de renouveler l'engagement d'un fonctionnaire non qualifié du simple fait d'un vice dans le processus d'évaluation, sous réserve que ceux-ci ne soient pas d'une telle gravité et d'une telle ampleur que le processus d'évaluation n'en devienne illicite ou déraisonnable ou qu'elles violent le droit du fonctionnaire en question au respect de la légalité.

19. Appliquant ces principes, sachant que l'Administration admet des irrégularités de procédures dans l'évaluation de la performance de la requérante, le Tribunal examinera la preuve pour déterminer si ladite évaluation était néanmoins juste et bien étayée.

Première évaluation et notation

20. La première évaluation et notation portait sur le premier semestre de l'engagement de la requérante, soit la période du 20 septembre 2017 au 19 mars 2018. Le formulaire d'évaluation signé le 26 mars 2018 indique que la requérante a reçu l'appréciation générale « performance répondant partiellement aux attentes ».

21. Le premier notateur a fait des commentaires positifs et relevé certaines faiblesses dans la performance de la requérante :

[La requérante] est une fonctionnaire coopérative et désireuse d'apprendre et de s'acquitter des tâches qu'il lui est demandé de réaliser. Elle peut accomplir les fonctions de base du secrétariat lorsqu'on le lui demande. [La requérante] fait preuve d'une certaine passivité. Elle doit prendre plus d'initiatives et progresser plus rapidement en vue d'être capable de remplir une myriade de fonctions administratives.

22. Le deuxième notateur, partageant cet avis, a donné plus d'informations sur ce qui laissait à désirer dans la performance de la requérante : « [La requérante] est encouragée à être plus dynamique et à prendre les devants dans l'accomplissement de toutes les fonctions [du secrétariat] afin de fournir un appui administratif de qualité, ce qui est crucial au bon fonctionnement et à l'efficacité du Service. Nous l'incitons à prendre en main son apprentissage afin de s'intégrer pleinement dans l'équipe [du secrétariat]. Nous nous tenons prêts à lui apporter tout l'appui dont elle aurait besoin. »

23. La requérante plaide qu'à aucun moment durant la première période, le premier notateur ne lui a fait de commentaires défavorables sur sa performance ; au contraire, il l'en a félicitée. Elle soutient que l'évaluation négative émanait en réalité du deuxième notateur, qui a pris le rôle du premier. Elle se réfère à l'échange de courriels du 5 mars 2018 entre le deuxième notateur et un partenaire ressources humaines (« partenaire RH »). Après que le deuxième notateur a demandé la prolongation du contrat de la requérante pour une période de trois mois, le partenaire RH a demandé à ce dernier une évaluation de la performance de la requérante. Le deuxième notateur a répondu que le premier notateur était en congé et a proposé de réaliser l'évaluation lui-même. Le partenaire RH a répondu :

Bonjour [deuxième notateur] – OK. Veuillez par exemple demander à [la requérante] d'entamer le processus (hors Inspira [le site d'emploi en ligne de l'ONU], sur le formulaire que je vous ai communiqué). Le premier notateur, après discussion avec [la requérante], procédera à l'évaluation à mi-parcours. Merci de me tenir informé. Dans l'attente, sur la base du présent courriel, nous prolongerons de trois mois + jusqu'à la fin de juin 2018.

24. Le défendeur a produit un courriel du 19 septembre 2018, envoyé par le premier notateur responsable de la seconde évaluation à un autre collègue du Département, dans lequel il demandait au destinataire de confirmer qu'il avait dit à la requérante que le premier notateur précédent avait donné l'appréciation « performance répondant partiellement aux attentes » sur demande du deuxième notateur. Ce collègue a répondu : « Non. [La requérante] a tort. »

25. De l'avis du Tribunal, les courriels du 5 mars 2018 ne corroborent pas l'affirmation de la requérante selon laquelle le deuxième notateur a supplanté le premier. La seule chose qu'ils prouvent, en réalité, est que le deuxième notateur a demandé s'il pouvait se charger de l'évaluation de la performance en l'absence du premier notateur. Le Partenaire RH a répondu qu'il procéderait à la prorogation du contrat pendant que la requérante lancerait le processus d'évaluation. Selon ses instructions, le premier notateur devait se livrer à une évaluation à mi-parcours après une discussion avec la requérante.

26. Qui plus est, le formulaire d'évaluation pour cette période porte la signature du premier et du deuxième notateurs ainsi que celle de la requérante.

