



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/023

Jugement n° : UNDT/2020/127

Date : 27 juillet 2020

Original : anglais

Juge : Mme Rachel Sophie Sikwese

Greffe : Nairobi

Greffier : Mme Abena Kwakye-Berko

HOSSAIN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT SUR LA RECEVABILITÉ

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Teresa Posse, Programme des Nations Unies pour le développement

Rappel

1. Dans la requête qui nous occupe, le requérant conteste la décision du jury de révision de maintenir la note « partiellement satisfaisant » qu'il a reçue à l'évaluation de 2016 dans le cadre du Système de gestion de la performance et de perfectionnement (la « décision contestée »). Il fait valoir que ses droits à une procédure régulière n'ont pas été respectés pendant la procédure d'objection et demande que ses performances soient réexaminées et réévaluées et que sa note soit modifiée. Le défendeur soutient que la requête n'est pas recevable et doit donc être rejetée.

Faits et procédure

2. Au moment où la décision contestée a été prise, le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée en tant que spécialiste des finances à la classe P-3 au programme du Fonds pour le renforcement de la résilience au Zimbabwe (le « Fonds »), qui est administré et soutenu par le bureau de pays du PNUD au Zimbabwe (le « PNUD-Zimbabwe »).

3. Le requérant a reçu la décision contestée le 29 mai 2018¹.

4. Le Tribunal conclut que les faits ci-après sont établis par les preuves documentaires et compte tenu des conclusions des parties :

a. Le 21 février 2016, le requérant a commencé à travailler en tant que spécialiste des finances au PNUD-Zimbabwe. L'engagement de durée déterminée initial d'un an du requérant a ensuite été prolongé plusieurs fois consécutives jusqu'au 30 juin 2019.

b. Le 1^{er} février 2017 et le 3 février 2017, le requérant a discuté de sa performance pour l'année 2016 avec sa supérieure hiérarchique, à savoir la chef du Groupe de la gestion des programmes du Fonds.

¹ Requête, annexe 12.

c. Le 6 février 2017, sa supérieure a évalué sa performance globale pour la période de notation correspondant à l'année 2016 comme étant « partiellement satisfaisante ».

d. Le même jour, le requérant a contesté la note que sa supérieure lui avait donnée à l'évaluation pour 2016 dans le cadre du Système de gestion de la performance et de perfectionnement.

e. Le 13 février 2017, le requérant a eu une troisième conversation concernant sa performance avec sa supérieure, à l'occasion de laquelle il a contesté sa notation, présenté des arguments à l'appui de sa position et demandé à sa supérieure de lui fournir des preuves justifiant sa note.

f. En février et en mars 2017, le requérant a pris contact avec le Représentant résident et Directeur de pays du PNUD-Zimbabwe pour obtenir conseils et orientations concernant sa contestation de la note qu'il avait obtenue à son évaluation de 2016.

g. Le 9 mars 2017, le Représentant résident a transmis le cas du requérant au Groupe de révision de la gestion des aptitudes.

h. Le 24 avril 2017, le Directeur de pays a convoqué une réunion pour informer le requérant de l'issue de l'examen mené par le Groupe de révision. À cette occasion, le requérant a été informé que le Groupe de révision : 1) avait constaté que ses performances étaient satisfaisantes dans certains domaines ; 2) avait estimé qu'il fallait qu'il améliore sa performance dans certains domaines ; 3) avait décidé de confirmer la note que lui avait donnée sa supérieure, à savoir « partiellement satisfaisant » ; 4) avait décidé de prolonger son contrat d'un an au lieu de six mois.

i. Par courrier électronique daté du 6 juin 2017, le Directeur adjoint de pays chargé des opérations du PNUD-Zimbabwe a notifié par écrit au requérant

que le Groupe de révision avait confirmé la note « partiellement satisfaisant » qu'il avait reçue à son évaluation de 2016.

