
TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire no : UNDT/NBI/2021/047

Jugement no : UNDT/2022/072

Date : 29 juillet 2022

Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya
Grefe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

AL MASRI

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M^{me} Shuba Suresh Naik, Bureau de l aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

M^{me} Elizabeth Brown, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
M^{me} Zuzana Kovalova, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

7. Le 16 octobre 2019, le requérant a commencé à travailler en tant que fonctionnaire chargé de l'approvisionnement (adjoint de 1^{re} classe) (G-6) au bureau du HCR en Jordanie. Le 2 juillet 2020, il a été informé par la section du développement des compétences et de l' que selon la politique applicable, comme il avait été en congé pendant trois mois, il devrait établir deux documents d'évaluation succincts, l'un couvrant la période allant du 16 octobre 2019 au 29 février 2020 et l'autre la période allant du 1^{er} juin 2020 au 31 décembre 2020, et que le document d'évaluation qu'il avait établi pour l'année entière était annulé³.

8. Le 13 août 2020, le document d'évaluation succinct qu'il avait établi pour la période du 16 octobre 2019 au 29 février 2020 a été complété et lui attribuait la note « répond partiellement aux attentes »⁴. Le 7 septembre 2020, le requérant a déposé une demande en révision de son document d'évaluation couvrant la période du 16 octobre 2019 au 29 février 2020⁵.

9. Le 20 décembre 2020, le requérant a été informé que son engagement de durée déterminée, qui expirait le 31 décembre 2020, ne serait pas renouvelé pour des raisons de performance⁶. Le motif indiqué était l'insuffisance de sa performance que son responsable n'était pas en mesure d'enregistrer officiellement dans le Projet de renouvellement des systèmes de gestion du HCR, étant donné qu'il n'avait pas commencé à remplir de document d'évaluation pour la période allant du 1^{er} juin 2020 au 31 décembre 2020, malgré plusieurs demandes faites en ce sens.

10. Le 30 décembre 2020, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision contestée⁷.

³ Requête, annexe 1.

⁴ Ibid., par. 16.

⁵ Ibid., annexe 5.

⁶ Ibid., annexe 7.

⁷ Ibid., annexe 8.

11. Le 26 mars 2021, la Haute-Commissaire adjointe du HCR a rendu le contrôle hiérarchique⁸, dans lequel se dégageait notamment la conclusion suivante :

a. Le dossier contenait de nombreux documents datant de l'époque des faits et montrant que les préoccupations concernant la performance du requérant avaient été portées à son attention en temps utile et de manière transparente ;

b. D'un point de vue administratif, son engagement aurait dû être prolongé mensuellement pour permettre de mener à bien l'évaluation hors ligne ou de répondre à la demande en révision de la précédente évaluation négative de service ;

c. Compte tenu de ce défaut de procédure, il a été décidé d'accorder au requérant une indemnité correspondant à trois mois de traitement de base net.

Argumentation des parties

de révision a rendu une décision sur la note attribuée. En ce qui concerne le requérant, aucun des documents d'évaluation litigieux n'est complet ;

c. Le premier document d'évaluation couvrant la période du 16 octobre 2019 au 29 février 2020 et indiquant la note « répond partiellement aux attentes » a été contesté par le requérant et le jury de révision n'a rendu sa décision qu'en décembre 2021. Le deuxième document d'évaluation couvrant la période du 1^{er} juin 2020 au 31 décembre 2020 n'a pas été achevé ni même entamé avant que la décision de non-renouvellement soit prise ;

d. Dans la décision issue du contrôle hiérarchique, l'accent était mis sur le fait que le non-renouvellement n'était pas fondé sur le document d'évaluation succinct, mais sur le suivant. Il ressortait du contrôle hiérarchique que l'inachèvement du deuxième document d'évaluation était dû au retard pris par le requérant pour définir les objectifs et commencer à remplir le document d'évaluation, en conséquence de quoi les problèmes de performance n'avaient pas pu être consignés dans ledit document. Si tel était le cas et si l'administration envisageait de ne pas renouveler l'engagement pour des raisons de performance, on ne comprend pas pourquoi elle n'a pas engagé d'évaluation hors ligne, ce qu'elle a fini par faire après avoir communiqué le préavis de non-renouvellement ;

e. L'administration a également fait preuve de laisser-aller lorsqu'il s'agit de finir de compléter les documents d'évaluation, car elle connaissait les difficultés rencontrées par le requérant dans ses rapports hiérarchiques ainsi que les problèmes techniques auxquels il était confronté, ce qui expliquait le retard. Quoiqu'il en soit, les documents d'évaluation n'étaient pas complets lorsqu'il a été décidé en décembre 2020 de ne pas renouveler l'engagement du requérant. C'est donc à tort et de façon totalement irrégulière que l'