27. S'agissant des commentaires faits à la requérante sur sa performance pendant la période visée par la première évaluation, le défendeur produit un courriel envoyé par le premier notateur au deuxième le 21 septembre 2018. Le premier notateur y explique qu'il a conseillé à la requérante de se former pour améliorer certains aspects de sa performance. Il indique lui avoir attribué d'autres tâches, la requérante s'étant avérée incapable de réaliser celles qui lui avaient initialement été confiées. Il fait référence à des conversations privées lors desquelles il lui a donné des conseils sur ses difficultés de communication. Toutefois, il n'existe aucune preuve que ces commentaires ont été formalisés par écrit avant la conclusion de la première évaluation et notation.

28. Quoiqu'il en soit, malgré l'évaluation partiellement défavorable, par courriel du 5 mars 2018, le deuxième notateur a demandé que le contrat de la requérante soit prolongé de trois mois, le raisonnement étant le suivant : la requérante n'avait pas encore pleinement donné satisfaction, n'était pas encore apte à remplir toutes ses fonctions avec efficacité et efficacité et manquait d'initiative. Sachant que les fonctions assumées par le « FD » (vraisemblablement, le secrétariat] revêtaient une grande importance pour le bon fonctionnement du Service, par esprit d'équité envers la fonctionnaire, il recommandait que son engagement temporaire soit prolongé de trois mois, pendant lesquels toute la formation et l'appui nécessaires lui seraient offertes pour l'aider à se développer afin que sa performance soit à la hauteur des attentes.

Deuxième évaluation et notation

29. Dans la deuxième évaluation et notation, portant sur la période du 1^{er} avril au 19 septembre 2018, signée par le premier notateur et le deuxième notateurs le 21 septembre 2018, la performance de la requérante a obtenu les appréciations suivantes : « insatisfaisante » à la rubrique concernant la valeur fondamentale du professionnalisme et les compétences de base de l'aptitude à la communication et de l'esprit d'équipe, « à améliorer » pour la valeur fondamentale de l'intégrité et la

compétence de base aptitude à planifier et à organiser et « pleinement satisfaisante » pour les compétences de base concernant l'ouverture à la technologie et la volonté de perfectionnement ; l'appréciation générale finale étant « performance répondant partiellement aux attentes ».

30. En commentaire, le premier notateur a reconnu une légère amélioration au cours de la première partie de la période : la requérante avait accepté avec une certaine bonne volonté d'être de nouveau formée aux compétences liées aux tâches du secrétariat. À l'issue de cette nouvelle formation, elle avait immédiatement été capable de remplir certaines fonctions. Néanmoins, le notateur a indiqué que les problèmes de la requérante dans les domaines de la communication et de l'esprit d'équipe avaient resurgi après quelque temps. Il a observé qu'elle était absente pendant de longues périodes, souvent sans préavis, qu'elle ne montrait pas une aptitude élémentaire à la communication orale et écrite, qu'elle s'adressait à ses collègues en termes irrespectueux, qu'elle ne finissait pas ses tâches dans les temps, qu'elle manquait d'attachement à la valeur travail et refusait de s'acquitter de ses tâches, qu'elle demandait à d'autres d'accomplir ses tâches et qu'elle ne comprenait pas certaines des fonctions de base de son poste et commettait de nombreuses erreurs.

31. Le deuxième notateur s'est déclaré en complet accord avec l'évaluation du premier notateur.

32. Au soutien de son argument selon lequel elle n'avait pas été suffisamment avertie de ses problèmes, mais avait au contraire été félicitée de sa performance, la requérante soumet un courriel du 27 mars 2018, dans lequel le deuxième notateur la remercie d'avoir traité efficacement un document volumineux.

33. Dans son mémoire explicatif du 28 septembre 2019, versé à son dossier individuel par suite de l'accord intervenu avec le Groupe du contrôle hiérarchique, la requérante ajoute qu'elle était prête à assumer de nouvelles tâches et à remplacer des membres du personnel en congé, en particulier en avril 2018. Elle a également expliqué qu'elle ignorait qu'elle pouvait remplir une auto-évaluation et qu'elle avait donc omis cette étape. De son avis, l'appréciation finale était injuste et arbitraire. Elle mentionne

des compliments faits par une personne nouvellement chargée de la répartition et par une autre collègue qu'elle a remplacée lors d'un congé. Selon la requérante, cette collègue a donné à son travail la note : « 90 % ». La requérante rapporte qu'on lui faisait grief de saluer par un « hello » irrespectueux ses supérieurs hiérarchiques.

