

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/018
Jugement n° UNDT/2020/013
Date : 27 janvier 2020
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : Nerea Suero Fontecha

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

JUGEMENT

Conseil des requérantes :
Peter A. Gallo

Conseil du défendeur :
Elizabeth Gall, Division du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources
humaines du Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le 19 mars 2019, le requérant a déposé une requête dans laquelle il contestait la décision de mettre fin à son engagement continu en tant qu'enquêteur (P-4) auprès du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) le 10 décembre 2018.

2. Dans la réponse qu'il a déposée le 18 avril 2019, le défendeur soutient que la requête est sans fondement, arguant qu'il avait été mis fin dans les règles à l'engagement continu du requérant au motif que ses services ne donnaient pas satisfaction.

3. Après diverses étapes de la procédure, le Tribunal a ordonné aux parties, par l'ordonnance n° 169 (NY/2019) du 29 novembre 2019, de déposer leurs conclusions finales. Les délais ont toutefois été reportés par l'ordonnance n° 184 (NY/2019) du 26 décembre 2019 car le requérant n'avait pas respecté le délai initialement prévu par l'ordonnance n° 169 (NY/169). Par la suite, le requérant a déposé ses conclusions finales le 2 janvier 2020 et le défendeur a déposé sa réponse le 16 janvier 2020. Dans l'ordonnance n° 184 (NY/2019), il a également été ordonné au requérant de déposer ses observations finales sur les conclusions finales du défendeur avant le 22 janvier 2020. Toutefois, le requérant n'a rien déposé, ni même après expiration du délai, et pour ne pas perdre davantage de temps et de ressources judiciaires, compte tenu également de son précédent retard, le Tribunal a décidé de statuer sur la présente affaire, en notant que le défendeur n'a présenté aucune nouvelle observation dans ses conclusions finales, auxquelles le requérant avait déjà eu l'occasion de répondre.

Faits

4. Pour le cycle d'évaluation de la performance du requérant allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, le premier notateur a complété le rapport dans le système

électronique d'évaluation de la performance le 10 mai 2017, le deuxième notateur le 28 mai 2017 et le requérant lui-même le 31 mai 2017.

5. Le premier notateur a attribué au requérant l'appréciation générale suivante : « Performance répondant partiellement aux attentes » (la deuxième appréciation la plus basse sur quatre). Les appréciations obtenues par le requérant pour ce qui est des valeurs fondamentales et des compétences de base sont les suivantes :

a. « Pleinement satisfaisante » (deuxième meilleure note sur quatre) pour ce qui est des valeurs fondamentales suivantes : i) intégrité et ii) respect de la diversité et de l'égalité des sexes ;

b. « À améliorer » (la deuxième note la plus basse sur quatre) pour ce qui est du professionnalisme (une des valeurs fondamentales) et i) du travail d'équipe, ii) de la créativité, iii) du souci du client (toutes des compétences de base) et iv) du rôle de direction (une compétence d'encadrement).

6. Dans ses commentaires, le premier notateur a fourni des évaluations détaillées, qui, en général, reflétaient de manière appropriée les appréciations attribuées au requérant. Il a déclaré ce qui suit :

Au cours de l'entretien obligatoire de fin de cycle avec le requérant, qui a eu lieu le 24 avril 2017, en présence du directeur de la DI [probablement le Directeur de la Division des investigations, soit le deuxième notateur], j'ai discuté avec le requérant de sa performance au cours du cycle 2016/17.

Le requérant a reconnu qu'il avait reçu tout le soutien dont il avait eu besoin de ma part et de celle de mes collègues de l'unité 5 au cours du cycle. Il a également reconnu que, en qualité de premier notateur, je répondais toujours favorablement à ses demandes d'assistance. J'ai également fait remarquer au cours de l'entretien que j'avais approuvé un réaménagement des modalités de travail assez souple (une combinaison de deux jours de travail à domicile et d'horaires de travail comprimés) pour l'aider dans son travail, mais cela n'a manifestement pas fonctionné. Après que j'ai exposé en détail mon évaluation du

travail du requérant, celui-ci a répondu que ses problèmes de santé avaient également eu une incidence sur sa performance.

J'ai répondu que j'ai toujours tenu compte de ses problèmes de santé et que j'ai toujours fait preuve de souplesse dans ses demandes d'approbation de congés, de modification des jours de congé dans le cadre du réaménagement des modalités de travail et que je continuerai à le faire puisque la santé de mon personnel a toujours été au cœur de mes préoccupations. Le requérant a reconnu que j'avais toujours été arrangeant. Je l'ai également encouragé à me contacter en cas de besoin. Au regard des résultats de la performance tels qu'ils sont présentés dans ce rapport et des échanges qui ont eu lieu lors de l'entretien, j'ai conclu que le requérant n'avait pas accompli les tâches qu'il s'était fixées dans son plan de travail.

Conformément à la circulaire [ST/AI/2010/5](#) (Système de gestion et de développement des performances), j'ai conclu dans son évaluation que sa performance répondait partiellement aux attentes.

Avec l'aide du deuxième notateur, il a été convenu que le requérant serait temporairement réaffecté au Bureau de la Secrétaire générale adjointe. Cet arrangement a été pris conformément aux dispositions de la circulaire [ST/AI/2010/5](#) et devrait aider le requérant à se remettre sur les rails. Le requérant a accepté cette offre et reviendra dans l'unité 5 en juillet 2017.

