



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2017/117
Ordonnance n° : 260 (GVA/2017)
Date : 27 décembre 2017
Français
Original : anglais

Juge : Rowan Downing
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas M.

ANDELIC

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**ORDONNANCE SUR UNE DEMANDE
DE SURSIS A EXECUTION D'UNE DECISION
EN INSTANCE DE CONTROLE HIERARCHIQUE**

Conseil de la requérante :

Néant

Conseil du défendeur :

Steven Dietrich, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Par une requête déposée le 19 décembre 2017, la requérante demande le sursis à exécution, durant le contrôle hiérarchique, de la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée après le 31 décembre 2017 en application des sections 10.3 et 15.6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) (Système de gestion de la performance et de perfectionnement).
2. La requête a été signifiée au défendeur, qui a déposé sa réponse le 20 décembre 2017.
3. Le 22 décembre 2017, la requérante a présenté, sans en avoir demandé l'autorisation au tribunal, ses observations sur la réponse du défendeur.

Faits

4. La requérante est actuellement coordonnatrice (P-4) au bureau extérieur de Jalalabad de la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (« MANUA ») du Département des opérations de maintien de la paix, au titre d'un engagement de durée déterminée expirant le 31 décembre 2017.
5. Le 15 juin 2016, la requérante a accusé réception, par voie électronique, de l'évaluation de son comportement professionnel qui venait d'être achevée pour la période 2015-2016, à l'issue de laquelle l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » lui avait été attribuée. Elle a engagé une procédure de contestation de cette appréciation.
6. Selon le dossier soumis au Tribunal, sur instruction du Sous-Secrétaire général par intérim (« SSG par intérim ») du Bureau de la gestion des ressources humaines, le résultat de cette procédure a été annulé et la requérante a ensuite accepté la formation d'un jury d'examen spécial (« jury spécial »).
7. Le 31 mars 2017, la première notatrice de la requérante pour les périodes d'évaluation 2015-2016 et 2016-2017 a pris sa retraite.
8. Le 3 mai 2017, la requérante a remis ses objections au jury formé pour examiner son recours contre l'appréciation qui lui avait été attribuée pour la période 2015-2016.
9. Le 10 juin 2017, la requérante a accusé réception, par voie électronique, de l'évaluation de son comportement professionnel qui venait d'être achevée pour la période 2016-2017, à l'issue de laquelle l'appréciation « Performance ne répondant pas aux attentes » lui avait été attribuée. Le 21 juin 2017, elle a engagé une procédure de contestation de cette appréciation.
10. Le 9 août 2017, le jury spécial a remis son rapport sur l'appréciation de la requérante pour la période 2015-2016 au SSG par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines. Il recommandait le maintien de l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes ».
11. Le 5 décembre 2017, le jury formé pour examiner le recours déposé par la requérante contre l'appréciation attribuée pour la période 2016-2017 a remis son rapport au chef de l'appui à la mission de la MANUA. Il recommandait, par un « consensus majoritaire », que l'appréciation « Performance ne répondant pas aux attentes » attribuée à la requérante soit changée en « Performance répondant partiellement aux attentes ».
12. Par un mémorandum du 13 décembre 2017, le chef de l'appui à la mission de la MANUA a informé la requérante du résultat de sa procédure de contestation et

surtout, lui a fait savoir que « [c]ompte tenu du résultat de la procédure de contestation, son engagement de durée déterminée ... ne [serait] pas renouvelé en application des sections 10. 3 et 15. 6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) (Système de gestion de la performance et de perfectionnement) ».

