

Introduction

1. Le requérant, ancien membre du personnel du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (« DMSPC »), a introduit une requête auprès du Tribunal dans laquelle il conteste la décision de mettre fin à son engagement permanent pour ser

examen, le rapport dudit comité exposant ses considérations et ses conclusions, ainsi que les pièces justificatives.

14. Par lettre datée du 8 octobre 2021, la Secrétaire générale adjointe du DMSPC a informé le requérant de la décision de mettre fin à son engagement permanent avec effet immédiat pour services ne donnant pas satisfaction. La lettre indiquait, entre autres, que le requérant recevrait une indemnité de licenciement équivalant au montant maximum autorisé au point c) de l'annexe III du Statut du personnel et une indemnité tenant lieu de préavis conformément au

dispositions d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent est examinée par un comité central de contrôle suivant la procédure établie dans l'instruction administrative ST/AI/222¹, avant que le Secrétaire général ne se prononce sur l'opportunité de mettre fin à l'engagement permanent.

- a. La performance du requérant a-t-elle été évaluée de manière juste et objective ?
- b. L'Administration a-t-elle respecté la procédure lorsqu'elle a pris la décision contestée ?

La performance du requérant a-t-elle été évaluée de manière juste et objective ?

25. Le Tribunal reconnaît qu'il a pour office non pas tant de réexaminer *de novo* l'évaluation faite par l'Administration de la performance du requérant que de rechercher si elle a respecté les règles et procédures gouvernant la matière à cette occasion (voir jugement *Ncube* (UNDT-2016-069), par. 127). À cet égard, le Tribunal rappelle que l'instruction administrative ST/AI/2010/5 relative au Système de gestion de la performance et de perfectionnement exige en sa section 2.1 de prendre des « mesures justes et équitables » s'agissant de gérer et d'évaluer la performance du fonctionnaire, autrement dit, d'y procéder en toute objectivité et sans parti-pris.

26. La section 10 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5, qui définit le cadre juridique applicable en cas d'insuffisances et de performance insatisfaisante, dispose ce qui suit (non souligné dans l'original) :

10.1 Durant la période d'évaluation, il convient que le premier notateur évalue en permanence la performance. Lorsqu'il relève quelque insuffisance dans le travail du fonctionnaire, il doit, en consultation avec le second notateur, aider activement l'intéressé à y remédier. Les mesures prises pour remédier à toutes insuffisances peuvent consister à **prodiguer au fonctionnaire des conseils, à l'affecter à des fonctions qui lui conviennent mieux, à lui organiser une formation additionnelle ou à lui établir un plan d'amélioration de la performance assorti d'un échéancier**, d'objectifs clairs, le premier notateur se chargeant d'accompagner et d'encadrer l'intéressé et de l'entretenir régulièrement de sa performance.

10.2 Si les mesures visées à la section 10.1 ci-dessus n'ont pas remédié à l'insuffisance et si, à la fin de la période d'évaluation, l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » est attribuée au fonctionnaire, le premier notateur établit, en consultation avec le fonctionnaire et le second notateur, **un plan**

écrit d'amélioration de la performance, pouvant couvrir une période allant jusqu'à six mois.

10.3 Si les mesures prévues à la section 10.1 n'ont pas remédié à l'insuffisance, diverses mesures administratives peuvent être prises, notamment le report de l'avancement d'échelon en application de la section 16.4, le non-renouvellement de l'engagement ou **la résiliation de celui-ci en application de l'article 9.3 du Statut du personnel au motif que les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction.**

10.4 Si à la fin de la période d'évaluation, le fonctionnaire reçoit l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes », il peut être mis fin à son engagement dès lors que les mesures prises en application de la section 10.1 ci-dessus **ont comporté un plan d'amélioration de la performance dont l'exécution a commencé trois mois au moins avant la fin de la période d'évaluation.**

27. En l'espèce, le requérant affirme que les évaluations de sa performance entre 2013 et 2018 se sont faites dans des conditions qui ne faisaient pas apparaître son travail sous le meilleur jour. Il dit que cette période a été très difficile en raison de l'environnement de travail, qui était pénible et improductif, et qu'elle a débouché sur l'ère de la COVID-19 en 2021. Il fait également valoir qu'au cours des deux dernières périodes de notation, il s'est acquitté de toutes les tâches qui lui avaient été confiées dans les délais impartis, mais qu'en dépit de ses efforts, sa performance a continué d'être jugée insatisfaisante. Il affirme en outre que son supérieur hiérarchique se concentrait sur ses supposées faiblesses pour des motifs cachés qu'il ne peut expliquer.