j. Le 1^{er} août 2017, le requérant a déposé une demande en révision de sa note. Le 8 août 2017, il a été informé de la composition du jury de révision chargé de l'examen de son dossier.

k. Le 8 septembre 2017, le requérant a participé par Skype à une séance individuelle avec le jury de révision.

l. Le 29 mai 2018, le rapport du jury de révision a été communiqué au requérant, qui rendait compte des conclusions et recommandations du jury, y compris la décision de maintenir la note obtenue par le requérant à son évaluation de 2016, à savoir « partiellement satisfaisant ».

m. Par courrier électronique daté du 30 mai 2018, le requérant s'est inquiété que le jury de révision n'ait pas suivi une procédure régulière et, le 7 juin 2018, il a envoyé au jury un mémoire détaillé contestant sa décision de maintenir la note.

5. Le 26 février 2019, le requérant a déposé la requête en contestation qui nous occupe.

6. Le défendeur a déposé une réponse le 1^{er} avril 2019.

Argumentation des parties

Requérant

7. Le requérant fait valoir que sa supérieure hiérarchique, Mme Natalia Pérez, n'a pas évalué ses performances sur la base des éléments dont elle disposait et de ses performances réelles, mais à travers le prisme de sa perception personnelle entachée de partialité. L'évaluation a été faite dans l'objectif de l'« évincer » de son emploi. Son évaluation a été achevée le 6 février 2017 et son contrat n'a été prolongé que de

six mois le 9 février 2017. Il existe donc un lien évident entre sa performance et la prorogation de son contrat. Pour pouvoir ne prolonger son contrat que de six mois, sa supérieure lui a intentionnellement attribué la note « partiellement satisfaisant ».

8. Certaines de ses fonctions lui ont été retirées et ont été assignées au nouveau Groupe de la gestion des subventions. Finalement, son poste a été supprimé à compter du 31 décembre 2018. La suppression de son poste n'a pas été exécutée après qu'il a contesté la décision.

9. À son évaluation à mi-parcours, il a été jugé que sa performance était conforme aux attentes et sa supérieure n'a jamais discuté avec lui de sa performance par la suite. Cet élément vient encore prouver que l'évaluation des performances avait pour but de faire de lui un mauvais élève et, au bout du compte, de le démettre de ses fonctions.

10. Sa supérieure a estimé que l'un des principaux résultats fixés dans son plan de travail, en l'occurrence « Optimisation des ressources », n'avait pas été atteint, alors que les outils et indicateurs convenus sont utilisés par le Fonds et le PNUD, ce qui vient encore prouver que ses performances n'ont pas été évaluées objectivement.

11. En ce qui concerne l'objectif « Partage et développement des connaissances », sa supérieure lui a reproché à tort d'avoir livré des produits non conformes aux spécifications, ce que lui et un autre collègue ont en fait remarqué.

12. Sa supérieure a procédé à l'évaluation de 2016 à deux reprises. Le requérant a fait remarquer qu'il avait indiqué, dans sa communication au Groupe de révision, pourquoi celle-ci avait fait en sorte que sa performance semble relativement mauvaise à la seconde évaluation, par rapport à la première évaluation en particulier.

13. Ayant travaillé au sein du système des Nations Unies pendant plus de 14 ans, jamais la performance du requérant n'a-t-elle été jugée partiellement satisfaisante. Le changement soudain de la notation doit être étayé par des preuves, que sa supérieure n'a pas fournies.

14. Le requérant a accompli de nombreuses autres tâches complexes, mais aucune n'a été prise en compte dans l'appréciation de son comportement professionnel. Certaines tâches prenaient beaucoup de temps et avaient duré plus de trois mois.

15. Le Groupe de révision n'a pas agi conformément aux procédures applicables. Par exemple, il a approuvé la note donnée par sa supérieure sans donner au requérant de précisions ni la possibilité de se défendre ; il n'y a pas eu de réunion officielle du Groupe de révision ; le coordonnateur du Groupe de révision n'a envoyé aucune notification ; et aucun compte rendu de réunion n'a été communiqué, à l'exception de la décision du Groupe de révision.

