



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/024

Jugement n° UNDT/2023/053

Date : 13 juin 2023

Français

Original : anglais

Juge : M. Alexander W. Hunter, Jr.

Greffé : New York

Greffier : Isaac Endeley

HAMPSTEAD
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

George G. Irving

Conseil du défendeur :

Jenny Kim, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Par requête introduite devant le Tribunal du contentieux administratif, le requérant, ancien fonctionnaire du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (le « Département »), conteste la décision prise de mettre fin à son engagement permanent pour services ne donnant pas satisfaction.
2. Dans sa réponse, le défendeur soutient que la décision contestée est régulière, a un caractère raisonnable et a été prise suivant une procédure équitable.
3. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal conclue à la régularité de la décision contestée et rejette la requête.

Faits

4. Entré au service de l'Organisation en 1989, le requérant avait, à la date de la décision contestée, la qualité d'assistant à la gestion des documents de classe GS-6, titulaire d'un engagement permanent affecté à la Section de la gestion des documents (la « Section ») de la Division de la planification centrale et de la coordination (la « Division ») du Département.
5. S'étant vu attribuer l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » pour la période d'évaluation 2018-2019, le requérant a contesté cette appréciation que le jury d'examen de sa contestation viendra toutefois confirmer.
6. Au cours de la période d'évaluation 2019-2020, un plan d'amélioration de la performance (« PAP ») a été établi à l'intention du requérant pour la période allant du 1^{er} juin au 31 octobre 2019, lequel PAP sera reconduit plus d'une fois jusqu'à son terme intervenu le 29 février 2020. S'étant vu attribuer l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » au titre de la période d'évaluation 2019-2020, le requérant a contesté cette appréciation. Le jury d'examen de sa contestation viendra cependant confirmer ladite appréciation.

7. Un PAP lui ayant été établi de nouveau pendant la période d'évaluation 2020-2021, le requérant se verra attribuer l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes » au terme de ladite période. Il a contesté cette appréciation que le jury d'examen de sa contestation viendra cependant confirmer.

8. Le 4 octobre 2021, le Secrétaire général adjoint chargé du Département (le « SGA du Département ») a présenté au Sous-Secrétaire général aux ressources humaines (le « SSG aux RH ») une demande tendant à voir mettre fin à l'engagement permanent du requérant pour services ne donnant pas satisfaction.

9. Désignés le 7 octobre 2021 par le secrétariat des organes centraux de contrôle, les membres de la Commission centrale de contrôle (la « Commission »), ayant examiné la proposition de licenciement, ont conclu à l'unanimité qu'« il existait des raisons suffisantes pour mettre fin à l'engagement permanent du fonctionnaire pour services ne donnant pas satisfaction » et entériné la recommandation tendant à voir mettre fin à l'engagement permanent du requérant.

10. Par mémorandum daté du 10 novembre 2021, le président de la Commission a transmis pour examen au SSG aux RH le rapport de la Commission exposant ses constatations et conclusions, y compris les pièces justificatives à l'appui.

11. Par lettre datée du 18 novembre 2021, le SGA du Département a informé le requérant de la décision de mettre fin avec effet immédiat à son engagement permanent pour services ne donnant pas satisfaction. Il ressort notamment de ladite lettre que le requérant percevrait une indemnité tenant lieu de préavis par application du paragraphe a) de la disposition 13.1 et du paragraphe d) de la disposition 9.7 du Règlement du personnel.

12. Le 30 décembre 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée.

13. Par lettre datée du 26 janvier 2022, le requérant a été informé qu'à l'issue de la procédure de contrôle hiérarchique, la décision contestée avait été confirmée.

14. Le 25 avril 2022, le requérant a formé la présente requête.
15. Le 25 mai 2022, le défendeur a produit sa réponse.
16. Le 17 avril 2023, les parties ont déposé leurs conclusions finales respectives.