Enfin, il convient de noter que le requérant n'a pas rédigé son auto-évaluation, bien qu'il ait demandé un délai supplémentaire avant l'entretien obligatoire avec le premier notateur et le deuxième notateur. Le délai demandé a été accordé, mais à ce jour, il n'a toujours pas envoyé son auto-évaluation.

Conformément à la section 10.2 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), un plan d'amélioration de la performance d'une durée de six mois sera mis en place dès le retour du requérant à l'unité 5. Ce plan devrait l'aider à répondre aux attentes au cours du prochain cycle de la performance.

7. Le deuxième notateur a approuvé l'évaluation du premier notateur, en déclarant ce qui suit :

Ce document de performance est très clair, très bien documenté et, très franchement, constitue un réquisitoire convaincant contre l'effroyable manque de contribution appréciable du requérant aux activités et au développement de la Division au cours des 12 derniers mois. En conséquence et afin de l'aider, les mesures suivantes ont été prises : le

requérant doit suivre un plan d'amélioration de la performance, ce qui lui permettra de bénéficier de conseils plus ciblés ; sa charge de travail a été réduite au minimum afin d'éliminer une partie du stress dont il souffrait manifestement et il passera deux mois au Bureau de la Secrétaire générale adjointe pour pouvoir se vider l'esprit et gérer certains de ses problèmes de santé. Le deuxième notateur espère qu'avec suffisamment de soutien et de conseils, ainsi qu'une courte pause dans les activités d'investigation, le requérant pourra se recalibrer et apporter une contribution plus importante et plus appréciable aux travaux de la Division au cours du prochain cycle de la performance. Le deuxième notateur attend avec intérêt de constater une amélioration.

8. Dans ses conclusions finales, le requérant a déclaré que l'évaluation du premier notateur était une surprise pour lui, car aucune lacune n'avait été décelée lors de l'évaluation à mi-parcours et son premier notateur n'avait fait part d'aucun problème avant la fin du cycle d'évaluation. Le requérant a expliqué que son environnement de travail était toxique, dysfonctionnel et dominé par des cliques et que les commentaires des premier et deuxième notateurs en étaient le reflet et révélaient un parti pris. Il a toutefois reconnu que sa performance n'avait pas été optimale cette année-là, mais a également déclaré que certaines de ses réalisations avaient été négligées et que ses graves problèmes de santé n'avaient pas été pris en considération par le premier notateur et le deuxième notateur.

9. Pour la période du 8 mai 2017 au 31 mars 2018, le premier notateur et le deuxième notateur du requérant ont lancé un plan d'amélioration de la performance, axé autour de quatre cibles, à l'aune desquelles l'évaluation de la performance a été menée, hormis la cible 4, qui n'a pas été prise en compte à la demande du requérant. Il ressort des évaluations que la performance du requérant ne s'était pas suffisamment améliorée. Le plan d'amélioration de la performance a été signé par le premier notateur et le deuxième notateur le 29 juin 2018, mais pas par le requérant.

10. Le 29 juin 2018, le premier notateur et le deuxième notateur ont également signé le formulaire papier d'évaluation du requérant pour le cycle de la performance

allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. Le formulaire a été signé par l'autre supérieur hiérarchique du requérant le 28 juin 2018, mais ce dernier ne l'a pas signé.

11. En guise d'introduction aux commentaires de l'autre supérieur hiérarchique, on peut lire (soulignement non reproduit) : Afin d'aider le requérant à se remettre d'une longue maladie, son premier notateur, son deuxième notateur ainsi que la Secrétaire générale adjointe et le Bureau des services de contrôle interne l'ont affecté temporairement (à des tâches administratives légères) au Bureau de la Secrétaire générale adjointe. Pendant l'affectation temporaire, le requérant était supervisé par un autre supérieur hiérarchique. Ce dernier a fourni une évaluation détaillée de la performance et a observé en général que le requérant lui présentait des rapports hebdomadaires sur l'état d'avancement de son travail. Il a donné satisfaction et rempli les objectifs fixés pour ces fonctions, son travail a été minutieux.

12. Toutefois, le premier notateur a estimé que sa performance « ne réponda[i]t pas aux attentes », ce qui est la plus faible des quatre appréciations attribuées. Les appréciations que le requérant a reçues pour les valeurs fondamentales et les compétences de base étaient les suivantes :

- a. « Pleinement satisfaisante » (deuxième meilleure note sur quatre) pour ce qui est des valeurs fondamentales suivantes : i) intégrité et ii) respect de la diversité et de l'égalité des sexes ;
- b. « À améliorer » (la deuxième note la plus basse sur quatre) pour ce qui est de l'investissement dans la formation continue (une compétence de base) ;
- c. « Insuffisante » (la plus basse des quatre appréciations), en ce qui concerne i) le professionnalisme (une valeur fondamentale), ii) la communication, iii) le travail d'équipe, iv) la responsabilité et v) le souci du client (toutes des compétences fondamentales).