13. Le 19 décembre 2017, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée après le 31 décembre 2017.

Arguments des parties

14. Les principaux arguments de la requérante peuvent être résumés comme suit :

Irrégularité de prime abord

a. La « procédure de contestation étant entachée de vices importants (par exemple, le jury d'examen ne l'a pas entendue) » et l'un des membres du jury ayant fait observer que l'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour la période 2016-2017 n'était pas conforme à l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), la décision de ne pas renouveler son engagement est irrégulière.

b. L'application de la section 10.3 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) « semble arbitraire en ce qu'elle n'établit pas que [la requérante] n'a pas remédié aux insuffisances constatées et contredit la recommandation du [jury d'examen] qui a relevé son appréciation ». En outre, la section « prévoit toute une série de mesures administratives et n'établit pas de lien de causalité direct entre une appréciation "Performance répondant partiellement aux attentes" et le non-renouvellement d'un engagement ».

c. La décision de non-renouvellement « n'établit pas le lien entre ... la recommandation du jury d'examen et ... la décision de ne pas renouveler [son] engagement, et semble ne pas s'appuyer sur les dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2015/5](#) citée, et est dès lors non fondée ».

Urgence

d. Si la décision contestée est appliquée, la requérante cessera ses fonctions le 31 décembre 2017, soit 11 jours après la date de dépôt de sa demande de sursis à exécution.

Préjudice irréparable

e. Le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante a une incidence directe sur ses conditions d'emploi et causera un préjudice irréparable, notamment la perte d'emploi et des moyens de subsistance.

15. Les principaux arguments du défendeur peuvent être résumés comme suit :

Irrégularité de prime abord

a. La décision n'est pas, de prime abord, irrégulière. La requérante n'a pas pleinement satisfait aux attentes pendant deux périodes d'évaluation consécutives : elle a reçu l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » pour la période 2015-2016 et l'appréciation « Performance ne répondant pas aux attentes » pour la période 2016-2017. Les jurys formés pour

examiner les appréciations générales attribuées à la requérante pendant deux périodes consécutives ne les ont pas relevées au niveau « Performance répondant aux attentes ». La requérante n'ayant pas pleinement satisfait aux attentes, comme l'ont confirmé les jurys d'examen, la décision de ne pas renouveler son engagement en application de l'article 9.3 du Statut et du Règlement du personnel et de la section 10.3 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) est régulière.

Urgence

b. L'engagement de la requérante expirant le 31 décembre 2017, l'urgence de la requête est reconnue.

Préjudice irréparable

c. La requérante n'a pas établi le risque de préjudice irréparable et, comme l'a rappelé le Tribunal dans les jugements *Nwuke* (UNDT/2011/107), *Stephens* (UNDT/2011/167) et *Osmani* (UNDT/2011/190), le préjudice qu'elle aurait éventuellement à subir pourrait être suffisamment réparé par une indemnisation.

Examen

16. En application du paragraphe 2 de l'article 2 de son Statut et du paragraphe 1 de l'article 13 de son Règlement de procédure, le Tribunal peut ordonner le sursis à exécution d'une décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique lorsque la décision paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable à l'intéressé. Ces conditions sont cumulatives et doivent donc toutes trois être remplies pour que le sursis à exécution de la décision puisse être accordé.

Irrégularité de prime abord

17. Le Tribunal rappelle que le critère requis pour déterminer si cette condition est remplie est l'existence de « doutes sérieux et raisonnables » quant à la régularité de la décision contestée [ordonnance *Bchir* n° 77 (NBI/2013), ordonnance *Kompass* n° 99 (GVA/2015)].

18. Pour ce qui est du non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée, le Tribunal rappelle la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, selon laquelle le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à en escompter le renouvellement [arrêts *Syed* (2010-UNAT-061) et *Intimé* (2013-UNAT-341)]. Une décision de non-renouvellement peut être contestée au motif qu'elle était arbitraire, entachée d'un vice de procédure ou résultait d'un parti pris ou d'autres motifs illégitimes [arrêts *Said* (2015-UNAT-500) et *Assale* (2015-UNAT-534)]. La charge de la preuve incombe au fonctionnaire alléguant que la décision repose sur des motifs illégitimes [arrêts *Nwuke* (2015-UNAT-506) et *Hepworth* (2015-UNAT-503)].

19. Dans l'arrêt *Obdeijn* (2012-UNAT-201), le Tribunal d'appel a souligné en outre que « la décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée peut être contestée, l'Administration ayant le devoir de traiter les fonctionnaires de façon équitable, juste et transparente ».