f. Les commentaires relatifs aux documents d'évaluation précédents (depuis 2016) ont été repris pour la première fois dans la réponse du défendeur pour indiquer que le requérant avait connaissance des problèmes de performance. Ces anciens problèmes de performance n'ont pas été mentionnés lorsqu'il a été question de la lettre de non-renouvellement datée du 20 décembre 2020, des commentaires de l'administration concernant le contrôle hiérarchique, ou encore de la décision issue du contrôle hiérarchique. Il s'agissait d'une tentative de dernière minute du défendeur visant à démontrer que le requérant avait connaissance des problèmes de performance, mais le défendeur n'a pas été en mesure de produire de documents plus récents indiquant des problèmes de performance. Ces anciens documents d'évaluation datant de 2016 n'ont pas été pris en considération dans la décision finale de non-renouvellement, comme en atteste le fait que malgré ces évaluations, le requérant a été promu et est entré au service d'un nouveau bureau en passant d'une classe G-5 à une classe G-6. Il aurait été étrange de la part de l'administration de promouvoir le requérant alors qu'elle se posait des questions sur sa performance depuis toutes ces années, à savoir depuis 2016 ;

g. Si l'administration considérait 8 442.99 m1g(c)4(onsi)7(dé)4(ra)7(itr m1gl9(rma)-4(nc)4(e

Affaire no : UNDT/NBI/2021/047

Jugement no

révision prend parfois du temps, comme en atteste le propre cas du requérant. Le requérant a déposé une demande en révision de son document d'évaluation en août 2020 et la décision du jury de révision a été rendue plus d'un an après, soit en décembre 2021 ;

- i. Contrairement à ce qu'affirme le défendeur, ce n'est pas le requérant qui a retardé le processus d'établissement du deuxième document d'évaluation. Dès son arrivée dans le nouveau bureau, le requérant a pris des mesures pour modifier la période couverte par le document d'évaluation et pour commencer à en remplir de nouveaux. Ce n'est pas seulement en juin 2020 que l'établissement des documents d'évaluation a été source de confusion.

une rupture de confiance que l'administration n'a pas cherché à résoudre. Au mois d'octobre 2020, le requérant a contracté la COVID-19 et a été en congé de maladie. Après quelques jours passés au bureau en novembre 2020, il a de nouveau été en congé de maladie en raison de symptômes de COVID de longue durée. Dans les deux semaines qui ont suivi son retour, il a reçu le préavis de non-renouvellement ;

k. L'engagement du requérant n'a pas été renouvelé dans l'année qui a suivi sa prise de fonctions dans le nouveau bureau, et aucune preuve des insuffisances de sa performance n'a été relevée, sauf dans le document d'évaluation succinct. Même s'il y avait des lacunes, aucune mesure corrective n'a été adoptée au moyen d'un plan de mise à niveau, de formations supplémentaires, d'un encadrement ou d'un soutien. Au contraire, dès son arrivée au bureau, le requérant devait fournir un soutien moral et technique.

- b. La cessation de service du requérant était une mesure appropriée :
- i. Les éléments de preuve établissent clairement que le requérant avait connaissance de l'insuffisance de sa performance, qui lui a été signalée notamment au cours des réunions hebdomadaires avec son supérieur hiérarchique, lorsqu'il lui a été demandé à plusieurs reprises de remplir son document d'évaluation et d'accomplir des tâches habituelles, et en fin de compte, dans le cadre de l'évaluation qui a dû être effectuée hors ligne parce que le requérant refusait d'engager le processus officiel en ligne ;
 - ii. Le supérieur hiérarchique du requérant n'a pas été en mesure d'enregistrer en bonne et due forme la performance insuffisante du requérant sous la forme officielle parce que le requérant a délibérément ignoré le processus, il a refusé d'y participer ou même de l'enclencher. Il est établi que le requérant a reçu plus de dix fois délibérément

Affaire no

l engagement, le non-renouvellement de l engagement de durée déterminée d un fonctionnaire n est pas illégal⁹.

18. Il est également établi que si le non-renouvellement d un engagement de durée

20. D après ce qu il y était indiqué, la décision de ne pas renouveler l engagement du requérant était fondée sur sa performance insuffisante, qui aurait été documentée et discutée avec lui à plusieurs reprises, notamment à la réunion du 7 juillet 2020, mais qui n a pas pu être officiellement enregistrée dans le Projet de renouvellement des systèmes de gestion, car le requérant n avait pas commencé à remplir de document d évaluation pour la période allant du 1^{er} juin 2020 au 31 décembre 2020 malgré plusieurs demandes faites en ce sens.