13. Dans ses observations, le premier notateur a fourni des évaluations détaillées, qui, en général, reflétaient de manière appropriée les appréciations attribuées. Dans ses commentaires généraux, le premier notateur a observé que, comme indiqué dans le plan d'amélioration de la performance et l'évaluation ainsi que dans son rapport e-performance, le requérant n'avait pas répondu aux critères de réussite définis et aux attentes de performance pour la majorité des objectifs et n'avait pas démontré sa volonté et sa capacité de perfectionner les compétences requises. Dans ses commentaires généraux, le deuxième notateur a déclaré que l'évaluation du requérant constituait un réquisitoire accablant contre le manque de rigueur dont il avait fait preuve au cours des 12 derniers mois. Le requérant est enquêteur hors classe (P-4) dont la performance a été et reste insuffisante. La contribution du requérant aux résultats de la Division est inexistante. Son non-respect des procédures e-performance et du plan d'amélioration de la performance mis en place pour l'aider et le guider est révélateur de son attitude envers son travail et envers ceux qui le supervisent. Ce document est tout à fait juste et précis et les appréciations ont été attribuées de manière appropriée. Au regard de la performance du requérant au cours des deux dernières années, qui a été soigneusement et rigoureusement documentée, le deuxième notateur sollicitera l'avis du Bureau de la gestion des ressources humaines quant aux mesures à prendre conformément à la section 10 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#).

14. Par une note de service datée du 2 novembre 2018 adressée au Service administratif du BSCI par le deuxième notateur, ce dernier a demandé qu'il soit mis fin à l'engagement continu du requérant au motif qu'il ne donnait pas satisfaction. Dans la note de service, le deuxième notateur a justifié sa demande en invoquant la mauvaise performance du requérant au cours des deux dernières années, la performance du cycle 2016/17 ne répondant que partiellement aux attentes et celle du cycle 2017/18 ne répondant pas aux attentes et au plan d'amélioration de la performance.

15. Par une note de service datée du 6 novembre 2018, adressée à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, avec copie au Sous-Secrétaire général

aux services de contrôle interne, le Chef du Service administratif du BSCI a communiqué la demande visant à mettre fin à l'engagement continu de M. Nadeau, indiquant que le BSCI appuyait cette proposition, conformément à la section 10 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#). Le motif invoqué était la performance du requérant perçue comme insuffisante, comme il ressort des rapports d'évaluation le concernant et il a également été fait référence aux tentatives d'aménagement visant à aider le requérant à s'acquitter de ses tâches :

Comme indiqué dans la note ci-jointe, la performance de M. Nadeau a été évaluée comme répondant partiellement aux attentes et ne répondant pas aux attentes pour les cycles de performance 2015/16 et 2016/17 respectivement. Diverses tentatives ont été faites pour aider le fonctionnaire, dont deux affectations de nature temporaire, l'une auprès du Bureau de la Secrétaire générale adjointe pour une période de deux mois à partir du 8 mai 2017 et l'autre pour six mois auprès de la Division de l'inspection et de l'évaluation à partir du 1^{er} mai 2018. Le BSCI n'est pas en mesure de le réaffecter de façon permanente en interne à d'autres fonctions plus appropriées.

16. Par une note de service datée du 30 novembre 2018, adressée à la Secrétaire générale adjointe à la gestion, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a demandé l'autorisation de mettre fin à l'engagement continu du requérant avec effet à compter de l'approbation de la Secrétaire générale adjointe. Comme justification, la Sous-secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a invoqué la performance insuffisante du requérant pour les cycles d'évaluation de 2015/16 et 2016/17, au cours desquels celle-ci a été évaluée comme « répondant partiellement aux attentes » et « ne répondant pas aux attentes » respectivement. La Secrétaire générale adjointe à la gestion a contresigné la note de service le 7 décembre 2018 et donné son approbation.

17. Par lettre datée du 10 décembre 2018, le Sous-Secrétaire général et responsable du BSCI a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de mettre fin à son engagement continu à l'ONU conformément à l'article 9.3 a) ii) du Statut du personnel, ses services ne donnant pas satisfaction. Le requérant a en outre été informé

que la fin de son engagement prenait effet le soir du 10 décembre 2018 et que, par ladite lettre, son licenciement lui était officiellement notifié. Enfin, il a été informé que le Secrétaire général avait décidé de lui verser trois mois d'indemnité en lieu et place du préavis prévu par la disposition 9.7 d) du Règlement du personnel et qu'il lui serait versé une indemnité de licenciement de 5,5 mois conformément aux paragraphes a) et c) de l'annexe III du Statut du personnel.

18. Par une demande de contrôle hiérarchique datée du 19 décembre 2018, le requérant a contesté la décision du Secrétaire général de mettre fin à son engagement continu auprès de la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne.

Examen

Mise en état de l'affaire

Demande du requérant aux fins de la suspension de l'exécution de l'ordonnance n° 184 (NY/2020)

19. Par un acte d'appel daté du 21 janvier 2020, le conseil du requérant a informé le Tribunal qu'un appel contre l'ordonnance 184 (NY/2019) datée du 26 décembre avait été déposé auprès du Tribunal d'appel des Nations Unies et qu'au titre du paragraphe 5 de l'article 7 du Statut du Tribunal d'appel, l'appel était suspensif.

20. Le Tribunal note que le paragraphe 5 de l'article 7 du Statut du Tribunal d'appel prévoit que « L'appel opère suspension de l'exécution du jugement ou de l'ordonnance contestés ». Le Tribunal observe que le mot « ordonnance » a été inséré au paragraphe 5 de l'article 7 suite à la résolution [69/203](#) de l'Assemblée générale (Administration de la justice) en date du 18 décembre 2014 dans laquelle, au paragraphe 39, l'Assemblée générale a également décidé de modifier le paragraphe 3 de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif en ajoutant à la fin du

paragraphe une phrase libellée comme suit : « Les ordonnances et instructions de mise en l'état sont d'exécution immédiate. »

21. Le Tribunal note qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel, « Le Tribunal d'appel est compétent pour connaître des appels formés contre les jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies... ».