Examen

Droit applicable

17. Aux termes de l'alinéa ii) du paragraphe a) de l'article 9.3 du Statut du personnel ainsi que de l'alinéa ii) du paragraphe c) de la disposition 9.6 et de l'alinéa i) du paragraphe b) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel, l'Administration peut mettre fin à l'engagement permanent d'un fonctionnaire pour services non satisfaisants. La procédure à suivre en cas d'insuffisances et de performance insatisfaisante se trouve décrite à la section 10 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 intitulée « Système de gestion de la performance et de perfectionnement »¹.

18. Aux termes de la section 4.10 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2011/7 intitulée « Organes centraux de contrôle », un organe central de contrôle examine toute proposition de licenciement pour services non satisfaisants au titre de l'alinéa ii) du paragraphe a) de l'article 9.3 du Statut du personnel et de l'alinéa i) du paragraphe b) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel suivant la procédure résultant de l'instruction administrative ST/AI/222², avant que le Secrétaire général décide ou non de mettre fin à l'engagement permanent de tout fonctionnaire.

19. Au paragraphe 73 de l'arrêt *Sarwar* (2017-UNAT-757), le Tribunal d'appel a déclaré que, appelé à apprécier s'il existe un motif valable et juste de mettre fin à

¹ L'instruction administrative ST/AI/2010/5 a été remplacée par l'instruction ST/AI/2021/4 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement) le 13 août 2021. Toutefois, les insuffisances en cause en l'espèce ayant été relevées avant le 31 mars 2021, l'instruction ST/AI/2010/5 est le texte applicable.

² L'instruction administrative ST/AI/222 intitulée « Procédure à suivre dans les cas où il est fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination permanente dont les services ne donnent pas satisfaction » est datée du 10 décembre 1974.

l'engagement de tel fonctionnaire pour services ne donnant pas satisfaction, le Secrétaire général doit rechercher si le fonctionnaire n'a pas en fait répondu aux attentes et, dans l'affirmative, vérifier :

- i) si le fonctionnaire avait connaissance ou était raisonnablement censé avoir connaissance de la norme requise ; ii) si le fonctionnaire s'était vu ménager une possibilité raisonnable de satisfaire à la norme requise ; iii) si le licenciement est la sanction indiquée de la non satisfaction de la norme requise vu les circonstances.

20. Le Tribunal d'appel a également précisé, au paragraphe 40 de l'arrêt *Said* (2015-UNAT-500), que le TCNU doit s'incliner devant l'appréciation portée par l'Administration sur le travail du fonctionnaire, ne pouvant ni réexaminer *de novo* ladite appréciation ni se substituer au décideur pour apprécier s'il aurait renouvelé le contrat de l'intéressé au vu de l'évaluation de la performance de ce dernier. Les normes de performance relèvent généralement des prérogatives du Secrétaire général et, à moins qu'elles soient manifestement injustes ou irrationnelles, le TCNU ne doit pas substituer son jugement à celui du Secrétaire général. Il a pour office avant tout de rechercher si le fonctionnaire a satisfait ou non à la norme de performance préférée et prescrite et d'apprécier si son supérieur hiérarchique avait suivi la procédure d'évaluation indiquée pour apprécier si l'intéressé n'a pas satisfait à la norme prescrite. Il doit exister une relation objective rationnelle entre les informations disponibles et l'appréciation d'états de service non satisfaisants (voir arrêt *Sarwar*, par. 74).

21. Le Tribunal d'appel a rappelé que, s'agissant d'apprécier si l'Administration a régulièrement exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien, le Tribunal du contentieux administratif a uniquement pour office de rechercher si l'exercice de ce pouvoir était fondé en droit, rationnel, raisonnable et régulier en la forme afin d'éviter toute injustice, irrégularité ou tout arbitraire [voir arrêt *Abusondous* (2018-UNAT-812), par. 12]. À cet égard, le Tribunal « peut rechercher si l'Administration a méconnu des éléments pertinents et retenu des éléments non pertinents et encore si la décision est absurde ou inique. Il n'appartient cependant au Tribunal ni d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes solutions qui

s'offraient à lui ni davantage de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général » [voir arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40].