21. Il convient d examiner les questions suivantes :

- a. La performance du requérant était-elle insuffisante ?
- b. Connaissait-il les critères de performance requis ou était-il raisonnable de penser qu il les connaissait ?
- c. S est-il vu offrir une réelle possibilité de satisfaire aux critères requis ?
- d. Compte tenu des circonstances, était-il approprié de résilier l engagement du requérant en se fondant sur le non-respect des critères requis ?

La performance du requérant était-elle insuffisante ?

22. Le requérant conteste l affirmation selon laquelle sa performance était insuffisante et entend s appuyer sur le fait qu il a été promu et qu il est entré au service d un nouveau bureau en passant d une classe G-5 à une classe G-6. Il affirme qu il aurait été étrange de la part 9nmi12 7F1 2 Tf1 3it & D)ñy!—

opérations de base dans le cadre du Projet de renouvellement des systèmes de gestion et a souvent besoin d'être accompagné. [...] ne semble pas faire de progrès considérables [...] trouve des difficultés à gérer du début à la fin et de manière indépendante les activités liées aux envois entrants et sortants ainsi qu'à la gestion des entrepôts. Il ne manifeste pas de grand intérêt pour les directives générales et la réglementation de référence dans son domaine de responsabilité. [...] consacre une grande partie du temps qu'il passe au bureau à des appels téléphoniques personnels, malgré plusieurs mises en garde. Mohammad arrive souvent en retard au bureau.

Il ne semble pas prendre d'initiative. En général, Mohammad attend que je lui confie une tâche. Il ne se concentre pas suffisamment sur son travail pendant la journée et a besoin d'un suivi et de rappels constants pour mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Il signifie le manque de suivi dans ses courriels professionnels. [...] lorsqu'une tâche lui est expliquée, il ne prend pas de notes et oublie facilement les exigences, ce qui l'oblige à demander à nouveau en quoi consiste la tâche. En novembre 2016, j'ai demandé à Mohammad et à son collègue Samer d'examiner 175

25. Le requérant n a pas commenté le document d évaluation pour 2017 indiquant il avait fait des progrès, mais que « [l]orsqu il se consacre entièrement aux tâches, il obtient de très bons résultats [...] », ou « l impression que laissera Mohammad à son nouveau supérieur hiérarchique et à la direction du bureau ne sera que meilleure s il analyse les situations et y réagit avec plus de calme et dans une perspective à plus long terme, et s il reste concentré et motivé lorsqu il est au travail ».

26. Il n a pas non plus commenté son document d évaluation pour 2018 indiquant qu il devait respecter l ordre des priorités établi, limiter les appels téléphoniques personnels pendant les heures de bureau et arriver à l heure au bureau le matin. Selon d autres observations, le requérant

[...] ne montrait pas beaucoup d intérêt pour ses fonctions ni de

Affaire no : UNDT/NBI/2021/047

Jugement no : UNDT/2022/072

34. Compte tenu des informations figurant dans les différents documents d'évaluation et des observations formulées par le requérant à la réunion du 7 juillet, le Tribunal estime que le requérant avait connaissance des critères de performance requis ou qu'il était raisonnable de penser qu'il les connaissait.

Søest-il vu offrir une réelle possibilité de satisfaire aux critères requis ?

35. Le requérant soutient qu'aucune mesure n'a été prise par ses supérieurs hiérarchiques et les agents examinateurs pour mettre en place un plan de mise à niveau et pour lui proposer une formation ou toute autre mesure corrective afin qu'il puisse améliorer sa performance. Toutefois, le défendeur fait valoir à juste titre qu'en application du cadre du HCR, la création d'un plan de mise à niveau est une possibilité et non une obligation pour remédier à une performance insuffisante.

36. Le paragraphe 4.6.4 du document UNHCR/CHP/2014/12/Rev.1 (Politique révisée sur la gestion de la performance) prévoit qu'à l'issue de la discussion relative à l'insuffisance de la performance prévue au paragraphe 4.6.2, le supérieur hiérarchique et le subordonné **peuvent** (non souligné dans l'original) convenir d'établir un plan de mise à niveau pour une période de trois mois au minimum et de six mois au maximum. De toute évidence, la création d'un plan de mise à niveau pour remédier à une performance insuffisante n'est pas obligatoire.

37. Le Tribunal partage l'avis du défendeur selon lequel le fait de proposer un plan de mise à niveau au requérant, de lui donner la possibilité de s'améliorer dans le cadre d'un autre engagement ou de prendre d'autres mesures correctives avant de décider de ne pas renouveler son engagement en raison de sa mauvaise performance n'était que facultatif. L'administration n'était pas légalement tenue de

ses obligations et en lui laissant le temps de remédier à l'insuffisance de sa performance. Le fait que le requérant ait été maintenu en fonction et même promu doit être considéré comme une possibilité qui lui a été offerte de s'améliorer, et non comme un choix fondé sur sa bonne performance. Son maintien en fonction et sa promotion ont donc été décidés malgré l'insuffisance de sa performance et non en raison de sa bonne performance.