22. Suite à la résolution 69/203 de l'Assemblée générale, le Tribunal d'appel a estimé qu'au titre du paragraphe 1 de l'article 2 de son Statut, seuls les jugements définitifs du Tribunal du contentieux administratif étaient susceptibles d'appel, mais qu'il pouvait y avoir des exceptions à la règle générale interdisant l'appel d'ordonnances interlocutoires dans le cas où le Tribunal du contentieux administratif aurait manifestement outrepassé sa compétence. [voir l'arrêt *Auda* (2016-UNAT-671) faisant référence à l'arrêt *Siri* (2016-UNAT-609)]. Le Tribunal d'appel a précisé que la recevabilité d'un appel interjeté contre une ordonnance, par opposition à un jugement, dépendait de l'objet et des conséquences de la décision contestée (voir le paragraphe 27 de l'arrêt *Siri*). En outre, le Tribunal d'appel a jugé que les ordonnances interlocutoires rendues par le Tribunal du contentieux administratif pouvaient faire l'objet d'un contrôle juridictionnel s'il était fait appel du jugement définitif. Il n'y a pas d'urgence à réexaminer une ordonnance interlocutoire avant le prononcé du jugement par le Tribunal du contentieux administratif, comme le montre la situation du requérant [voir le paragraphe 26 de l'arrêt *Staedler* (2015-UNAT-560)].

23. Le Tribunal note que dans l'ordonnance n° 184 (NY/2019), où il est fait référence à l'ordonnance n° 169 (NY/2019), le Tribunal a défini la décision administrative faisant l'objet du recours et a circonscrit les questions en suspens. Par le présent jugement, le Tribunal avale ses conclusions préliminaires précédentes (voir ci-après sous le titre « Question à trancher en l'espèce »). Par l'ordonnance n° 184 (NY/2019), le Tribunal a ensuite ordonné ce qui suit :

a. Toutes les requêtes incluses dans les conclusions du requérant en date du 24 décembre 2019 sont rejetées ;

b. Le requérant a demandé que ses excuses du 24 décembre 2019 soient présentées *ex parte*, ce qui lui a été refusé. Le conseil du requérant a présenté ces excuses après avoir omis de déposer les conclusions finales dans les délais prévus par l'ordonnance n° 169 (NY/2019) ;

c. Les délais prévus par l'ordonnance n° 169 (NY/2019) pour déposer les conclusions finales ont été prorogés suite au non-respect de cette ordonnance par le requérant.

24. Le Tribunal note que l'ordonnance n° 184 (NY/2019) n'était, en tout état de cause, qu'une ordonnance de mise en état de l'affaire conformément à la résolution [69/203](#) de l'Assemblée générale et au paragraphe 3 de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, et donc d'exécution immédiate. Conformément aux arrêts *Siri* et *Staedler*, aucune des conclusions de l'ordonnance n° 184 (NY/2019) n'était de nature urgente et toutes ont été confirmées par le présent jugement. Si le requérant fait appel de ce jugement devant le Tribunal d'appel, il fera donc également appel de toute décision prise dans l'ordonnance n° 184 (NY/2019).

25. Le Tribunal rejette donc l'argument du requérant du 21 janvier 2020 selon lequel le paragraphe 5 de l'article 7 du Statut du Tribunal d'appel a pour effet de suspendre l'exécution de l'ordonnance n° 184 (NY/2019).

Production d'éléments de preuve supplémentaires

26. Dans ses conclusions finales du 2 janvier 2020, le requérant soutient que, le Tribunal ayant écarté des éléments de preuves essentiels dont on connaît l'existence, il ne pourra se fier au jugement que la juridiction rendra sur la régularité de la décision administrative contestée et que tout jugement rendu devra faire l'objet d'un appel, ce qui aura des répercussions financières pour les deux Tribunaux. Le requérant déclare

que dans le jugement UNDT/NY/2015/063, le Tribunal a autorisé le conseil du défendeur à présenter des preuves dans ses conclusions finales alors qu'il détenait ces preuves depuis un certain nombre d'années. Le requérant argue que le Tribunal entend statuer sur la régularité de la décision administrative contestée tout en excluant consciemment les éléments prouvant qu'un motif illégitime a présidé à ladite décision et que, en rejetant sa requête, dans laquelle il demandait à ce que des informations du domaine public soient versées au dossier, le Tribunal exclut également les éléments de preuve qui, si le défendeur était effectivement en mesure de les produire, seraient potentiellement disculpatoires en ce qu'ils démontreraient que la décision du BSCI n'était pas fondée sur un motif illégitime. Le requérant avance que le Tribunal a en outre sciemment exclu des pièces indiquant que le Directeur des investigations [qui serait le deuxième notateur] aurait délibérément fermé les yeux sur les performances insuffisantes d'autres enquêteurs du BSCI de niveau analogue ou supérieur au sien dans les affaires n^{os} [numéros expurgés] de la Division des investigations du BSCI.