22. Ayant examiné les arguments des parties, le Tribunal relève, d'une part, que le requérant soulève des griefs contre l'évaluation de sa performance et la procédure suivie pour mettre fin à son engagement permanent et, d'autre part, que le défendeur produit des éléments de preuve des insuffisances relevées dans le travail du requérant pendant trois périodes d'évaluation et rend compte de la procédure suivie pour mettre fin à l'engagement de ce dernier.

23. Vu ce qui précède, pour apprécier la régularité de la décision contestée, le Tribunal recherchera :

- a. Si l'Administration a évalué la performance du requérant d'une manière juste et objective ;
- b. Si l'Administration a suivi la procédure prescrite pour prendre la décision contestée.

Sur le point de savoir si l'Administration a évalué la performance du requérant d'une manière juste et objective

24. Le Tribunal reconnaît qu'il lui appartient non pas tant d'examiner *de novo* l'évaluation de la performance du requérant faite par l'Administration que de rechercher si celle-ci a respecté les règles et procédures gouvernant l'évaluation de la performance des fonctionnaires [voir jugement *Ncube* (UNDT-2016-069), par. 127]. À cet égard, le Tribunal rappelle qu'en sa section 2.1, l'instruction administrative ST/AI/2010/5 prescrit à l'Administration d'encadrer le fonctionnaire ou d'évaluer sa performance en prenant des mesures « justes et équitables », en d'autres termes, de procéder à l'évaluation de sa performance en toute objectivité et impartialité.

25. L'instruction ST/AI/2010/5 définit en sa section 10 le cadre juridique applicable en cas d'insuffisances et de performance insatisfaisante en indiquant ce qui suit (non souligné dans l'original) :

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.**

26. Le requérant affirme avoir eu des ennuis de santé tout au long de 2019 et de 2020, avoir été critiqué pour la première fois pour son travail et avoir été contraint de prendre des congés de maladie. Il indique s'être vu attribuer la moins satisfaisante appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » au titre des périodes d'évaluation 2018-2019 et 2019-2020, bien qu'il ait contesté cette appréciation et que les PAP établis à son intention aient été viciés en la forme et ne lui aient été d'aucune aide, ni ne lui aient permis de remédier à ses insuffisances.

27. Le Tribunal relève que la décision attaquée est fondée sur les états de service du requérant pendant les périodes d'évaluation 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021. Le requérant s'est vu attribuer l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » pour les périodes d'évaluation 2018-2019 et 2019-2020 et celle de « Performance ne répondant pas aux attentes » pour la période d'évaluation 2020-2021.

Période d'évaluation 2018-2019

28. Il ressort du dossier que les principales critiques adressées au requérant pendant ladite période sont celles de mal gérer son temps, de n'avoir pas le souci des détails, d'être incapable de travailler en toute autonomie et de manquer de ponctualité et d'assiduité (on a constaté en 2018 que le requérant s'est rendu au bureau en retard plus de 60 fois en 171 jours ouvrables). Le Tribunal relève que le requérant avait deux premiers notateurs (« PN ») durant la période d'évaluation en question et que l'un et l'autre ont à leur tour informé l'intéressé que son travail trahissait des insuffisances et qu'il lui fallait améliorer sa performance. Malgré l'accompagnement, la formation et le retour d'information voulus dont il a bénéficié, le requérant n'a pas su améliorer sa performance.

29. À la fin de la période d'évaluation 2018-2019, la performance du requérant a été jugée comme ayant répondu partiellement aux objectifs fixés dans son plan de travail. Ses prestations au titre de la valeur fondamentale de professionnalisme ainsi que de trois des six compétences de base, à savoir celles d'aptitude à la planification et à l'organisation ; d'apprentissage permanent et d'ouverture à la technologie ayant été considérées comme « À améliorer », le requérant s'est vu attribuer l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes ».

30. Le requérant ayant contesté l'évaluation de sa performance pendant la période 2018-2019, le jury d'examen de sa contestation a recommandé de maintenir l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » à lui attribuée.

