

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

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/050/T
Jugement n°UNDT/2022/042
Date : 10 mai 2022
Français

Introduction

1. Dans une requête déposée le 10 mars 2021, le requérant, ancien fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (« PNUD ») basé à Beyrouth, conteste la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà du 30 septembre 2020 pour des raisons tenant à sa performance. Il affirme que sa supérieure hiérarchique était déterminée à ne lui laisser aucune chance de réussir dans son nouvel emploi et qu'on ne lui a donné aucune possibilité réelle d'agir au mieux de ses capacités.

2. Le défendeur a déposé le 3 mai 2021 sa réponse, dans laquelle il soutient que la décision attaquée était régulière. Il fait en outre valoir que le requérant n'a pas apporté la preuve que sa supérieure hiérarchique l'ait délibérément empêché de mener à bien son travail.

3. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

Faits

4/T Le requérant a entamé le 1^{er} octobre 2019 un engagement de durée déterminée d'un an au poste d'analyste des ressources humaines, en tant qu'administrateur recruté sur le plan national, au bureau de pays du PNUD au Liban. Il avait à ce titre pour rôle de diriger l'équipe des ressources humaines, composée de trois titulaires de contrats de service et d'un volontaire des Nations Unies, sous la supervision directe de la Directrice

g) avait fait des plaisanteries déplacées et proféré des sarcasmes pendant des entretiens d'embauche ;

d. Performance insuffisante en matière de leadership, de gestion et de travail d'équipe : le requérant a) s'était à de nombreuses reprises absenté du bureau pendant les heures de travail sans en informer sa supérieure hiérarchique ou les membres de l'équipe ; b) avait refusé de participer à des événements informels de l'équipe ; c) n'avait pas accordé de congés aux membres de l'équipe pendant les vacances de Noël, au détriment de leur moral et de leur esprit d'équipe ; d) imputait sa mauvaise performance constante aux membres de son équipe.

7. Le requérant a reçu communication le 24 février 2020 du premier plan de mise

f.

précisément indiqué quelles données étaient requises et il avait donc, dans le doute, fourni la totalité des données, qu'il suffisait ensuite de filtrer. Il reconnaissait avoir dépassé les délais fixés pour la classification des fonctions mais déclarait qu'il ne pouvait faire face à la charge de travail ; b) il assurait avoir fait des suggestions en vue de l'amélioration des systèmes mais que ces suggestions n'avaient été prises en considération, et considérait qu'il ne fallait pas lui reprocher d'avoir proposé des améliorations ; c) il déclarait qu'il lui était impossible de surveiller le travail de son personnel alors qu'il était lui-même surchargé de travail et devait en même temps continuer d'apprendre et essayer de comprendre les systèmes ; d) il admettait ne pas avoir fourni les réponses en temps voulu mais il était alors surchargé et n'a

13. Le requérant a fourni les 27 et 31 mars 2020 ses observations concernant le premier plan de mise à niveau. Il reconnaissait avoir commis des erreurs mais déclarait qu'on lui avait confié trop de tâches à accomplir trop rapidement. Il lui semblait qu'il n'avait aucune chance réelle de réussir et que la décision de mettre fin à son emploi avait été prise depuis longtemps. Il disait avoir besoin de plans d'opérations détaillés qu'il pourrait suivre et appliquer, ainsi que de formation dans les domaines, notamment, du recrutement, de la classification des fonctions, des cessations de service et de la base de données des opérations.

14. Le requérant, la Directrice des opérations et le Représentant résident adjoint se sont rencontrés le 31 mars 2020 pour discuter de la performance du requérant et du premier plan de mise à niveau. Le requérant a déclaré qu'il avait commis des erreurs au cours des premiers mois de son emploi, mais qu'on lui avait confié trop de tâches à accomplir trop rapidement alors qu'il n'était pas prêt à assumer la charge de travail. Il a également déclaré que l'évaluation était exagérément défavorable. En raison de ce désaccord du requérant avec l'évaluation de sa performance, il a été décidé à la même réunion que ladite évaluation pour la période allant d'octobre 2019 à janvier 2020 serait soumise au Groupe d'examen de la gestion des aptitudes local.

15. Le 6 avril 2020, le requérant a reçu un avertissement pour avoir demandé à un subordonné de lui fournir les réponses aux questions posées dans un cours de formation juridique obligatoire. Cette décision n'a pas été contestée.

16. Le même jour (6 avril 2020), le Représentant résident a créé un groupe d'examen de la gestion des aptitudes, chargé d'examiner l'évaluation de la performance du requérant pour la période allant d'octobre 2019 à janvier 2020.

17. Le 28 avril 2020, le Représentant résident adjoint a tenu une réunion avec l'équipe des ressources humaines pour discuter des éventuels problèmes et défis rencontrés par l'équipe et de l'impact de la redistribution des tâches par suite de la démission d'un assistant. Le requérant a déclaré que les tâches étaient mieux réparties

qu'auparavant mais qu'il peinait encore à gérer les recrutements et ne pouvait faire face au volume des courriels qu'il recevait.

