

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/032

Jugement n°UNDT/2020/087

Date : 15 juin 2020

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

ELBAGHIR OSMAN
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Elizabeth Gall, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines du
Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le 20 mai 2019, le requérant, réviseur hors classe au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (DGACM), a introduit une requête par laquelle il contestait la décision de mettre fin à son engagement permanent au motif que ses services ne donnaient pas satisfaction.

2. Le 19 juin 2019, le défendeur a dûment déposé sa réponse, faisant valoir que la requête était sans fondement.

3. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal conclut que l'Administration a correctement suivi la procédure applicable pour mettre fin à l'engagement permanent du requérant et rejette la requête.

Faits

4. Sur six périodes d'évaluation du système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS) (de 2011-2012 à 2016-2017), la performance du requérant a été jugée insuffisante à différentes reprises, le DGACM appliquant au total trois plans de mise à niveau.

5. Dans le cadre des périodes d'évaluation 2011-2012 et 2012-2013, la productivité du requérant est tombée au-dessous de la norme minimale de cinq pages de traduction, ce qui lui a valu la première appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes » dans le rapport d'évaluation de la période 2012-2013, après quoi le premier plan de mise à niveau a été appliqué au cours du cycle 2013-2014. Le plan de mise à niveau ayant conduit à une amélioration de la performance du requérant, il a reçu l'appréciation « Performance répondant aux attentes » dans l'e-PAS de la période en question.

6. Au cours de la période 2014-2015, la productivité du requérant a de nouveau chuté. Avec l'aide de ses superviseurs, il a amélioré sa performance, qui a atteint la

norme requise et obtenu l'appréciation « Performance répondant aux attentes » dans l'e-PAS correspondant à cette période.

7. Au cours de la période 2015-2016, la productivité du requérant a chuté de nouveau et un deuxième plan de mise à niveau a été appliqué. À la fin de la période, la productivité du requérant s'était améliorée pour atteindre la norme requise, ce qui lui a valu l'appréciation générale « Performance répondant aux attentes ».

8. Au cours de la période 2016-2017, la productivité du requérant a de nouveau chuté, ce qui a conduit à l'application d'un troisième plan de mise à niveau. En dépit de ce plan et de l'accompagnement individualisé de son superviseur, la performance du requérant ne s'est pas suffisamment améliorée pour atteindre la norme minimale. Son e-PAS pour cette période a donné lieu à l'appréciation « Performance ne répondant pas aux attentes ». Le requérant a engagé une procédure de contestation de cet e-PAS. En novembre 2017, le jury d'examen de l'affaire a confirmé l'appréciation attribuée.

9. Le 13 avril 2018, le DGACM a présenté à l'organe central de contrôle une demande de licenciement du requérant pour services non satisfaisants en vertu de la section 4.10 de la circulaire [ST/SGB/2011/7](#) (Organes centraux de contrôle) et de l'instruction administrative [ST/AI/222](#) relative à la procédure à suivre en cas de licenciement résultant de services ne donnant pas satisfaction. Le 10 août 2018, l'organe central de contrôle a conclu à l'existence de motifs suffisants pour licencier le requérant. Il a recommandé que le Secrétaire général examine la requête du DGACM aux fins de ce licenciement. Il a en outre recommandé que le Secrétaire général envisage d'accorder au requérant un départ à la retraite anticipée.

10. Le 23 octobre 2018, la Secrétaire générale adjointe à la gestion, dans l'exercice des pouvoirs qui lui étaient délégués, a accepté la demande de licenciement. Le 1^{er} novembre 2018, le requérant s'est vu notifier son licenciement avec préavis de trois mois.

Examen

Droit applicable

11. L'article 9.3 a) iii) du Statut du personnel et les dispositions 9.6 c) ii) et 13.1 b) i) du Règlement du personnel prévoient que l'Administration peut mettre fin à un engagement permanent pour services insatisfaisants. En vertu de la section 4.10 de la circulaire [ST/SGB/2011/7](#), les demandes de licenciement de fonctionnaires nommés à titre permanent formulées en application de ces dispositions sont examinées par un organe central de contrôle suivant la procédure établie dans la circulaire [ST/AI/222](#).

12. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a rappelé que, pour apprécier si l'Administration a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif ne peut que déterminer si la décision prise est licite, rationnelle, raisonnable et régulière sur le plan de la procédure, de manière qu'elle n'ouvre pas la voie à l'injustice, à l'illicéité ou à l'arbitraire [voir, par exemple, l'arrêt *Abusondous* (2018-UNAT-812, par. 12)]. À cet égard, le Tribunal du contentieux administratif peut examiner si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou a des effets pervers. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Il n'est pas non plus supposé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général [voir l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 40)].