28. Le Tribunal note que la décision contestée se fonde sur les évaluations de la performance du requérant pour les périodes de notation 2019-2020 et 2020-2021. Le requérant a reçu l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » pour la période 2019-2020 et l'appréciation « Performance ne répondant pas aux attentes » pour 2020-2021.

29. Dans la décision contestée, l'Administration s'est également référée aux évaluations de la performance du requérant pour les périodes de notation 2017-2018 et 2018-2019, où l'appréciation « Performance répondant partiellement aux

attentes » lui a été attribuée, preuve de ses insuffisances. Le Tribunal va donc examiner les éléments de preuve relatifs à la gestion de la performance.

30. Le Tribunal relève qu'au cours de la période de notation 2019-2020, le requérant s'est vu conseiller à maintes reprises de faire preuve d'une plus grande éthique professionnelle et d'améliorer sa productivité. Il a également été averti qu'il ne pouvait prendre un congé ou décider unilatéralement de prolonger un congé sans demander l'autorisation au préalable. Les éléments de preuve montrent que le premier notateur s'est réuni avec le requérant pour l'entretenir de ses absences non autorisées et de ses insuffisances en termes de performance. Sa performance ne s'est cependant pas améliorée.

31. À la fin de la période de notation 2019-

l'instruction administrative ST/AI/222, telle que modifiée par la circulaire ST/SGB/2011/7, en particulier dans la section 4.10. En effet, le Comité des nominations et des promotions ayant été supprimé, ce sont les organes centraux de contrôle concernés qui examinent les propositions de licenciement pour services non satisfaisants au titre de l'alinéa a) ii) de l'article 9.3 du Statut du personnel et de l'alinéa b) i) de la disposition 13.1 du Règlement du personnel de fonctionnaires nommés à titre permanent et font savoir au Secrétaire général si les conditions de ce licenciement sont remplies.

39. L'instruction administrative ST/AI/222 prévoit en sa partie pertinente ce qui suit (non souligné dans l'original) (traduction non officielle) :

2. Afin de garantir que l'examen d'une proposition de résiliation d'un engagement permanent pour services ne donnant pas satisfaction est mené d'une manière répondant aux **exigences d'une procédure régulière, la proposition est soumise pour avis à un organe de contrôle mixte avant que le Secrétaire général ne se prononce à son sujet.**

...

4. La proposition de licenciement, accompagnée des pièces justificatives, **est soumise par écrit à l'organe de contrôle mixte** avant le début de l'examen. Une copie de ces pièces est fournie en même temps au membre du personnel concerné.

5. L'organe de contrôle mixte fonde ses délibérations sur la proposition dont il est saisi et indique au Secrétaire général **s'il existe, à son avis, un motif suffisant pour mettre fin à l'engagement permanent** pour services ne donnant pas satisfaction au titre de l'article 9.1 a) du Statut du personnel.

6. L'organe de contrôle mixte peut demander à tout membre du Secrétariat de lui fournir, oralement ou par écrit, des informations utiles à l'examen du dossier.

7. Le membre du personnel concerné se voit offrir une possibilité raisonnable de **présenter des observations sur la proposition de licenciement** ou sur toute question relative à l'affaire et de demander que les informations qu'il juge pertinentes pour l'affaire soient obtenues auprès de certains membres du personnel désignés. L'organe de contrôle mixte entend le membre du personnel en personne, chaque fois qu'il l'estime possible.

...

9. L'organe de contrôle mixte **établit un rapport contenant un exposé de ses considérations, ainsi que ses conclusions et recommandations.**

10. Le rapport de l'organe de contrôle mixte est transmis au Secrétaire général par l'intermédiaire du Comité des nominations et des promotions.

11. Lorsque le **Secrétaire général décide de mettre fin à un engagement permanent, le membre du personnel concerné reçoit, dans le préavis de licenciement, un exposé des motifs** de cette décision et des considérations, conclusions et.7q8871 0 595.32 842.05553

responsabilité du DMSPC la documentation nécessaire, notamment les documents relatifs à la performance du requérant, son plan d'amélioration de la performance et la correspondance électronique pertinente. Le Comité a donné au requérant une possibilité raisonnable de présenter des observations sur la proposition de licenciement, conformément aux paragraphes 4 et 7 de l'instruction ST/AI/222.

42. Le Tribunal relève que le Comité central de contrôle a entendu le requérant, ainsi que son premier notateur et ses deux autres supérieurs hiérarchiques au cours des périodes de notation 2019-2020 et 2020-2021. Il a également entendu le premier notateur du requérant pour les périodes de notation allant de 2013-

membres du Comité central de contrôle ont été nommés pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022. La proposition de licenciement du requérant ayant été examinée par le Comité en septembre et en octobre 2021, l'argument du requérant est dénué de fondement.

47. S'agissant de l'argument du requérant selon le