16. Le jury de révision a confirmé la décision de sa supérieure et la décision du Groupe de révision sans tenir compte des preuves que le requérant a présentées. Le rapport de révision contenait principalement des informations erronées et incorrectes qu'il avait contestées.

17. Le requérant fait valoir que pour certains avis de vacance de poste, il est impératif d'avoir obtenu une bonne note à trois évaluations consécutives et que la présente situation l'empêche de postuler à de bons postes et, partant, nuit à sa carrière.

18. Le requérant demande les réparations suivantes :

- a. Que sa performance soit réexaminée et réévaluée sur la base de ses réalisations réelles et que sa note soit modifiée ;
- b. que « des mesures exemplaires soient prises afin que personne ne puisse entreprendre à nouveau ces actions odieuses » ;
- c. que le Tribunal assure la justice et fasse de ce cas un exemple de sorte que les supérieurs ne puissent utiliser les évaluations de la performance comme une arme pour harceler le personnel ;
- d. que le PNUD juge cette affaire comme du harcèlement et un abus d'autorité de la part de sa supérieure et prenne les mesures qui s'imposent.

Défendeur

Recevabilité

19. En l'espèce, aucune décision administrative n'a été prise qui nuise aux conditions d'emploi ou au contrat de travail du requérant sur la base de sa note pour 2016 résultant de la procédure d'objection. En conséquence, le défendeur soutient que la décision du jury de révision de maintenir la notation du requérant n'est pas une décision administrative susceptible d'être contestée au sens de la disposition 11.2 a) du Règlement du personnel et de l'article 2.1 a) du Statut du Tribunal du contentieux administratif, puisque la décision contestée n'a pas eu de conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du requérant.

Examen

Question préliminaire : demande d'audience du requérant

20. Le 8 juillet 2020, le requérant a demandé au Tribunal de convoquer une audience en l'espèce parce qu'il souhaitait expliquer plusieurs points et donner des précisions.

21. Les audiences sont régies par l'article 2 e) du Statut du Tribunal du contentieux administratif et l'article 16 de son Règlement intérieur. En vertu des paragraphes 1 et 2 de l'article 16 du Règlement intérieur, le juge saisi d'une affaire peut tenir des audiences et une audience est normalement tenue à la suite d'un recours contre une décision administrative imposant une mesure disciplinaire. En vertu de l'article 19 du Règlement intérieur, le Tribunal peut à tout moment, soit à la demande d'une partie, soit de sa propre initiative, rendre toute ordonnance ou donner toute instruction qui lui paraît appropriée pour le règlement équitable et rapide de l'affaire et pour rendre justice aux parties. Le Tribunal estimant qu'une audience ne l'aiderait pas davantage à statuer sur les questions faisant l'objet du recours, la demande d'audience est rejetée.

Recevabilité

22. L'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal énonce ce qui suit :

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

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

23. Pour qu'une décision puisse être contestée en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal, celle-ci doit être définitive et entraîner des conséquences juridiques directes pour l'ordre juridique². Inversement, une décision qui est définitive mais n'entraîne pas de conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi ou le contrat de travail d'un fonctionnaire n'est pas recevable devant le Tribunal³.

24. Le Tribunal est saisi de deux questions, à savoir si une décision définitive a été prise et, dans l'affirmative, si celle-ci a entraîné des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi ou le contrat de travail du requérant⁴.

Une décision définitive a-t-elle été prise ?

25. La présente affaire concerne une procédure d'objection qui a été engagée conformément au paragraphe 50 de la politique du PNUD en matière de gestion de la

² Jugement de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies n° 1157, *Andronov* (2003) ; arrêt *Andati-Amwayi* (2010-UNAT-058) ; jugement *Elasoud* (UNDT/2010/111) confirmé par l'arrêt n° 2011-UNAT-173.