La décision de mettre fin à l'engagement du requérant était-elle conforme à la légalité ?

13. Le requérant affirme que la décision qu'il attaque a été entachée de vices de procédure. Il déclare ne pas avoir eu la possibilité de faire des commentaires à la fin de l'e-PAS 2017-2018, en violation de la section 15.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), parce que la procédure de contestation était en cours lorsqu'il a reçu le préavis de licenciement. Le défendeur répond que le résultat de l'e-PAS du requérant

n'est pas pertinent, le licenciement étant fondé sur sa mauvaise performance sur un total de six périodes d'évaluation, qui lui avait valu l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes » dans l'e-PAS 2016-2017. Il ajoute que les sections 10 et 15 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) n'exigent pas l'achèvement de la procédure de contestation pour la période 2017-2018.

14. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a estimé qu'il était déraisonnable d'exiger de l'Administration qu'elle relance le processus de licenciement si une nouvelle évaluation de la performance était effectuée avant qu'une décision finale de licenciement ne soit prise. Dans le cas contraire, l'Administration risquerait de se trouver prise dans un processus sans fin, où elle ne serait jamais en mesure de mettre un terme à l'engagement d'un membre du personnel [arrêt *Weerasooriya* (2015-UNAT-571, par. 31)]. Par conséquent, le Tribunal convient avec le défendeur que le résultat de l'évaluation et de la notation du requérant en 2017-2018 n'était pas pertinent en ce qui concerne la décision de le licencier, qui était fondée sur les périodes de notation de 2011-2012 à 2016-2017.

15. D'autre part, le requérant fait valoir que l'organe central de contrôle n'a pas tenu compte de ses problèmes de santé et de famille qui, selon lui, étaient à l'origine de ses mauvais résultats. Il déclare que cet organe n'a pas consulté la Division des services médicaux ni le DGACM pour obtenir des informations sur son état de santé et que, ce faisant, il a été privé de son droit de présenter ses arguments.

16. Le défendeur nie ces allégations. Il déclare que les demandes de congé de maladie du requérant ont été examinées conformément au cadre applicable. Il ajoute que le dossier du requérant montre qu'il s'est fréquemment absenté, mais pour de courtes périodes. Le défendeur soutient que le requérant n'a pas sollicité d'aménagement particulier à cause de ses problèmes de santé. Au contraire, lorsqu'en 2016 son supérieur hiérarchique lui a proposé de faire du télétravail, il a refusé. Le défendeur déclare que le DGACM n'a eu connaissance des problèmes familiaux du requérant qu'en novembre 2016. Afin d'aider le requérant à rétablir sa productivité

insuffisante, il lui a été confié la traduction de textes qui contenaient, à ses dires, beaucoup de passages repris de textes précédemment traduits.

17. En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel l'organe central de contrôle n'a pas correctement pris en considération ses ennuis de famille et de santé, le défendeur rappelle que le requérant s'est vu donner la possibilité d'étayer ses affirmations et de soumettre des pièces justificatives, ce qu'il n'a pas fait. Le défendeur fait valoir que le requérant n'a pas apporté la preuve que l'organe central de contrôle avait commis une erreur dans l'examen de ses demandes. À l'appui de son affirmation, le défendeur a présenté les états de congés du requérant entre 2015 et 2018, qui font effectivement apparaître de nombreux congés médicaux de courte durée, tant certifiés que non certifiés. Le défendeur a également produit une correspondance électronique montrant que le requérant s'était vu offrir la possibilité de faire du télétravail en 2018 et 2011.

18. Les éléments de preuve montrent que, le 25 avril 2018, l'organe central de contrôle a notifié au requérant la demande de licenciement présentée par le DGACM. L'organe central de contrôle a fait suivre toutes les pièces versées par le DGACM à l'appui de sa demande et accordé au demandeur un délai de 30 jours pour formuler des observations par écrit. Le requérant a présenté sa réponse le 25 mai 2018. L'organe central de contrôle a demandé au DGACM un complément d'information, qui a été présenté le 31 mai 2018 et auquel le requérant a été autorisé à répondre. Eu égard aux pièces versées, l'organe central de contrôle a interrogé quatre membres du personnel du DGACM, dont des fonctionnaires chargés du contrôle de la qualité et les superviseurs du requérant au cours de la période considérée. Il a entendu le requérant en personne le 14 juin 2018.