Période d'évaluation 2019-2020

31. Il ressort du dossier que la performance du requérant a continué de se détériorer pendant ladite période. Un PAP a été établi à son intention initialement pour une période de cinq mois allant du 1^{er} juin au 31 octobre 2019. Le PAP en question sera reconduit jusqu'au 29 février 2020. Les objectifs fixés dans le PAP lui prescrivait d'exécuter ses tâches quotidiennes dans les délais, d'être ponctuel et, généralement, d'améliorer la qualité de ses produits, ce qui exigeait de lui qu'il ait spécialement le souci des détails afin de faire le moins d'erreurs possible.

32. Le Tribunal relève que son PN et d'autres membres de l'encadrement ont prodigué au requérant des retours d'information et un accompagnement continu pour lui permettre de remédier à ses insuffisances durant la période considérée. Un PAP lui ayant été établi, le PN s'est régulièrement entretenu avec le requérant pour faire officiellement le point de ses progrès et lui prodiguer conseils et avis en retour. Le requérant n'a toutefois pas su atteindre les objectifs fixés.

33. À la fin de la période d'évaluation 2019-2020, la performance du requérant a été jugée comme n'ayant que partiellement atteint les objectifs résultant de son plan de travail. Ses prestations au titre des valeurs fondamentales de professionnalisme et de respect de la diversité, ainsi que de trois des cinq compétences de base, à savoir celles d'esprit d'équipe, d'aptitude à la planification et à l'organisation du travail et de responsabilité, ayant été jugées comme « À améliorer », le requérant s'est vu attribuer l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes ».

34. Le requérant a contesté l'appréciation de sa performance pour la période 2019-2020. Toutefois, le jury d'examen a recommandé le maintien de ladite appréciation, estimant notamment que les « compétences techniques du requérant [étaient] demeurés en deçà du niveau requis et que la performance de celui-ci n'[avait] que partiellement répondu aux attentes.

Période d'évaluation 2020-2021

35. Durant ladite période d'évaluation, un PAP a été établi à l'intention du requérant avec le concours du Bureau de l'Ombudsman. Le PAP était censé couvrir au départ une période de trois mois, courant à partir du 6 juillet 2020. Toutefois, le requérant ayant été en congé annuel en août et en congé de maladie de septembre 2020 au 20 janvier 2021, son PAP a été mis en veilleuse pendant cette période, et mis de nouveau à exécution dans sa version modifiée à son retour de congé le 21 janvier 2021. Le Tribunal note que la version modifiée du PAP avait également été établie en consultation avec le requérant.

36. Le PAP tendait principalement à permettre au requérant de gagner en professionnalisme et d'améliorer ses compétences en communication, en esprit d'équipe et en matière planification et d'organisation.

37. Il ressort du dossier que des membres de l'encadrement, dont son chef d'équipe et son PN ont régulièrement prodigué au requérant accompagnement, retour d'information et formation en cours d'emploi. Sa performance ne s'est toutefois pas améliorée. Il ressort clairement du dossier que le requérant n'apportait pas le soin voulu à l'exécution de ses tâches quotidiennes, ce qui expliquait ses erreurs.

38. À la fin de la période d'évaluation 2020-2021, ses prestations relativement aux valeurs fondamentales de professionnalisme et de respect de la diversité ainsi qu'à quatre des cinq compétences de base, à savoir celles d'esprit d'équipe, d'aptitude à la planification et à l'organisation, d'apprentissage permanent et d'ouverture à la technologie ayant été jugées comme « À améliorer », le requérant s'est vu attribuer l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes ».

39. Le requérant a contesté l'appréciation de sa performance pendant la période d'évaluation 2020-2021. Toutefois, le jury d'examen a recommandé de maintenir ladite appréciation, estimant notamment que le requérant « [avait] sérieusement peiné à produire des travaux attendus du fonctionnaire de son niveau et [avait] maintes fois

commis des erreurs, en particulier en enregistrant des documents parlementaires » et ,en outre, qu'il « n'avait cessé de commettre ces erreurs malgré les conseils et l'accompagnement que son PN et son chef [d'équipe] lui avaient spécialement prodigué ».

