



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2009/046/
JAB/2008/089
Jugement n° : UNDT/2010/107
Date : 9 juin 2010
Original : Français
Anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

RIQUELME

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Carmen Artigas

Conseil pour le défendeur :
Steven Dietrich/Stephen Margetts, Service de droit administratif du Bureau de la
gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. À l'issue d'une procédure de sélection par concours, le requérant a été engagé par l'ONU dans le cadre d'un contrat d'urgence limitée à six mois relevant de la série 100 du Règlement du personnel en tant que superviseur des achats à la classe G-7 au Groupe des achats de la Commission économique pour l'Amérique

retraite et avait déjà formé d'autres employés. Cette formation ne figurait pas dans sa définition d'emploi et il n'existait aucun plan de travail écrit à ce sujet. Elle a indiqué qu'elle avait essayé d'aider le requérant en passant deux heures par jour avec lui pendant à peu près deux mois. Elle a dit que, en fait, elle a eu beau faire, il n'a pas maîtrisé les règles à appliquer en matière d'achat ou n'en était pas capable. En fait, elle estimait que, vu la documentation qu'elle a à sa disposition, les informations contenues dans le Manuel des achats et les explications qu'elle lui a elle-même données et le fait qu'elle était disponible pour discuter des problèmes qu'il pouvait rencontrer, toute personne consciencieuse ayant acquis une expérience en matière d'achats dans des situations commerciales en dehors de l'ONU aurait dû pouvoir comprendre et remplir les fonctions de superviseur.

9. La Chef de section a attesté qu'à la fin février 2008, lorsqu'elle est retournée au bureau après son congé annuel, elle a pu s'apercevoir que le requérant en avait pris un lui-même sans laisser d'instructions au Groupe, elle a commencé à dire que le contrat du requérant ne serait pas renouvelé en 2008, en raison de sa piètre performance. Elle a toutefois indiqué avoir décidé de ne pas renouveler son contrat que le 8 mars 2008, lorsqu'elle a écrit au Bureau de la gestion des ressources humaines à ce sujet, et que sa décision était fondée sur « sa réticence à apprendre, son absence de maîtrise du sujet, son incapacité à respecter les règles et son incapacité à la gestion ». Le 17 mars 2007, la Chef de section a, sur l'ordre du Bureau de la gestion des ressources humaines, achevé d'établir le « Rapport sur le personnel engagé pour une durée

des faits qui critiquent la performance du requérant. Le conseil pour le requérant a fait valoir que les éléments de preuve présentés par la Chef de section devaient être évalués en tenant compte du fait qu'elle était tenue de justifier ses décisions et aussi qu'elle a pu influencer l'ancienne superviseuse. C'est naturellement vrai, mais d'un autre côté, l'issue de l'affaire souhaitée par le requérant peut avoir pesé sur la fiabilité de ses propres éléments de preuve. D'une manière générale, ces considérations sont rarement utiles. Je préfère me fier à l'opinion que je me fais des témoins, aux faits objectifs et à la logique des événements. L'explication la plus plausible est que le requérant a reconstitué les événements pour expliquer ce qui, autrement, apparaîtrait comme une impossibilité inexplicable de s'acquitter de ses fonctions, reconstitution qui me frappe comme étant intrinsèquement peu convaincante. J'ai beaucoup de mal à accepter qu'il ait été si peu à la hauteur qu'il lui ait fallu une formation aussi étendue que celle dont il peut avoir eu besoin; c'est d'autant plus difficile à admettre qu'il avait à portée de la main plusieurs programmes d'autoformation : il lui suffisait de puiser dans le manuel, les sites, les exemples des autres agendas et les dossiers eux-mêmes auxquels il avait pleinement accès en tant que superviseur, sans parler de l'assistance que fournissait en permanence l'ancienne superviseuse. Il n'a pas expliqué pourquoi tous ces éléments d'information n'auraient pas pu être suffisants, avec les questions qu'il aurait pu poser aux autres membres du Groupe, pour lui permettre, au moins, d'obtenir des résultats sensiblement meilleurs que ceux auxquels il affirmait lui-même pouvoir parvenir. En fait, considérés dans leur intégralité, ses éléments de preuve n'ont jeté pratiquement aucune lumière sur la difficulté du travail qu'il était censé entreprendre, laquelle aurait pu expliquer ses problèmes (je dois indiquer que je n'ai tiré aucune conclusion de son comportement, car il a témoigné par le biais d'un interprète).