27. Le requérant avance que le fait que certains de ces fonctionnaires aient été promus constitue un indice convaincant des bonnes appréciations qui leur ont été attribuées au fil des cycles d'évaluation, ce qui lui donne plus que des motifs raisonnables de croire qu'aucun d'entre eux ne s'est vu attribué l'appréciation « À améliorer » dans ses évaluations annuelles. Le requérant déclare que cela doit être mis en regard du traitement différent qui lui a été réservé et que cela constitue une preuve supplémentaire de l'existence d'un environnement de travail hostile. En prenant la décision extraordinaire de demander que cette preuve (et d'autres) soit fournie *ex parte* au Tribunal, le requérant déclare qu'il était prêt à renoncer à être au fait des preuves qui pourraient effectivement réfuter ses affirmations de traitement différentiel et d'environnement de travail hostile. Par le rejet de sa requête, qui était fondée sur des informations en sa possession et sur des informations figurant dans un jugement du Tribunal du contentieux administratif accessible au public, le requérant fait valoir que le Tribunal exclut la preuve : a) d'une conduite non professionnelle, voire ouvertement fautive et b) que des compétences de gestion de base extrêmement médiocres sont

tolérées au BSCI ; et, par la même occasion, exclut les éléments de preuve qui auraient 1) démontré l'application biaisée et sélective de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) par le BSCI, 2) prouvé l'existence d'un environnement de travail hostile au sein du Bureau et 3) fait montre de la mauvaise foi dans la décision administrative contestée de licencier le requérant.

28. Le requérant soutient que le Tribunal est libre de prendre toute mesure qu'il juge appropriée pour déterminer si la décision contestée répond aux trois critères requis au paragraphe 42 de l'arrêt *Sanwidi* (2010/UNAT/084) mais en a) rejetant sommairement toutes les demandes du requérant, b) excluant tous les informations et arguments présentés par le requérant, et c) statuant sur cette question sans audience, le Tribunal s'est mis dans l'impossibilité d'établir si les informations fournies au décideur à l'appui de la décision en l'espèce étaient raisonnables et équitables ou même complètes.

29. Le requérant fait valoir que sans examen des mesures prises par toutes les personnes impliquées dans les étapes préparatoires ayant conduit à la recommandation de le licencier et sans analyse de la manière dont celles-ci ont traité son cas par rapport à celui d'autres fonctionnaires, le Tribunal ne peut pas déterminer si la décision était licite et régulière et, s'il le fait sans tenir compte de la qualité et de la fiabilité des informations sur lesquelles le décideur s'est appuyé, la décision pourra être jugée régulière au motif que la procédure a été menée dans les règles, bien que ladite décision soit en fait fondée sur des informations contenant des mensonges et des demi-vérités et qu'elle ait été proposée de mauvaise foi et pour un motif inapproprié et illégitime.

30. Le Tribunal constate que, dans sa requête, le requérant n'a pas demandé la production d'autres éléments de preuve, ni écrits ni oraux. Par la suite, dans le cadre de diverses requêtes, le requérant a toutefois présenté différentes demandes de production de preuves supplémentaires, notamment les dépositions de 37 témoins. Dans les ordonnances n^{os} 169 (NY/2019), 184 (NY/2019) et 2 (NY/2020), le Tribunal a rejeté toutes ces requêtes au motif notamment que : a) le requérant n'avait pas été en

mesure de préciser pourquoi l'un de ces éléments de preuve serait pertinent en l'espèce, étant donné que la seule question de fond concernait la fin de son engagement continu et non ses évaluations et ses notations ; b) la demande de production de certains éléments de preuve a été faite au moment où les conclusions finales ont été présentées, et, à cette étape, la présentation de nouvelles conclusions ou de nouveaux éléments de preuve ne peut être acceptée que dans des circonstances exceptionnelles, et le requérant n'a fourni aucune raison adéquate et convaincante expliquant pourquoi il n'a pas présenté de demandes plus tôt dans la procédure ; c) l'affaire a, en tout état de cause, été pleinement instruite pour permettre au Tribunal de trancher la seule question pendante au fond.

31. Après avoir lu attentivement les conclusions finales des parties et faisant référence à ses conclusions ci-après, le Tribunal maintient ses ordonnances antérieures et, pour les mêmes raisons, rejette la demande de production de preuves supplémentaires présentée par le requérant. Le Tribunal porte à la connaissance du conseil du requérant le Code de conduite à l'intention des conseils et des justiciables plaidant leur cause devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel, adopté en annexe à la résolution [71/266](#) de l'Assemblée générale le 23 décembre 2016, dont le paragraphe 2 de l'article 4 dispose que « Le conseil et le justiciable plaidant sa cause agissent en toute diligence et efficacité et s'efforcent d'éviter tout retard inutile dans la procédure » et le paragraphe 1 de l'article 8 prévoit que « Le conseil et le justiciable plaidant sa cause aident les Tribunaux à préserver la bienséance et la dignité des débats et évitent de troubler et de perturber le déroulement de la procédure ».

Question à trancher en l'espèce

32. Selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, il incombe au requérant de définir la décision administrative susceptible de contrôle [voir, par exemple, les arrêts *Planas* (2010-UNAT-049), *Reid* (2014-UNAT-419) et *Haydar*

(2018-UNAT-821)]. Par ailleurs, le Tribunal d'appel a permis au Tribunal du contentieux administratif de circonscrire la ou les décisions administratives et la ou les questions faisant l'objet du contrôle en tenant compte de l'ensemble de la requête et des diverses observations qui y sont faites [voir, par exemple les arrêts *Hassanin* (2017-UNAT-759), *Zachariah* (2017-UNAT-764), *Smith* (2017-UNAT-768), *Fasanella* (2017-UNAT-765), *Cardwell* 2018-UNAT-876 et *Farzin* (2019-UNAT-917)]. Toutefois, le requérant ne peut pas revenir dans une nouvelle affaire sur une question qui a déjà été tranchée [voir, par exemple, le para. 27 de l'arrêt *Santos* (2014-UNAT-415) et le par. 28 de l'arrêt *Luvia* (2014-UNAT-417)].