40. Il ressort du dossier que son PN, son second notateur (« SN ») et d'autres membres de l'encadrement avaient prodigué au requérant accompagnement et retour d'information. Il en ressort également que l'Administration a aidé le requérant à améliorer sa performance en attirant son attention sur ses insuffisances, en lui prodiguant conseils et formation en cours d'emploi, ainsi qu'il est dit à la section 10.1 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 et en lui établissant deux PAP, tel que prescrit par la section 10.2 de ladite instruction.

41. De ce qui précède et des éléments du dossier sus-évoqués, le Tribunal conclut que l'Administration a évalué la performance du requérant de manière juste et objective tel que prescrit par l'instruction administrative ST/AI/2010/5 en sa section 10 et qu'elle a respecté le droit du requérant à une procédure régulière.

Du point de savoir si l'Administration a suivi la procédure prescrite pour prendre la décision contestée

42. La procédure à suivre s'agissant de mettre fin à l'engagement permanent d'un fonctionnaire pour services ne donnant pas satisfaction est organisée par l'instruction administrative ST/AI/222, modifiée par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2011/7, spécialement en sa section 4.10. En fait, le Comité des nominations et des promotions ayant été supprimé, les organes centraux de contrôle compétents examinent les propositions tendant à mettre fin à l'engagement permanent de tout fonctionnaire pour services ne donnant pas satisfaction en application de l'alinéa ii) du paragraphe a) de l'article 9.3 du Statut du personnel et de l'alinéa i) du paragraphe b) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel et fait savoir au Secrétaire général si les conditions d'un tel licenciement sont réunies.

43. De l'instruction administrative ST/AI/222, il résulte notamment ce qui suit (non souligné dans l'original) :

2. De manière que toute proposition visant à mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent, dont les services ne donnent pas satisfaction soit examinée **conformément à une procédure régulière, la proposition est renvoyée pour avis à un organe de révision mixte avant que le Secrétaire général ne prenne une décision à ce sujet.**

[...]

4. La proposition de licenciement, avec pièces justificatives à l'appui, **est présentée par écrit à l'organe de révision mixte** avis qu'il n'examine l'affaire. Une copie du dossier est communiquée en même temps au fonctionnaire intéressé.

5. Dans ses délibérations, l'organe de révision mixte se fonde sur la proposition dont il a été saisi et fait savoir au Secrétaire général **si, à son avis, il existe des raisons suffisantes pour mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire nommé à titre permanent** du fait que ses services ne donnent pas satisfaction, en vertu de l'article 9.1 a) du Statut du personnel.

6. L'organe de révision mixte peut demander à tout fonctionnaire du Secrétariat de fournir, oralement ou par écrit, des renseignements ayant trait à l'examen de l'affaire.

7. Il est donné à l'intéressé la faculté qui convient de **formuler des observations sur la proposition de licenciement** ou sur toute question en rapport avec l'affaire, et de demander que les renseignements qu'il juge pertinents soient obtenus des fonctionnaires qu'il aura indiqués. L'organe de révision mixte doit entendre le fonctionnaire en personne chaque fois qu'il le juge possible.

[...]

9. L'organe de révision mixte **adopte un rapport contenant l'exposé de ses considérations ainsi que ses conclusions et recommandations.**

[...]

11. Lorsque le **Secrétaire général décide de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent, celui-ci est informé dans le préavis de licenciement des raisons qui ont motivé** la décision du Secrétaire général ainsi que des considérations, conclusions et recommandations de l'organe de révision mixte.

44. Le Tribunal relève que, le 4 octobre 2021, le SGA chargé du Département a soumis au SSG aux RH une demande tendant à mettre fin à l'engagement permanent du requérant pour services ne donnant pas satisfaction par application du paragraphe a) de l'article 9.1 du Statut du personnel et du paragraphe 2 de l'instruction ST/AI/222.