19. Le 10 août 2018, l'organe central de contrôle a rendu ses conclusions. Après avoir examiné les pièces versées au dossier par les deux parties, il a estimé que le DGACM avait bien établi que la performance du requérant au cours de la période considérée n'était pas satisfaisante. Il a également noté que le requérant avait argué que

le DGACM n'avait pas correctement pris en compte ses problèmes familiaux et de santé, qui influaient négativement sur sa performance, et qu'il avait en outre soutenu que la demande de licenciement était une mesure de représailles parce qu'il s'était plaint de l'un de ses superviseurs dans la période d'évaluation 2012-2013. L'organe central de contrôle n'était toutefois pas en mesure de conclure que le requérant avait étayé ces affirmations.

20. À la lumière de ces éléments de preuve, le Tribunal est convaincu que, bien qu'il ait eu la possibilité de le faire, le requérant n'a pas apporté la preuve que le DGACM n'avait pas tenu compte de ses problèmes de santé ou que ces problèmes avaient eu une incidence sur sa productivité. De même, le requérant n'a fourni aucune preuve à l'appui de ses allégations de représailles ou de l'existence de tout autre motif caché, du reste.

21. Le requérant conteste en outre l'institution des plans de mise à niveau et leur gestion. Il soutient qu'au cours de la période d'évaluation 2012-2013, où il a reçu l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes », on a tardé à l'informer de ce qui lui était reproché et il n'a donc pas eu la possibilité d'améliorer sa performance.

22. Le Tribunal relève que le requérant n'a pas engagé de procédure de contestation contre son e-PAS 2012-2013 et qu'il ne lui est pas loisible, par conséquent, de contester cette décision administrative à ce stade.

23. Le requérant déclare en outre qu'il s'est vu confier, au cours de la période d'évaluation 2013-2014, des responsabilités supplémentaires qui n'étaient pas mentionnées dans le plan de mise à niveau correspondant à ce cycle et qui ont donné lieu à la mention « Performance répondant aux attentes ». Il ajoute que les plans de mise à niveau des cycles 2015-2016 et 2016-2017 étaient injustifiés parce que les plans de mise à niveau précédents avaient donné lieu à la mention « Performance répondant aux attentes ».

24. Le défendeur répond qu'un plan de mise à niveau a été établi au cours de la période 2013-2014 parce que le requérant avait obtenu l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes » au cours de la période précédente.

25. En ce qui concerne les appréciations des e-PAS 2015-2016 et 2016-2017, le défendeur rappelle que la section 10.2 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) ne limite pas la possibilité d'appliquer un plan de mise à niveau aux situations où le fonctionnaire a reçu une appréciation insatisfaisante au cours de la période précédente. Il déclare qu'un plan de mise à niveau peut être appliqué dès lors qu'une insuffisance a été relevée dans le travail visé, en vertu de la section 10.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#). Il explique qu'un plan de mise à niveau doit être appliqué en vertu de la section 10.2 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) dans deux cas : premièrement, lorsque les mesures correctives visées à la section 10.1 ne contribuent pas à améliorer la performance et, deuxièmement, lorsque l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » est attribuée au fonctionnaire. Dans le cas du requérant, pour les périodes d'évaluation 2015-2016 et 2016-2017, le premier notateur a correctement décidé qu'un plan de mise à niveau serait la mesure corrective la mieux adaptée pour remédier à ses insuffisances.

26. Le Tribunal rappelle que la section 10.2 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) prévoit qu'un plan de mise à niveau peut être décidé lorsque les autres mesures correctives établies en application de la section 10.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), y compris la dispensation de conseils et d'une formation, n'aboutissent pas à l'amélioration des résultats. Par conséquent, l'appréciation donnée dans la période d'évaluation précédente n'est pas pertinente en ce qui concerne la décision visant à établir un plan de mise à niveau.

27. Le requérant conteste en outre le plan de mise à niveau établi au cours de la période 2017-2018. Toutefois, le Tribunal a déjà montré que la période d'évaluation 2017-2018 n'était pas pertinente dans la décision de mettre un terme à l'engagement permanent du requérant.

28. En résumé, tandis que les pièces versées par le défendeur montrent qu'il a suivi la procédure applicable pour mettre fin à l'engagement permanent du requérant, les affirmations de ce dernier concernant des violations de la procédure ne sont pas étayées par les éléments de preuve. Dès lors, le Tribunal est convaincu que la décision de mettre un terme à l'engagement permanent du requérant est régulière.

Dispositif

29. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)

Juge Joelle Adda

Ainsi jugé le 15 juin 2020

(Signé)

Enregistré au Greffe le 15 juin 2020

Nerea Suero Fontecha, Greffière