³ Voir, en général, jugement *Fairweather* (UNDT/2019/134) confirmé par l'arrêt *Fairweather* (2020-UNAT-1003).

⁴ Voir, en général, jugement *Kebede* (UNDT/2019/144).

performance et de perfectionnement⁵. Le 25 mai 2018, le jury de révision a publié son rapport recommandant que l'administration maintienne la note générale initiale, à savoir « partiellement satisfaisant ». Conformément au paragraphe 52 de la politique du PNUD en matière de gestion de la performance et de perfectionnement, la notation « partiellement satisfaisant » est devenue opposable au requérant en raison de la recommandation du jury de révision du 25 mai 2018. Au vu des éléments qui précèdent, une décision définitive a bien été prise⁶.

La décision définitive a-t-elle entraîné des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du requérant ?

26. Le requérant soutient que la procédure d'objection est entachée de plusieurs vices de procédure. Par exemple, il affirme que le jury de révision n'a pas examiné les documents importants qu'il avait soumis, comme les minutes et les courriels. Le Tribunal estime toutefois que, bien que le jury de révision ait décidé de ne pas examiner les documents qu'il n'avait pas pu valider et de maintenir la notation, cette décision n'a pas porté préjudice au requérant. Le principe établi par le Tribunal d'appel des Nations Unies est que, pour obtenir gain de cause, le requérant doit démontrer que la décision a des conséquences juridiques directes sur ses conditions d'emploi⁷.

27. Le Tribunal a pris en compte les arguments présentés par le requérant selon lesquels l'une des conséquences néfastes de sa notation était la prolongation de son contrat de six mois ; or, le 24 avril 2017, le Directeur de pays a convoqué une réunion pour faire savoir au requérant l'issue des travaux du Groupe de révision au cours de laquelle il a été informé, entre autres, que son contrat était prolongé non plus de six mois mais d'un an. Le requérant n'a pas contesté ce fait.

28. Le requérant soutient également que pour certains avis de vacance de poste,

⁵ Réponse, annexe 9.

⁶ Voir, en général, jugement *Kebede*, op. cit.

⁷ Arrêt *Ngokeng* (2014-UNAT-460), par. 30, « les décisions administratives qui découlent du rapport final d'appréciation du comportement professionnel et qui ont des répercussions sur les conditions d'emploi d'un fonctionnaire peuvent faire l'objet de procédures devant des mécanismes de justice formels ou informels ».

il est impératif d'avoir obtenu une bonne note à trois évaluations consécutives et que la présente situation l'empêche de postuler à de bons postes et, partant, nuit à sa carrière. Le requérant n'a pas dit de quels postes il s'agissait et n'a pas transmis ses candidatures ni les réponses négatives à ces dernières qui invoqueraient la note obtenue pour justifier qu'il n'aurait pas obtenu le poste. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a affirmé ce qui suit :

Sachant qu'il n'a pas demandé l'échelon d'ancienneté ni ne s'est présenté à l'examen du programme Jeunes administrateurs, l'appelant ne peut chercher à modifier sa position et à présumer de conséquences juridiques néfastes directes d'une décision qui aurait pu exister mais n'a jamais existé⁸.

N'ayant pas pu prouver que la décision du jury de révision avait eu une conséquence juridique directe, le requérant n'a pas établi que la décision administrative en question pouvait faire l'objet d'un recours en vertu du Statut du Tribunal⁹. Par conséquent, la requête n'est pas recevable.

Dispositif

29. La requête n'est pas recevable et est donc rejetée.

(Signé)

Rachel Sophie Sikwese, juge
Ainsi jugé le 27 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 27 juillet 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi

⁸ Arrêt *Fairweather* (2020-UNAT-1003), par. 42.

⁹ Voir, par ex., arrêt *Fairweather*, *ibid.*, par. 35, 40 et 42, et arrêt *Ngokeng*, *op.cit.*, par. 30.