45. Tirant fondement « des appréciations générales négatives suscitées par les états de service du requérant pendant les trois dernières périodes d'évaluation et de son inaptitude à exécuter les tâches attendues de lui », la proposition de licenciement rappelle les mesures prises pour aider l'intéressé à remédier à ses insuffisances, lesquelles mesures ont consisté notamment à lui fixer des objectifs clairs, à l'entretenir régulièrement de son travail, à lui établir deux PAP, à réaménager les délais d'exécution à lui impartis et à mettre en œuvre des outils de contrôle, le but étant de lui permettre d'améliorer sa performance.

46. Il ressort du dossier que le Comité central de contrôle était saisi de la documentation soumise par le SGA chargé du Département, y compris les rapports d'évaluation, les PAP et les échanges de courrier électronique du requérant. Ledit Comité a ménagé au requérant un délai raisonnable de 30 jours pour faire des observations sur la proposition de licenciement, ainsi qu'il est prévu aux paragraphes 4 et 7 de l'instruction ST/AI/222.

47. Le Tribunal relève que le Comité a entendu le requérant ainsi que son PN pour les périodes d'évaluation 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021.

48. Ayant entendu les personnes concernées, le Comité a mis la proposition en délibéré. Lors de ses délibérations, le Comité a retenu notamment que le requérant « était incapable de s'acquitter de toutes les responsabilités relevant de sa fonction,

ainsi qu'il résulte de la demande de licenciement [...] et des rapports d'évaluation du fonctionnaire ». Il a également retenu que « l'enregistrement des documents qui entrait pour 50 % dans ses fonctions demeurait son plus grand point faible ». Le Comité a été informé que le requérant avait porté plainte pour harcèlement contre son précédent SN auprès du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) en janvier 2021 « mais ni éléments de preuve substantiels ni rapport final n'avaient été remis au [Comité] ».

49. Concluant à l'unanimité qu'il existait des raisons suffisantes pour mettre fin à l'engagement permanent du requérant pour services ne donnant pas satisfaction, le Comité a recommandé le 10 novembre 2021 au SSG aux RH de mettre fin à l'engagement permanent du requérant.

50. Le SSG aux RH a fait suivre au Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (DMSPC) (le « SGA chargé du DMSPC ») la proposition de licenciement du requérant et le 15 novembre 2021, le SGA chargé du DMSPC, agissant en vertu de la délégation de pouvoir à lui conférée, a accepté la recommandation du Comité de mettre fin à l'engagement permanent du requérant.

51. Le requérant se verra adresser par la suite un avis de résiliation de son engagement permanent avec effet au 18 novembre 2021, avis d'où il résultait notamment qu'il lui serait versé une indemnité tenant lieu de préavis par application du paragraphe a) de la dispositions 13.1 et du paragraphe d) de la disposition 9.7 du Règlement du personnel.

52. Ayant examiné la procédure suivie pour mettre fin à l'engagement permanent du requérant, le Tribunal conclut qu'il y a été procédé en toute équité et dans le respect de la circulaire ST/SGB/2011/7 et de l'instruction ST/AI/222. Les droits du requérant à une procédure régulière ont été respectés, il connaissait les normes de travail prescrites et s'est vu accorder l'encadrement et la faculté raisonnables propres à lui permettre de satisfaire auxdites normes pendant trois périodes d'évaluation. Il ressort toutefois du dossier qu'il n'a pas su s'améliorer.

Arguments du requérant

53. Le Tribunal d'appel a toujours déclaré que, étant donné la présomption de régularité qui s'attache aux décisions administratives, c'est au requérant qu'il incombe de prouver que la décision contestée est irrégulière [voir arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 26]. Le Tribunal examinera donc les arguments du requérant sur ce sujet.

