



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/052  
Jugement n° UNDT/2020/161  
Date : 1<sup>er</sup> septembre 2020  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda

**Greffé :** New York

**Greffier :** Nerea Suero Fontecha

BATRA

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Alan Gutman, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines

## **Introduction**

1. Ancienne assistante d'édition et de publication assistée par ordinateur au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, la requérante conteste la décision de ne pas renouveler son engagement temporaire ainsi que la décision de verser sa dernière évaluation à son dossier administratif.

2. Pour les raisons exposées ci-après, le Tribunal conclut que l'évaluation de la performance de la requérante est conforme aux règles applicables et que la décision de ne pas renouveler son engagement temporaire était régulière. La requête est donc rejetée.

## **Rappel des faits et de la procédure**

3. L'engagement temporaire de la requérante est arrivé à expiration le 13 décembre 2018, soit 364 jours après l'engagement initial. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ayant choisi de ne pas le renouveler, il a été mis fin au service de la requérante.

4. À l'issue de l'évaluation de sa performance, achevée le 13 décembre 2018 en application de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1 (« Administration des engagements temporaires »), la requérante a obtenu, pour la période concernée, à savoir du 16 avril au 13 décembre 2018, l'appréciation générale suivante : « Performance répondant partiellement aux attentes ». Le rapport d'évaluation a été versé à son dossier administratif.

5. Le 22 janvier 2019, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son engagement temporaire et de celle de verser à son dossier administratif le rapport d'évaluation qui, selon elle, avait été établi en violation du cadre juridique applicable.

6. Le 18 avril 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé la requérante que la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité avait confirmé les décisions administratives contestées.

7. Le 13 mai 2019, la requérante a déposé plainte auprès de la Secrétaire générale adjointe du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences en vertu de la circulaire ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir). Le 26 juin 2019, la Secrétaire générale adjointe l'a informée qu'elle avait confié le soin à un groupe de fonctionnaires de faire la lumière sur les faits dénoncés.

## **Examen**

### *Argumentation des parties*

8. En substance, la requérante déclare que les décisions contestées ont été prises en guise de représailles après qu'elle a ouvertement dénoncé des fautes dont elle avait été témoin et proposé des possibilités d'amélioration pour son service. Elle affirme en outre avoir été harcelée par la Directrice de sa Division ainsi que par la coordonnatrice des questions relatives à la situation des femmes et dissuadée de poursuivre sa quête de justice et d'égalité des chances. Dans sa requête, elle précise qu'elle a déposé une plainte en vertu de la circulaire ST/SGB/2018/5 pour signaler qu'un homme avait tenu des propos racistes et sexistes lors d'une formation sur la diversité et qu'un autre, promu par la suite, laissait des stagiaires dormir chez lui et qu'il lui avait craché la fumée de sa vapoteuse au visage lors d'une fête tenue sur le lieu de travail.

9. La requérante soutient en outre avoir reçu un préavis de 15 jours seulement, ce qui, à ses yeux, est insuffisant.

10. La requérante ajoute qu'on l'a empêchée d'exercer le droit qui lui appartenait, en sa qualité de fonctionnaire, d'exercer des fonctions de juré sans être pénalisée au travail.

11. Le défendeur réplique que l'engagement de la requérante avait atteint la limite réglementaire de 364 jours et que rien ne justifiait de le prolonger à titre exceptionnel au titre de la section 14 de l'instruction ST/AI/2010/4/Rev.1.

12. En outre, le défendeur déclare que, la requérante n'ayant pas donné satisfaction, le Département était fondé à ne pas renouveler son engagement.

13. S'agissant de l'évaluation de la performance de la requérante en date du 13 décembre 2018, le défendeur explique que l'intéressée n'a pas tenu compte des observations reçues de ses superviseurs et qu'elle s'est présentée en retard au travail à plusieurs reprises. Il ajoute qu'elle n'a fait aucun progrès s'agissant des compétences nécessaires à l'exécution des fonctions attachées à son poste. À titre d'exemple, il indique que sa productivité moyenne s'établissait à 3 200 mots alors que la norme pour l'ensemble de son service est de 7 200 mots par jour.

14. Le défendeur avance que le rapport d'évaluation de la requérante a été versé à son dossier administratif conformément à la section 6.2 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4/Rev.1.