33. Dans sa requête, le requérant définit la décision de mettre fin à son engagement continu comme la seule décision faisant l'objet d'un contrôle et toutes les réparations demandées ne concernent que cette décision. Ceci est également confirmé dans la demande de contrôle hiérarchique du requérant datée du 19 décembre 2018, dans laquelle il définit cette décision comme objet de la contestation et non les décisions relatives à l'évaluation de sa performance. Toutefois, lorsqu'il avance que la décision de mettre fin à son engagement était irrégulière, le requérant soutient qu'elle était fondée sur une évaluation de la performance viciée et présente divers moyens à l'appui de ce propos.

34. Le Tribunal note que, bien qu'elle soit liée, la décision de licencier le requérant est une décision totalement différente et indépendante de toute décision prise dans le cadre de la procédure d'évaluation de la performance. Les décisions à cet égard étant régies par des dispositions juridiques et des textes administratifs différents, elles reposent sur un ensemble de faits différents. Par conséquent, étant donné que le requérant n'a pas contesté de décisions concernant l'évaluation de la performance dans la présente affaire, le Tribunal ne peut pas procéder à un contrôle juridictionnel de ces décisions en l'espèce.

35. En référence aux ordonnances n^{os} 169 et 184 (NY/2019), les seules questions à trancher en l'espèce sont les suivantes :

- a. La décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant était-elle ou non régulière ?
- b. Dans la négative, à quelles réparations le requérant a-t-il droit ?

A-t-il été mis fin à l'engagement continu du requérant de façon irrégulière ?

La Secrétaire générale adjointe à la gestion avait-elle le pouvoir nécessaire pour mettre fin à l'engagement continu du requérant ?

36. Le requérant soutient que la circulaire [ST/SGB/2015/1](#) ne remplace pas les résolutions [48/218 B](#), [54/244](#) (par. 18 et 19), [59/270](#) (par. 5) et [59/272](#) (par. 6) de l'Assemblée générale, qui soulignent toutes l'importance de « l'indépendance fonctionnelle » du mandat du Bureau des services de contrôle interne. S'il est possible que les Secrétaires généraux adjoints qui se sont succédé au BSCI se soient laissés manipuler par d'autres hauts fonctionnaires de l'Organisation, que ce soit par ignorance, subterfuge ou faiblesse morale, une telle abdication informelle de leurs responsabilités juridiques ne constitue pas une délégation de pouvoir légale conférée par l'Assemblée générale. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines peut conseiller le BSCI afin de garantir la cohérence des politiques de ressources humaines dans l'ensemble de l'Organisation ; mais le fait de permettre à toute personne extérieure au BSCI de décider du licenciement d'un fonctionnaire du Bureau viole le principe de l'« indépendance fonctionnelle » du BSCI dans l'exécution de son mandat. L'Assemblée générale a décidé que le BSCI devait être indépendant sur le plan fonctionnel pour une raison : expressément pour que le fonctionnaire qui pourrait faire l'objet d'une enquête pour faute n'ait aucun contrôle sur l'enquête. Le fait de ne pas respecter cela ouvre la voie à une dette en contrepartie, ce qui incarne l'essence même de la corruption au sein du Secrétariat de l'ONU et explique pourquoi l'Organisation a été si tolérante à l'égard de l'environnement de travail hostile qui règne au BSCI et de la pratique du Bureau consistant à promouvoir des fonctionnaires qui peuvent être incompetents, mais qui ne s'opposent pas à ce qu'on leur demande

de mener des enquêtes injustifiées ou des enquêtes en représailles de plaintes pour faute professionnelle déposées à la fois contre le Sous-Secrétaire général et le deuxième notateur.

37. Le Tribunal note que les arguments du requérant selon lesquels la Secrétaire générale adjointe à la gestion ne serait pas compétente pour mettre fin à son engagement continu n'ont été présentés que dans ses conclusions finales et pas dans les observations antérieures soumises au Tribunal, y compris dans la requête. En outre, dans ses observations finales, le requérant n'en a pas fait mention et n'a pas non plus demandé l'autorisation de présenter de nouvelles observations, en dépit du fait que, lorsqu'il a ordonné aux parties de déposer leurs conclusions finales dans les ordonnances n^{os} 169 et 184 (NY/2019), le Tribunal a souligné que toute nouvelle pièce serait radiée du dossier (voir les paragraphes 13 à 15 et 26, respectivement).

38. En conséquence, les observations du requérant selon lesquelles la Secrétaire générale adjointe à la gestion ne serait pas compétente pour mettre fin à son engagement continu sont radiées du dossier. En outre, le Tribunal informe le conseil du requérant que le Code de conduite à l'intention des conseils et des justiciables plaidant leur cause prévoit au paragraphe 2 de l'article 8 que « Le conseil et le justiciable plaidant sa cause se conforment avec diligence aux Statuts, aux règlements de procédure, aux instructions de procédure ainsi qu'aux ordonnances, décisions ou instructions émanant des Tribunaux ».