20. Examinant le non-renouvellement de l'engagement d'un fonctionnaire pour performance insatisfaisante, le Tribunal d'appel a dit ce qui suit dans l'arrêt *Sarwar* (2017-UNAT-757) :

72. D'une manière générale, le non-renouvellement de l'engagement d'un fonctionnaire pour performance insatisfaisante doit reposer sur des preuves. Il incombe au Secrétaire général de présenter des preuves suffisantes de l'incompétence de l'intéressé, généralement en s'appuyant sur une évaluation ou une appréciation équitable établissant les insuffisances et leurs causes. Le non-renouvellement d'un engagement pour performance insatisfaisante doit reposer sur un motif valable et équitable. Par « valable », il faut comprendre que le motif du non-renouvellement doit se fonder sur une base raisonnable et des preuves suffisantes, établissant de manière objective que les résultats du fonctionnaire sont insuffisants. L'équité tient au poids ou la suffisance de la raison invoquée. Autrement dit, la question est de savoir si les insuffisances relevées étaient suffisamment graves pour rendre impossible le maintien dans l'emploi.

73. Chaque fois que le Secrétaire général doit déterminer s'il existe un motif valable et équitable de mettre fin à un engagement pour performance insatisfaisante, il doit examiner si l'intéressé a effectivement manqué aux normes de performance et dans ce cas, i) si le fonctionnaire avait connaissance de la norme exigée ou si l'on pouvait raisonnablement attendre de lui qu'il en ait connaissance, ii) si le fonctionnaire a eu la possibilité, en toute équité, d'atteindre la norme exigée, et iii) si le non-renouvellement de l'engagement est une mesure adaptée, en l'espèce, à l'incapacité de l'intéressé à atteindre la norme exigée. Les procédures et normes énoncées dans l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) visent en particulier à atteindre ces objectifs généraux.

21. Il ne suffit donc pas d'affirmer, comme le fait le défendeur, que la requérante n'a pas satisfait aux attentes pendant deux périodes d'évaluation consécutives pour justifier la décision contestée. Il convient d'examiner l'évaluation de la performance ou la procédure de contestation pour déterminer si la décision de non-renouvellement était arbitraire, entachée d'un vice de procédure ou résultait d'un parti pris ou d'autres motifs illégitimes.

22. Premièrement, le Tribunal prend note de l'affirmation de la requérante, que le défendeur ne conteste pas, selon laquelle le jury formé pour examiner l'appréciation qu'elle avait reçue pour la période 2016-2017 ne l'a pas entendue. À cet égard, le Tribunal fait observer que la section 15.3 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) prévoit, dans sa partie pertinente, que « sauf empêchement dû à l'éloignement, le jury [d'examen] **entend** le fonctionnaire » (non souligné dans l'original). Le rapport du jury d'examen du 5 décembre 2017 ne fait mention d'aucune audition de la requérante et fait état de l'audition, le 23 août 2017, du deuxième notateur de la requérante.

23. Deuxièmement, les éléments versés au dossier montrent que la première notatrice de la requérante, qui a pris sa retraite le 31 mars 2017, c'est-à-dire le dernier jour de la période d'évaluation 2016-2017, n'a pas fait en sorte d'être disponible pour être entendue ni par le jury d'examen, ni par le jury spécial. Le jury d'examen a donc dû se fonder exclusivement sur les informations fournies par le deuxième notateur de la requérante. Ce dernier a notamment indiqué au jury qu'il avait observé une amélioration des résultats de la requérante, qu'il avait consignée en commentaire dans son rapport d'évaluation (ePAS) pour la période 2016-2017, car il n'était pas habilité à modifier la note attribuée par la première notatrice et n'avait d'ailleurs pas pu en discuter avec elle puisqu'elle avait pris sa retraite.