34. Le défendeur a fourni des copies de la correspondance entre le premier notateur et le deuxième notateur pendant la période visée par la deuxième évaluation.

35. Le 4 avril 2018, le deuxième notateur a envoyé un courriel à la requérante concernant deux conversations, l'une précédant l'expiration de son contrat précédent et l'autre datée du jour même. Il y cernait six domaines dans lesquels il estimait que la requérante devait améliorer sa performance et il lui recommandait de demander conseil et appui à son premier notateur.

36. Par courriel du 8 juin 2018, le premier notateur a rendu compte au deuxième notateur de sept rencontres ayant eu lieu entre lui et la requérante du 1^{er} avril au 27 juin 2018, au cours desquelles il a déterminé les aspects du travail de la requérante qui restaient à améliorer.

37. Le 19 septembre 2018, le deuxième notateur a sollicité des commentaires des collègues de la requérante sur la performance de cette dernière lorsqu'elle les avait remplacés pendant leurs congés en mai 2018, pendant la période à l'examen. Les deux collègues ont fait état d'un certain nombre de fautes commises par la requérante au cours de cette période.

38. Le 16 août 2018, par courriel, avec copie au deuxième notateur, un(e) collègue a signalé à la requérante une erreur que cette dernière avait commise dans l'une de ses tâches.

39. Dans un courriel envoyé en juillet 2018, le premier notateur a informé le deuxième notateur d'une erreur commise par la requérante.

40. Dans un courriel du 7 août 2018, le deuxième notateur a avisé la requérante qu'elle n'avait pas respecté le délai fixé pour une tâche qu'il lui avait confiée.

41. Il ressort de la preuve que la requérante a bel et bien été avertie de l'insuffisance de sa performance, par oral s'agissant de la période visée par la première évaluation et notation et par écrit à compter du 26 mars 2018. La requérante a continué à recevoir des commentaires sur sa performance tout au long de la période visée par la deuxième évaluation et notation, d'avril à septembre 2018, tel qu'il appert de la correspondance électronique.

42. La requérante soutient également que le deuxième notateur a fait pression sur elle pour la dissuader de contester l'évaluation et notation. Le défendeur nie cette allégation. Le Tribunal retient que l'instruction administrative ST/AT/2010/4/Rev.1 ne prévoit pas de procédure de contestation d'une évaluation et notation d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement temporaire. La section 6.1 de cette instruction administrative prévoit que la performance du fonctionnaire est évaluée au terme de l'engagement temporaire tandis que la section 6.2 autorise le fonctionnaire à présenter un mémoire explicatif. Le formulaire d'évaluation et le mémoire explicatif sont versés au dossier administratif du fonctionnaire. En l'espèce, la requérante a choisi de présenter un mémoire explicatif, qui a été versé à son dossier administratif, comme convenu avec le Groupe du contrôle hiérarchique.

43. En conclusion, il ressort du dossier que malgré des irrégularités dans la manière dont la performance de la requérante a été consignée, l'évaluation générale de sa performance était juste et bien fondée. Elle a été avertie de l'insuffisance prêtée à sa performance depuis le début de son engagement et ses supérieurs hiérarchiques lui ont fait des commentaires en continu en personne lors de rencontres et par courriel. L'engagement initial de la requérante a été prolongé pour lui donner une chance d'améliorer sa performance. Toutefois, bien que le suivi et la communication sur sa performance se soient poursuivis après la prorogation initiale de son contrat, ses supérieurs ont observé des problèmes ultérieurs dans sa performance. La requérante a beau ne pas être d'accord avec la manière dont sa performance a été évaluée, de l'avis du Tribunal, rien ne vient étayer l'existence de motifs cachés ou d'une intention de nuire.

44. En conséquence, le Tribunal conclut que la requérante a échoué à établir que les irrégularités de procédure dans la manière dont l'évaluation et notation de la requérante a été consignée rendaient celle-ci irrégulière. La décision de ne pas proroger l'engagement temporaire de la requérante au-delà de 364 jours en raison de l'insuffisance de sa performance était donc justifiée.

Conclusion

45. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 11 février 2020

Enregistré au Greffe le 11 février 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, greffière