39. Même si le requérant était autorisé à verser ses déclarations au dossier, le Tribunal estime qu'elles sont sans fondement et doivent donc être rejetées. Au titre de la disposition 9.6 c) du Règlement du personnel, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire qui, comme le requérant, est nommé à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination, au motif que ses services ne donnent pas satisfaction. Par la circulaire sur la délégation de pouvoir dans l'application du Statut et du Règlement du personnel et du Règlement financier et des règles de gestion financière, le Secrétaire général a délégué ce pouvoir au Secrétaire

général adjoint à la gestion, conformément à l'annexe IV sur la délégation des pouvoirs dans le domaine des ressources humaines. Aucune exception à cette délégation de pouvoir n'est faite dans le cadre juridique régissant les ressources humaines au Secrétariat de l'ONU en ce qui concerne le personnel du BSCI, y compris dans les résolutions de l'Assemblée générale auxquelles le requérant fait référence.

40. La Secrétaire générale adjointe à la gestion avait dès lors l'autorité nécessaire pour mettre fin à l'engagement continu du requérant.

A-t-il été mis fin à l'engagement continu du requérant selon la procédure régulière ?

41. Le requérant fait valoir, en référence au paragraphe 2.5 de la circulaire [ST/SGB/2015/1](#), que, afin de déterminer si la délégation de pouvoir a été faite dans les règles, les étapes préparatoires qui ont conduit à cette décision administrative doivent être prises en considération, que ces étapes constituent ou non une décision à part entière. Même si la responsabilité de la décision incombe à la Secrétaire générale adjointe à la gestion, cette décision n'a pas été prise sans que des mesures préparatoires soient prises par le BSCI, et plus précisément par : a) le deuxième notateur ; b) le chef par intérim du BSCI au moment des faits, le Sous-Secrétaire général aux services de contrôle interne ; c) le premier notateur, d) le Chef du Service administratif du BSCI. Pour déterminer si le pouvoir a été délégué en bonne et due forme à la Secrétaire générale adjointe à la gestion au titre de la circulaire [ST/SGB/2015/1](#), il convient d'examiner : a) si les évaluations de la performance du requérant, sur lesquelles repose l'argument selon lequel il ne donnait pas satisfaction, ont été conduites de façon objective et de bonne foi ; b) si la Secrétaire générale adjointe à la gestion était intimement convaincue que ces mesures préparatoires avaient été prises de façon objective et de bonne foi ; c) si la Secrétaire générale adjointe à la gestion avait reçu tous les faits pertinents à l'appui de la recommandation, notamment les faits relatifs à la performance du requérant lors de son affectation temporaire au Bureau du Secrétaire général adjoint du Bureau des services de contrôle interne sous la supervision d'un autre supérieur hiérarchique et à la Division de l'inspection et de l'évaluation du

Bureau des services de contrôle interne sous la supervision d'un autre fonctionnaire ; d) si la Secrétaire générale adjointe à la gestion avait été informée de l'évaluation à mi-parcours du requérant le 1^{er} novembre 2018 faite par un fonctionnaire de la Division de l'inspection et de l'évaluation du BSCI ; e) si la Secrétaire générale adjointe à la gestion avait reçu toutes les informations concernant l'état de santé du requérant.

42. Le défendeur soutient que la décision contestée a été prise en toute régularité. Le requérant était au fait des normes de performance à respecter en tant qu'enquêteur de niveau P-4, un poste qu'il avait occupé dans divers lieux d'affectation depuis 2005. Les procédures prévues par l'instruction [ST/AI/2010/5](#) ont été suivies pour évaluer les performances du candidat au regard des normes de performance requises. Les documents de performance des cycles 2016/17 et 2017/18 montrent que les étapes requises ont été suivies pour chaque cycle de performance : plan de travail, évaluation à mi-parcours et évaluation finale de la performance.

43. Le Tribunal note qu'en vertu de la disposition 9.6 c) du Règlement du personnel, le Secrétaire général adjoint à la gestion peut, au nom du Secrétaire général, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre continu. Parmi les motifs invoqués, il est dit que les services ne donnaient pas satisfaction. Il ressort de toutes les recommandations (celles du deuxième notateur, du BSCI et de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) de mettre fin à l'engagement continu du requérant, que le motif invoqué était le même, à savoir que ses services ne donnaient pas satisfaction. C'est le motif qui a également été repris dans la lettre de licenciement. En examinant les deux précédentes évaluations de la performance du requérant, le Tribunal estime que la conclusion selon laquelle ses services ne donnaient pas satisfaction avait été dûment documentée tant dans les appréciations du premier notateur que dans les commentaires des premier et deuxième notateurs pour deux cycles consécutifs (2016/17 et 2017/18). Par conséquent, la décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant n'a été prise qu'après avoir établi que sa performance était insuffisante (bien que l'autre supérieur hiérarchique ait

lui estimé que le requérant avait donné satisfaction lors de l'évaluation de la performance de 2017/18).

44. À cet égard, il ressort du dossier que le requérant n'a même pas tenté de contester l'une de ces deux évaluations de performance. Conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel dans les arrêts *Santos* et *Luvia*, le requérant ne peut donc plus engager un contrôle juridictionnel de l'une des décisions relatives à sa performance dans le cadre de la présente affaire, car, en l'espèce, le requérant n'a contesté que la décision administrative concernant la fin de son engagement continu, comme il ressort à la fois de sa requête et de la demande de contrôle hiérarchique (selon la disposition 11.2 du Statut du personnel, cette demande aurait été obligatoire si le requérant souhaitait contester une décision relative à sa performance). Le Tribunal note en outre que la section 15.7 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) dispose que « L'appréciation attribuée à l'issue d'une évaluation qui n'a pas été contestée selon la procédure de contestation est définitive et sans appel ». En tant que tel – puisque le requérant n'a jamais contesté aucune décision relative aux évaluations de performance – le Tribunal est désormais lié par les constatations et les conclusions qui y sont faites. Comme il ressort également des ordonnances n^{os} 107 et 169 (NY/2019), conformément à la requête et à la demande de contrôle hiérarchique introduites par le requérant, la seule décision faisant l'objet d'un contrôle juridictionnel en l'espèce est la décision de mettre fin à son engagement continu – bien qu'elles soient liées, toute décision prise dans le cadre de la procédure d'évaluation de la performance constitue une décision entièrement différente et indépendante. Si le requérant avait souhaité contester l'une des décisions relatives à la performance, il aurait dû le faire en suivant les procédures obligatoires de recours existantes. Il ne peut désormais pas contourner ces obligations réglementaires en les contestant dans le cadre de la présente affaire, qui concerne un cadre juridique et un ensemble de faits totalement différents.