24. Troisièmement, dans son rapport du 5 décembre 2017, le jury d'examen relevait plusieurs insuffisances dans l'évaluation de la requérante pour la période 2016-2017, à savoir l'inobservation des délais d'évaluation, l'absence de preuves établissant que la requérante n'avait pas satisfait aux objectifs du plan de travail convenu, l'absence de conseils ou d'encadrement de la part de sa première notatrice, l'absence d'un plan de mise à niveau convenu et signé, l'existence de conflits interpersonnels entre la requérante et sa première notatrice qui ont influencé l'appréciation finale, et le fait que « la [d]irection aurait dû prendre les mesures appropriées pour conseiller et encadrer » la requérante.

25. En ce qui concerne le plan de mise à niveau et la performance de la requérante pour la période 2016-2017, le deuxième notateur fait les observations ci-après dans son rapport d'évaluation :

La fonctionnaire a fait des progrès dans l'utilisation de UNTRUE. Membre de l'équipe de Jalalabad, elle a mené plusieurs missions d'évaluation conjointe et transmis régulièrement ses rapports au Bureau du Coordonnateur résident. La fonctionnaire m'a fait un exposé sur la création d'un réseau de lutte contre la corruption, ce qui est une bonne initiative. Elle a en outre appelé l'attention du groupe sur diverses questions de gouvernance économique. Le plan de mise à niveau qui devait être mis en place pendant la période d'évaluation pour améliorer ses capacités d'encadrement n'a pas pu l'être en raison de ses absences pour congé de maladie.

26. Au vu de ces éléments, le jury d'examen a conclu qu'il convenait de changer (relever) l'appréciation attribuée à la requérante pour la période 2016-2017. Il n'y a toutefois pas eu d'unanimité sur l'appréciation à recommander : le Président et le membre nommé par le chef du département, du bureau ou de la mission estimaient que la nouvelle appréciation devait être « Performance répondant partiellement aux attentes ». Le membre nommé par les représentants du personnel du département, du bureau ou de la mission optait quant à lui pour l'appréciation « Performance répondant aux attentes », relevant que dans son rapport, le jury d'examen avait déclaré « qu'en l'absence de tout autre élément à l'appui de l'appréciation de la première notatrice, [i] recommanderait que l'appréciation "Performance répondant aux attentes" soit attribuée à la [requérante] pour la période 2016-2017, l'évaluation n'ayant pas été conforme aux dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) ».

27. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal constate qu'à première vue, la décision contestée et les processus qui ont conduit à son adoption sont entachés de plusieurs vices, ce qui l'amène à conclure que la décision contestée est de prime abord irrégulière.

Urgence

28. Les deux parties ont reconnu l'urgence de la demande. Le Tribunal estime donc que cette condition est remplie. L'engagement de la requérante expire dans moins d'une semaine.

Préjudice irréparable

29. Il est généralement admis que la simple perte économique ne suffit pas pour remplir la condition du préjudice irréparable. Selon les circonstances de l'espèce, le dommage causé à la réputation professionnelle et aux perspectives de carrière, les

atteintes à la santé ou la perte soudaine d'emploi peuvent constituer un préjudice irréparable. Le Tribunal doit examiner le contexte particulier de chaque espèce.

30. Le Tribunal considère que le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante, causerait à celle-ci, plus qu'un simple préjudice économique, une perte de perspectives de carrière, une perte d'estime de soi et un dommage incommensurable à sa réputation, en particulier si l'on considère que la décision contestée est prétendument fondée sur des insuffisances qui semblent ne pas avoir été correctement et promptement comblées. Ce type de préjudice ne peut être compensé par une simple indemnisation [voir les jugements *Kasmani* (UNDT/2009/017) et *Diop* (UNDT/2012/029)].

31. Les trois conditions cumulatives prévues au paragraphe 2 de l'article 2 du Statut du Tribunal étant remplies, il est fait droit à la demande de sursis à exécution.

Dispositif

32. Par ces motifs, le Tribunal ORDONNE le sursis à exécution de la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de la requérante après le 31 décembre, en attendant le résultat du contrôle hiérarchique.

(Signé)

Rohan Downing, juge

Ainsi ordonné le 27 décembre 2017

Enregistré au Greffe le 27 décembre 2017

(Signé)

René M. Vargas M., Greffier, Genève