15. En ce qui concerne les allégations de faute formulées par la requérante, le défendeur déclare que le deuxième notateur de l'intéressée les a examinées et s'en est entretenu, de manière confidentielle, avec les fonctionnaires visés. Au moment du dépôt de la réplique, le défendeur a indiqué que l'examen des faits dénoncés par la requérante dans sa plainte du 13 mai 2019 était toujours en cours.

16. En ce qui concerne les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait fait l'objet de représailles parce qu'elle avait pris des congés pour exercer les fonctions de juré, le défendeur affirme que le Département lui a accordé les congés prévus dans de tels cas. En outre, la question de sa participation à un jury n'est pas entrée en ligne de compte dans la décision de ne pas renouveler son contrat.

*Cadre juridique applicable et enjeux de l'espèce*

17. 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.

18. Dans l'arrêt *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.

19. Dans l'affaire *Sarwar* (2017-UNAT-757), au paragraphe 74, 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.

20. 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 ».

21. 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 ».

22. Vu les moyens des parties et le droit applicable, le Tribunal doit déterminer  
a) si l'évaluation de la performance de la requérante s'est déroulée de manière régulière  
et b) si des motifs cachés ont présidé à la décision de ne pas prolonger son engagement.

*L'évaluation de la performance de la requérante s'est-elle déroulée de manière régulière ?*

23. Dans l'évaluation du 13 décembre 2018, le premier notateur de la requérante a formulé les observations suivantes [*traduction non officielle*] :

Au cours de son contrat temporaire (G-4 [Poste temporaire]), la requérante a reçu une formation au traitement des documents parlementaires. Bien qu'elle ait progressé dans le domaine du traitement de texte, ses compétences en matière de mise en forme n'ont pas évolué comme prévu. Malheureusement, sa performance a été entachée par des problèmes d'assiduité et de ponctualité, deux qualités essentielles dans un service aussi important que le groupe de traitement de texte.

24. La requérante a présenté les courriels que son superviseur lui avait envoyés au sujet de ses retards et a reconnu elle-même qu'elle était arrivée en retard au travail à plusieurs occasions.

25. Par ailleurs, il ressort des statistiques de productivité qu'elle n'a jamais atteint la norme attendue entre avril et décembre 2018.

26. Compte tenu de ces éléments, le Tribunal est convaincu que l'évaluation de la performance de la requérante était juste et étayée par les faits.

*Des motifs cachés ont-ils présidé à la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante ?*

27. Le défendeur soutient que la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante était fondée sur deux éléments : d'une part, il n'y avait en l'espèce aucun

motif, au titre de la section 6.2 de l'instruction administrative ST/AI/2020/4, qui justifiait de prolonger son contrat à titre exceptionnel au-delà de la limite de 364 jours, et, d'autre part, la requérante n'avait pas donné satisfaction.

28. Ayant déjà jugé régulière l'évaluation de la performance de la requérante, le Tribunal estime que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences était fondé à décider de ne pas prolonger le contrat de l'intéressée compte tenu de ses mauvaises performances.

29. Le Tribunal constate en outre que rien ne permet de démontrer qu'il y avait des raisons de proroger le contrat temporaire de la requérante à titre exceptionnel au-delà de la limite de 364 jours.

30. En ce qui concerne les allégations de faute, le Tribunal constate que la requérante a déposé plainte pour harcèlement après avoir reçu la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique. Elle ne saurait dès lors démontrer un quelconque lien entre sa plainte et la décision de ne pas renouveler son contrat, cette dernière ayant été prise plusieurs mois avant le dépôt de la plainte.

31. Rien ne montre non plus que les décisions contestées ont été influencées de quelque façon que ce soit par le fait que la requérante ait exprimé des préoccupations concernant des fautes qui auraient été commises dans son service ou dans sa division avant que lesdites décisions ne soient prises.

32. Le Tribunal est donc convaincu que les décisions contestées étaient correctes sur le plan de la procédure et fondées sur des faits. En revanche, il ne croit pas qu'elles aient été guidées par des motifs cachés.

**Dispositif**

33. Par ces motifs, la requête est rejetée.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 1<sup>er</sup> septembre 2020

Enregistré au Greffe le 1<sup>er</sup> septembre 2020

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, greffière