54. Le requérant soutient avoir commencé à éprouver des difficultés au service en 2018, date à laquelle M. D. a été nommé nouveau chef de la Section de la gestion des documents devenant ainsi son SN. Aux dires du requérant, à la suite de ce changement, le climat de travail est devenu de plus en plus hostile, ce qui le conduira à porter officiellement plainte pour abus d'autorité et discrimination auprès du chef du Département en mars 2020. Toutefois, ayant été nommé en décembre 2018, M. D. n'était pas le SN du requérant pour la période d'évaluation 2018-2019 et n'a pas concouru à l'évaluation de sa performance.

55. S'agissant de la plainte du requérant pour abus d'autorité et discrimination, le Tribunal relève que le Directeur de la Division de la planification centrale et de la coordination s'est entretenu avec le requérant le 6 mars 2020 au sujet de ses préoccupations et que ce dernier a déposé une deuxième plainte le 19 novembre 2020, le Directeur de la Division, ayant remplacé le SN du requérant, interviendra dans l'évaluation de la performance de celui-ci pour la période 2020-2021.

56. En ce qui concerne le grief tiré par le requérant de ce que le deuxième PAP lui avait été établi alors même qu'il était absent en congé de maladie, il ressort du dossier que, entré en vigueur le 6 juillet 2020, ce deuxième PAP avait toutefois été suspendu pendant le congé annuel du requérant en août 2020 et son congé de maladie à partir de septembre 2020. L'exécution de ce PAP modifié ne reprendra qu'à compter du retour de congé de maladie du requérant le 21 janvier 2021. Son grief est donc mal fondé.

57. Le requérant soutient également que l'Administration « avait l'obligation, par-delà les éléments de preuve statistiques, de s'intéresser à ce qui avait entraîné ce

résultat, y compris à la question du traitement réservé à ses problèmes de santé ». Or, les supérieurs hiérarchiques du requérant n'avaient connaissance ni de son dossier, ni de son état de santé et, en tout état de cause, ils auraient été malvenus à se livrer à des conjectures sur son état de santé et son incidence sur sa performance.

58. S'agissant du grief tiré par le requérant de ce que son cas n'avait pas été renvoyé pour examen comme relevant des cas d'invalidité, le Tribunal relève que le Service administratif avait saisi le Directeur du Service médical du cas du requérant le 5 mai 2021 comme susceptible de constituer un cas d'invalidité, l'intéressé n'étant pas loin d'épuiser son crédit de jours de congé lui ouvrant droit à une rémunération à plein traitement. Néanmoins, la Division de la gestion de la santé et de la sécurité et de l'hygiène du travail (la « Division ou DHMOSH ») n'a pas adressé de demande concernant le versement d'une pension d'invalidité à la Caisse des pensions, car la date à laquelle le requérant devait, estime-t-on, épuiser ses droits n'était pas imminente, c'est-à-dire, qu'elle interviendrait en mars 2022.

59. Le requérant prétend n'avoir bénéficié d'aucun aménagement au regard des ennuis de santé qu'il éprouvait alors. D'une part, il ressort du dossier que, ayant examiné une demande d'avis concernant l'aménagement des modalités de travail, la DHMOSH ne l'a pas approuvé le 8 novembre 2021. D'autre part, il n'est pas certain que le requérant ait jamais demandé à bénéficier tel ou tel aménagement déterminé, par exemple d'horaires de travail souples.

60. Au surplus, du simple fait que le requérant était sur le point de prendre sa retraite au moment de son licenciement pour services ne donnant pas satisfaction on ne peut conclure que la décision est irrégulière ou démontre que l'Organisation a failli à son devoir de sollicitude à l'égard du requérant.

61. Il résulte de ce qui précède que l'Administration a régulièrement suivi les procédures applicables pour remédier aux insuffisances du requérant et pour mettre fin à l'engagement permanent de ce dernier pour services ne donnant pas satisfaction. En

conséquence, le Tribunal déclare que la décision contestée est régulière et, partant, que le requérant n'a pas droit aux mesures sollicitées.

Conclusion

62. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

M. Alexander W. Hunter, Jr.

Ainsi jugé le 13 juin 2023

Enregistré au Greffe le 13 juin 2023

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York