39. Le Tribunal estime que le requérant s'est vu offrir une réelle possibilité de satisfaire aux critères requis et que, compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, l'administration n'a pas

« répond pleinement aux attentes en matière de performance », est nécessaire pour

45. L'argument du requérant selon lequel l'administration a elle aussi fait preuve de laisser-aller lorsqu'il s'est agi de finir de compléter les documents d'évaluation, car elle connaissait les problèmes techniques et les difficultés qu'il rencontrait dans ses rapports hiérarchiques et qui expliquaient le retard, est tout à fait inexact. Il a été démontré que le requérant s'était vu offrir de l'aide à de nombreuses reprises¹⁶ et qu'il avait été guidé sur la manière d'établir des objectifs¹⁷. La politique en matière de performance lui a été communiquée le 18 juin 2020 et de nombreux courriels de rappel lui ont été adressés pendant au moins quatre mois¹⁸.

46. Le requérant ne conteste pas les éléments de preuve établissant qu'il n'a pas répondu à la plupart des rappels écrits, à quelques exceptions près, comme la réponse du 23 août 2020 dans laquelle il écrit que « [c]omme pour le document d'évaluation, nous devons discuter de l'évaluation précédente et du niveau de collaboration au cours de la période visée par le document précédent. Une fois que l'environnement sera clair et sain, nous pourrions discuter du nouveau document d'évaluation » (annexe R-6) et la réponse qu'il a donnée à la réunion du 13 septembre 2020 (annexe R-8). Dans les deux réponses, il a subordonné le fait de commencer à remplir le document d'évaluation pour 2020 à l'examen et à la mise au point définitive du document d'évaluation pour 2019, entravant ainsi le processus de gestion de la performance.

47. Le requérant conteste le montant de l'indemnité qui lui a été accordée. À cet égard, il reproche aux responsables du contrôle hiérarchique d'avoir tenu compte du fait qu'il n'avait pas commencé à remplir le document d'évaluation lorsqu'ils ont fixé le montant de l'indemnité qui lui a été accordée. Toutefois, le Tribunal estime que, compte tenu du fait que le requérant a activement empêché l'administration de se conformer strictement à ses politiques, il était légitime de prendre en considération son refus de remplir le document d'évaluation. Lui permettre de tirer des bienfaits non

¹⁶ Annexe

donnait pas lui-même de conseils [aux clients]. [...] Le fonctionnaire a manqué plusieurs [...] réunions [...] au cours desquelles il était censé donner des renseignements sur ses tâches en cours et il a également manqué la plupart des réunions hebdomadaires de l'équipe. Il n'a jamais fait d'efforts pour actualiser le suivi de l'accord-cadre ou le rapport financier mensuel du pays. [...]

[I] doit travailler sa gestion du temps afin de fournir des résultats de meilleure qualité, il doit prêter attention aux détails et s'assurer qu'il suit correctement les règles et règlements du HCR en matière de passation de marchés. Il doit respecter les horaires de travail [...] se concentrer sur les tâches qui lui sont confiées [...] et travailler ses compétences en matière de communication [...]

permet de conclure que la résiliation de l'engagement du requérant était une mesure adaptée au fait de ne pas avoir respecté les critères de performance, et que le montant qui lui a été accordé en réparation des irrégularités de procédure était équitable.

51. Le défendeur a établi que la performance du requérant présentait des insuffisances dont il avait connaissance ou dont il pouvait raisonnablement être censé avoir eu connaissance. Le requérant s'est vu offrir une réelle possibilité de satisfaire aux critères requis. Le Tribunal estime que la résiliation de son engagement était une mesure adaptée au fait de ne pas avoir respecté les critères requis. L'administration était en droit de ne pas renouveler son engagement au seul motif que sa performance était insuffisante¹⁹.

52. Le requérant n'a pas démontré que la décision contestée était motivée par des préjugés à son égard. Il n'a pas démontré l'existence d'un autre facteur extrinsèque et n'a donc pas établi, comme il lui incombait, de motivation illégitime. Le Tribunal estime que la décision de non-renouvellement relevait d'un exercice légitime du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général.

¹⁹ Arrêt *Ahmed*, op. cit.

Dispositif

53. La requête est rejetée dans son intégralité.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 29 juillet 2022

Enregistré au Greffe le 29 juillet 2022