45. En conséquence, le Tribunal conclut que la décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant a été prise en toute régularité.

Des motifs cachés ont-ils également présidé à la décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant ?

46. Comme déjà mentionné plus haut concernant la demande de production de preuves supplémentaires introduite par le requérant, ce dernier avance que les bonnes appréciations qui ont été attribuées au fil des cycles d'évaluation à certains fonctionnaires du BSCI constituent un indice convaincant de la différence de traitement dont il a fait l'objet et de l'environnement de travail hostile qui règne au Bureau. Le requérant soutient également qu'il n'était pas certain que mettre fin à son engagement continu avec un préavis de moins de deux heures était proportionné, voire nécessaire, en particulier lorsqu'on lui avait fait savoir qu'un plan d'amélioration de la performance lui était imposé au titre de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), après lui avoir attribué une appréciation satisfaisante lors de l'évaluation à mi-parcours.

47. Le défendeur soutient que des éléments de preuve viennent étayer la décision contestée qui avait été prise en raison des problèmes de performance. La Secrétaire générale adjointe à la gestion a dûment entériné la recommandation écrite et motivée de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de mettre fin à l'engagement du requérant au motif que sa performance ne donnait pas satisfaction. La recommandation de la Sous-Secrétaire générale a été appuyée par des preuves documentées de l'insuffisance de la performance du requérant au cours des cycles de 2016/17 et de 2017/18. Le requérant n'a pas contesté les appréciations qui lui ont été attribuées à la fin des cycles de la performance, comme le prévoit la section 15 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#). D'après les appréciations finales, qui n'ont pas été contestées, la performance du requérant n'a pas été jugée satisfaisante. Compte tenu de l'ampleur des problèmes de performance rencontrés par le requérant et de la durée de leur persistance, la décision de mettre fin à l'engagement du requérant était une mesure appropriée et raisonnable.

48. Le Tribunal note qu'en vertu de la jurisprudence constante du Tribunal d'appel [voir, par exemple, les arrêts *Parker* (2010-UNAT-012) et *El Sadek* (2019-UNAT-900)], il incombe au requérant de prouver que le décideur a été influencé par des motivations illégitimes.

49. En l'espèce, la décision de mettre fin à l'engagement continu du requérant a été prise par la Secrétaire générale adjointe à la gestion, responsable administrative du Département de la gestion. Tous les autres fonctionnaires qui ont pris part à la décision de mettre fin à l'engagement du requérant – à savoir le deuxième notateur, le Chef du Service administratif et le Sous-Secrétaire général aux services de contrôle interne – ont uniquement formulé des recommandations. À cet égard, le Tribunal note que tous ces fonctionnaires occupaient un rang inférieur à celui de la Secrétaire générale adjointe à la gestion et travaillaient au BSCI, qui est un département du Secrétariat de l'ONU entièrement indépendant et différent du Département de la gestion. Ce système de contrôles croisés a été conçu pour garantir que des motifs cachés n'influencent pas de manière indue des décisions importantes en matière de personnel, comme par exemple la résiliation d'un engagement continu.

50. Le Tribunal estime en outre qu'aucune information versée au dossier n'indique que la Secrétaire générale adjointe à la gestion a été influencée par des motifs cachés lorsqu'elle a décidé de mettre fin à l'engagement continu du requérant. Celle-ci s'est, au contraire, basée sur les documents dont elle disposait, dans lesquels il avait été établi en bonne et due forme que les services du requérant ne donnaient pas satisfaction – comme déjà mentionné plus haut, puisque le requérant n'avait contesté aucune décision relative aux évaluations de la performance sur lesquelles était fondée cette appréciation, la conclusion est donc devenue définitive et la procédure a été bouclée. En outre, aucune des preuves supplémentaires que le requérant a demandé à être produites ne concernait les affaires de la Secrétaire générale adjointe à la gestion. Elles avaient plutôt trait à des circonstances internes au BSCI. En outre, même si le premier notateur, le deuxième notateur, le Chef du Service administratif ou le Sous-

Secrétaire général aux services de contrôle interne avaient eu un parti pris contre le requérant, aucun élément ou information versés au dossier ou présents d'une manière ou d'une autre dans les demandes de production de preuves supplémentaires formulées par le requérant ne laisse penser, même implicitement, qu'un fonctionnaire du BSCI ait indûment tenté d'influencer la décision de la Secrétaire générale adjointe à la gestion.

51. En conséquence, le Tribunal constate que le requérant n'a pas démontré que des motifs cachés avaient présidé à la décision de mettre fin à son engagement continu.

Dispositif

52. La requête est rejetée.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 27 janvier 2020

Enregistré au Greffe le 27 janvier 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York