

c. Le 6 février 2017, sa supérieure a évalué sa performance globale pour la période de notation correspondant à l'année 2016 comme étant « partiellement satisfaisante ».

d. Le même jour, le requérant a contesté la note que sa supérieure lui avait donnée à l'évaluation pour 2016 dans le cadre du Système de gestion de la performance et de perfectionnement.

e. Le 13

que le Groupe de révision avait confirmé la note « partiellement satisfaisant »
qu’

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/023

Jugement n° : UNDT/2020/127

14. Le requérant a accompli de nombreuses autres tâches complexes, mais aucune n'a été prise en compte dans l'appréciation de son comportement professionnel. Certaines tâches prenaient beaucoup de temps et avaient duré plus de trois mois.

15. Le Groupe de révision n'a pas agi conformément aux procédures applicables. Par exemple, il a approuvé la note donnée par sa supérieure sans donner au requérant de précisions ni la possibilité de se défendre ; il n'y a pas eu de réunion officielle du Groupe de révision ; le coordonnateur du Groupe de révision n'a envoyé aucune notification ; et aucun compte rendu de réunion n'a été communiqué, à l'exception de la décision du Groupe de révision.

16. Le jury de révision a confirmé la décision de sa supérieure et la décision du Groupe de révision sans tenir compte des preuves que le requérant a présentées. Le rapport de révision contenait principalement des informations erronées et incorrectes qu'il avait contestées.

17. Le requérant fait valoir que pour certains avis de vacance de poste, il est impératif d'avoir obtenu une bonne note à trois évaluations consécutives et que la présente situation l'empêche de postuler à de bons postes et, partant, nuit à sa carrière.

18. Le requérant demande les réparations suivantes :

- a. Que sa performance soit réexaminée et réévaluée sur la base de ses réalisations réelles et que sa note soit modifiée ;
- b. que « des mesures exemplaires soient prises afin que personne ne puisse entreprendre à nouveau ces actions odieuses » ;
- c. que le Tribunal assure la justice et fasse de ce cas un exemple de sorte que les supérieurs ne puissent utiliser les évaluations de la performance comme une arme pour harceler le personnel ;
- d. que le PNUD juge cette affaire comme du harcèlement et un abus d'autorité de la part de sa supérieure et prenne les mesures qui s'imposent.

Défendeur

Recevabilité

19. En l'espèce, aucune décision administrative n'a été prise qui nuise aux conditions d'emploi ou au contrat de travail du requérant sur la base de sa note pour 2016 résultant de la procédure d'objection. En conséquence, le défendeur soutient que la décision du jury de révision de maintenir la notation du requérant n'est pas une décision administrative susceptible d'être contestée au sens de la disposition 11.2 a) du Règlement du personnel et de l'article 2.1 a) du Statut du Tribunal du contentieux administratif, puisque la décision contestée n'a pas eu de conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du requérant.

Examen

Question préliminaire : demande d'audience du requérant

20. Le 8 juillet 2020, le requérant a demandé au Tribunal de convoquer une audience en l'espèce parce qu'il souhaitait expliquer plusieurs points et donner des précisions.

21. Les audiences sont régies par l'article 2 e) du Statut du Tribunal du contentieux administratif et l'article 16 de son Règlement intérieur. En vertu des paragraphes 1 et 2 de l'article 16 du Règlement intérieur, le juge saisi d'une affaire peut tenir des audiences et une audience est normalement tenue à la suite d'un recours contre une décision administrative imposant une mesure disciplinaire. En vertu de l'article 19 du Règlement intérieur, le Tribunal peut à tout moment, soit à la demande d'une partie, soit de sa propre initiative, rendre toute ordonnance ou donner toute instruction qui lui paraît appropriée pour le règlement équitable et rapide de l'affaire et pour rendre justice aux parties. Le Tribunal estimant qu'une audience ne l'aiderait pas davantage à statuer sur les questions faisant l'objet du recours, la demande d'audience est rejetée.

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/023

Jugement n° :

performance et de perfectionnement⁵. Le 25 mai 2018, le jury de révision a publié son rapport recommandant que l'administration maintienne la note générale initiale, à savoir « partiellement satisfaisant ». Conformément au paragraphe 52 de la politique du PNUD en matière de gestion de la performance et de perfectionnement, la notation « partiellement satisfaisant » est devenue opposable au requérant en raison de la recommandation du jury de révision du 25 mai 2018. Au vu des éléments qui précèdent, une décision définitive a bien été prise⁶.

La décision définitive a-t-elle entraîné des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du requérant ?

26. Le requérant soutient que la procédure d'objection est entachée de plusieurs vices de procédure. Par exemple, il affirme que le jury de révision n'a pas examiné les documents importants qu'il avait soumis, comme les minutes et les courriels. Le Tribunal estime toutefois que, bien que le jury de révision ait décidé de ne pas examiner les documents qu'il n'avait pas pu valider et de maintenir la notation, cette décision n'a pas porté préjudice au requérant. Le principe établi par le Tribunal d'appel des Nations Unies est que, pour obtenir gain de cause, le requérant doit démontrer que la décision a des conséquences juridiques directes sur ses conditions d'emploi⁷.

27. Le Tribunal a pris en compte les arguments présentés par le requérant selon lesquels l'une des conséquences néfastes de sa notation était la prolongation de son contrat de six mois ; or, le 24 avril 2017, le Directeur de pays a convoqué une réunion pour faire savoir au requérant l'issue des travaux du Groupe de révision au cours de laquelle il a été informé, entre autres, que son contrat était prolongé non plus de six mois mais d'un an. Le requérant n'a pas contesté ce fait.

28. Le requérant soutient également que pour certains avis de vacance de poste,

⁵ Réponse, annexe 9.

⁶ Voir, en général, jugement *Kebede*, op. cit.

⁷ Arrêt *Ngokeng* (2014-UNAT-460), par. 30, « les décisions administratives qui découlent du rapport final d'appréciation du comportement professionnel et qui ont des répercussions sur les conditions d'emploi d'un fonctionnaire peuvent faire l'objet de procédures devant des mécanismes de justice formels ou informels ».

il est impératif d'avoir obtenu une bonne note à trois évaluations consécutives et que la présente situation l'empêche de postuler à de bons postes et, partant, nuit à sa carrière. Le requérant n'a pas dit de quels postes il s'agissait et n'a pas transmis ses candidatures ni les réponses négatives à ces dernières qui invoqueraient la note obtenue pour justifier qu'il n'aurait pas obtenu le poste. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a affirmé ce qui suit :

Sachant qu'il n'a pas demandé l'échelon d'ancienneté ni ne s'est présenté à l'examen du programme Jeunes administrateurs, l'appelant ne peut chercher à modifier sa position et à présumer de conséquences juridiques néfastes directes d'une décision qui aurait pu exister mais n'a jamais existé⁸.

N'ayant pas pu prouver que la décision du jury de révision avait eu une conséquence juridique directe, le requérant n'a pas établi que la décision administrative en question pouvait faire l'objet d'un recours en vertu du Statut du Tribunal⁹. Par conséquent, la requête n'est pas recevable.

Dispositif

29. La requête n'est pas recevable et est donc rejetée.

(Signé)

Rachel Sophie Sikwese, juge
Ainsi jugé le 27 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 27 juillet 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi

⁸ Arrêt *Fairweather* (2020-UNAT-1003), par. 42.

⁹ Voir, par ex., arrêt *Fairweather*, *ibid.*, par. 35, 40 et 42, et arrêt *Ngokeng*, *op.cit.*, par. 30.