18.

requérant et six autres personnes qui avaient des relations de travail avec ce dernier, il a confirmé que le rendement du requérant ne répondait pas aux exigences de son poste et recommandé la cessation immédiate de son emploi. Le Représentant résident adjoint et le Représentant résident ont décidé de ne pas mettre fin dans l'immédiat à l'engagement du requérant, dans l'attente d'une amélioration de sa performance par suite de ses efforts, et ils ne lui ont pas fait part du rapport établi par le Groupe.

23. Le Représentant résident a tenu le 1^{er} juin 2020 avec le requérant une réunion consacrée à la répartition de la charge de travail et il lui a adressé le jour suivant (le 2 juin 2020) un courriel de suivi, dans lequel il énumérait les tâches effectuées par le requérant et, en ce qui concerne sa demande de diagrammes de processus, lui demandait d'ex

compétences techniques, exécution des tâches, et qualités de chef et communications)
dans lesquels des améliorations étaient nécessaires :

dé

et le Représentant résident adjoint avaient décidé de ne pas renouveler son contrat bien avant que la décision effective ne soit prise en août 2020. Le requérant fait en outre valoir que plusieurs vices de procédure ont entaché l'évaluation de sa performance, qui sera examinée plus en détail ci-dessous.

36. Dans ses conclusions finales datées du 16 février 2022, le défendeur fait valoir qu'il ressort des éléments versés au dossier que le requérant a fourni des résultats insuffisants, malgré le soutien de ses supérieurs hiérarchiques, et que les deux évaluations de sa performance ont été effectuées de manière juste et approprié. Il

- Mise en place et gestion des listes de réserve.

43. Certes, il aurait sans doute été préférable de laisser le requérant s'atteler progressivement à ces différentes tâches, mais les éléments versés au dossier n'étaient nullement son affirmation selon laquelle elles étaient en trop grand nombre, car les travaux qui lui ont été confiés correspondaient à ses responsabilités professionnelles en tant qu'analyste des ressources humaines. Les éléments de preuve n'étaient pas davantage l'argument du requérant selon lequel les tâches qui lui étaient confiées relevaient d'une classe inférieure à la sienne, car elles étaient liées, notamment, au recrutement, à la gestion des contrats, aux données des ressources humaines, aux avantages et aux revenus, aux cessations de service, soit autant de domaines qui relèvent bien des fonctions d'un analyste des ressources humaines. Le Tribunal estime donc que la quantité et les types de tâches assignées au requérant n'étaient manifestement ni injustes ou irrationnels.

44. Le Tribunal conclut en conséquence que les normes de rendement exigées du requérant n'étaient pas déraisonnables et que le constat de sa performance non satisfaisante était étayé par les éléments de preuve.

b. Plan de mise à niveau : Le plan ne fixait aucun objectif d'amélioration précis, était subjectif et posait un délai déraisonnable puisqu'il exigeait que tous les objectifs soient atteints en un mois. En outre, aucun soutien réel ne lui a été apporté pendant la période d'exécution du plan, aucune vérification périodique n'a été prévue et aucun examen final n'a été effectué.

c. Groupe d'examen de la gestion des aptitudes : La décision du Groupe ne lui a pas été communiquée, ce qui l'a privé de son droit de présenter une demande en contestation. Le Représentant résident adjoint, qui présidait le Groupe, était à ce titre en situation de conflit d'intérêt, étant par ailleurs son supérieur hiérarchique et aussi un supérieur hiérarchique de la Directrice des opérations. Il n'a pas eu la possibilité de fournir les noms de personnes qui pouvaient témoigner favorablement de son travail.

46. Deux politiques de gestion de la performance et de perfectionnement ont été appliquées au cours de la période considérée, à savoir celle du 10 février 2017 (2017 PMD Policy) et celle du 26 mars 2020 (2020 PMD Policy).

47. En ce qui concerne la fréquence des examens de la performance et des plan de mise à niveau, les deux politiques prévoient un examen annuel, mais aussi un suivi par le moyen de contrôles et d'examens formels et informels. La politique de 2017 prévoit d'accorder au fonctionnaire un délai raisonnable pour améliorer sa performance après avoir reçu notification de ses résultats insuffisants (par. 41). Il est recommandé de lui accorder au moins trois mois pour ce faire (2017 PMD Policy, Procedures, 7.0.1). La politique de 2020 prévoit elle aussi que chaque plan de mise à niveau a généralement une durée de trois mois (par. 48). Néanmoins, et surtout lorsque le fonctionnaire e Tm-32(re)1391.-323Q

L'examen effectué par le Groupe à la demande de la direction est en conséquence dénué de validité.

51. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que l'Organisation, n'ayant pas notifié au requérant le résultat de l'examen du Groupe, l'a privé de son droit de présenter une demande en contestation. Le requérant a reçu notification le 20 février 2020 de l'évaluation de sa performance pour la période allant d'octobre 2019 à janvier 2020 et, par conséquent, le cadre applicable était alors la politique de gestion de la performance et de perfectionnement de 2017, selon laquelle le fonctionnaire qui conteste les résultats de l'évaluation de sa performance peut demander un examen par le Groupe d'examen de la gestion des aptitudes en vue d'un règlement amiable (par. 46). Si le différend n'est pas réglé par la voie des délibérations du Groupe, ou si le membre du personnel le préfère, il peut choisir de déposer une demande de révision officielle (par. 51). Les règles de procédure connexes prévoient que le fonctionnaire doit présenter sa demande d'examen par le Groupe dans les deux semaines suivant la réception de l'évaluation faite par son supérieur hiérarchique (5.0.2). La politique de 2020 fixe un délai similaire, à savoir que la demande d'examen par le Groupe doit être faite dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la date à laquelle le fonctionnaire est informé de l'évaluation de sa performance (par. 52). Ayant reçu notification le 20 février 2020 de l'évaluation de sa performance, le requérant n'a pris ensuite aucune mesure pour régler son désaccord avec celle-ci. Il n'a pas présenté de demande d'examen par le Groupe dans les deux semaines à compter de cette date, ni demandé une révision, alors qu'il avait parfaitement le droit d'engager l'une et l'autre de ces procédures dans les délais qui lui étaient impartis. Ce moyen est en conséquence rejeté.

52. Si, comme on l'a noté ci-dessus, des irrégularités procédurales ont été commises en l'espèce, le constat de vices de procédure ne signifie pas nécessairement que la décision attaquée était irrégulière. Comme l'a dit le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Sarwar*, la question de l'équité procédurale conduit en dernière analyse à déterminer si le fonctionnaire avait connaissance de la norme exigée et s'il avait eu, en toute équité, la possibilité de l'atteindre. Compte tenu des courriels échangés avec ses supérieurs

hiérarchiques, des nombreuses réunions qu'il a tenues avec eux pour discuter de sa performance, des deux évaluations de sa performance et des deux plans de mise à niveau dont il a fait l'objet, il ne fait aucun doute que le requérant a été informé de la norme de rendement requise. Il ressort également des éléments versés au dossier que

courriels, et les membres de l'équipe des ressources humaines utilisaient ses moyens d'identification électronique. Elle indique également que ses collègues se sont plaints par écrit au Représentant résident adjoint après que le requérant n'a pas autorisé l'équipe des ressources humaines à prendre des congés à la fin de 2019, mais qu'elle a refusé de se joindre à eux. Elle déclare que la Directrice des opérations l'a accusée de prendre parti pour le requérant. En réalité, alors que les relations devenaient plus tendues entre le requérant et la Directrice des opérations, cette dernière n'a cessé de l'accuser de prendre position en faveur du requérant. Elle avait le sentiment que la Directrice des opérations et le Représentant résident adjoint prenaient le requérant pour

fallait continuer de répondre à tout besoin du requérant. Il ajoute qu'il n'avait pas le projet de mettre fin à l'engagement du requérant ou de ne pas le renouveler, n'ayant de toute façon pas le pouvoir de résilier les contrats ou de les proroger, ce pouvoir revenant au Représentant résident. Toutefois, précise-t-il cette conversation a eu lieu après que le Groupe d'examen de la gestion des aptitudes avait recommandé la résiliation immédiate de l'engagement du requérant.

59. Dans la déclaration qu'elle a soumise au Tribunal le 7 janvier 2022, la Directrice des opérations indique que la conversation a été enregistrée pendant la troisième réunion consacrée à la réorganisation de la charge de travail du requérant et précise qu'elle faisait allusion, dans l'enregistrement, au fait que les problèmes se répétaient sans cesse, qu'aucune solution n'était à espérer et qu'il devenait contre-productif de tenir des réunions à répétition sur le même sujet. Elle faisait savoir que cela n'était pas tolérable.

60. Il ressort du témoignage de l'ancienne fonctionnaire des ressources humaines que les relations entre le requérant et la Directrice des opérations était tendues, et la conversation enregistrée le confirme. La Directrice des opérations était manifestement contrariée par la performance du requérant, comme elle l'admet dans sa déclaration. S'il est regrettable qu'elle ait tenu de propos émotifs à l'égard du requérant au cours de la conversation enregistrée, rien ne prouve qu'elle ait eu du requérant ou de sa performance une opinion préconçue empreinte de quelque motif illégitime. Il ressort en outre des déclarations du Représentant résident et du représentant résident adjoint que c'est le Représentant résident qui a, en consultation avec le Bureau des ressources humaines et le Service juridique, pris la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant sur la base de l'évaluation de ses supérieurs hiérarchiques, des résultats des deux plans de mise à niveau successifs et des recommandations émises en mai 2020 par le Groupe d'examen de la gestion des aptitudes. Le requérant ne prétend pas que le Représentant résident ait été partial à son égard.

61. En conséquence, le Tribunal constate que le requérant n'a pas apporté la preuve que la décision attaquée ait été fondée sur des motifs illégitimes ou entachée de mauvaise foi.

Dispositif

62.