14. Je me sens obligé de conclure – au moins sur la base de l'hypothèse la plus vraisemblable – que le requérant était bel et bien incapable de s'acquitter de ses responsabilités à un niveau adéquat et que la cause la plus importante de cet état de choses n'était pas l'absence de formation ou d'assistance, encore que je reconnaisse, pour être tout à fait équitable à son égard, qu'il aurait fallu faire davantage pour lui faciliter la transition entre un emploi extérieur à l'ONU et les exigences de son nouvel emploi. Je suis convaincu que c'est son attitude personnelle qui a été la cause principale de son incapacité de s'intégrer avec un degré de succès raisonnable, même si une aide plus conséquente aurait été nécessaire, ou au moins souhaitable, pour lui permettre d'être pleinement efficace. Le problème tenait en partie à la charge de travail du Groupe et au fait que le personnel était peu nombreux, ce qui limitait l'appui qu'il aurait pu obtenir de ce personnel et, assurément, celui qu'aurait pu lui fournir la Chef de section. Au surplus, des périodes de congé se sont malencontreusement télescopées, ce qui a accentué le degré de déconnexion. Toutefois, la formation et l'appui offerts au requérant auraient dû au moins raisonnablement suffire pour lui permettre d'obtenir des résultats supérieurs (et qui, je le pense, auraient rendu le renouvellement de son contrat très probable, sinon certain) à ceux auxquels il est parvenu. Il importe de considérer que la question principale est celle de savoir si la Chef de section était fondée à conclure qu'une performance insuffisante justifiait le non-renouvellement du contrat du requérant. Si cette décision a été raisonnablement fondée sur les données à sa disposition sans être

influencée par des éléments étrangers à l'affaire, y compris des préventions, par l'omission d'un aspect important ou par une erreur de fait ou de droit importante, et si, en l'absence d'une erreur manifeste, elle n'a pas été telle qu'aucun décideur raisonnable ne l'aurait prise, on ne peut pas considérer qu'elle a été prise en violation des obligations contractuelles de l'Organisation, même si le Tribunal aurait pu être amené à prendre une décision différente. Il appartient pas à celui-ci de substituer son jugement au jugement raisonnable et transparent du ou des fonctionnaires responsables qui se sont conformés aux règles applicables au processus décisionnel. En dehors de toute considération strictement juridique, le Tribunal est presque inmanquablement dépourvu des compétences qui pourraient lui donner la certitude que son jugement est le meilleur. J'admets que le Chef de section croyait sincèrement, au moins, que la formation d'appui fournis au requérant aurait dû lui permettre d'atteindre un niveau de résultats suffisant – sinon idéal – et que son opinion selon laquelle sa performance était si insuffisante qu'elle rendait injustifiable le renouvellement de son contrat n'était pas manifestement abusive ou injuste au point que cette décision portait atteinte aux droits du requérant.

15. Étant donné que la Chef de section estimait que la performance du requérant était nettement inférieure à ce que l'on attendait de lui, la question se pose de savoir si elle aurait dû faire davantage appel de son attention sur l'étendue de ses défaillances et si elle aurait dû mettre en place une formation susceptible d'améliorer la situation. Elle lui avait signalé certains problèmes, tels que fait qu'il n'avait pas lu le manuel, le nombre insuffisant de contrats finalisés, la mauvaise qualité du projet de plan d'achats et son ignorance de l'état actuel des marchés dont le Groupe s'occupait. Il bénéficiait de l'assistance de l'ancienne superviseuse, qui avait manifestement les compétences nécessaires. Les griefs formulés d'une façon générale par le requérant au sujet de l'absence de directives ou d'assistance sont rien moins que convaincants. Je pense qu'il savait parfaitement que sa performance était très loin d'être optimale, mais qu'il était incapable, pour une raison ou pour une autre, de redresser la situation. Compte tenu de la charge de travail du Groupe et des responsabilités générales de la Chef de section, j'ai acquis la conviction qu'elle en a fait assez s'agissant tant de porter la situation à l'attention du requérant que d'essayer de l'aider à y remédier.

16. Comme il s'ensuit nécessairement que la Chef de section pouvait raisonnablement conclure que le contrat du requérant ne devrait pas être renouvelé, il est à proprement parler inutile de traiter la question de l'évaluation formelle. Cela dit, compte tenu des preuves présentées par les deux parties sur cette question, il me semble, pour être juste avec eux, que je dois l'aborder.

L'évaluation de la performance du requérant

17. L'instruction administrative ST/AI/2002/3 présente un système d'évaluation et de notation formel et complet. En vertu de sa section 1, elle s'applique obligatoirement aux fonctionnaires nommés pour un an ou moins (à quelques exceptions près qui sont ici sans intérêt) et, dans l'exercice de pouvoirs discrétionnaires, aux fonctionnaires engagés pour une période inférieure, comme dans

le cas du requérant, « si leur situation le justifie, compte tenu de la nature et de la durée des fonctions exercées et des caractéristiques hiérarchiques de l'unité à laquelle ils sont affectés ». La Chef de section a indiqué que lors de sa prise de fonctions ou peu de temps après, lorsque (comme mentionné) le requérant a été informé de la nature du travail qu'il aurait à fournir ainsi que de ses objectifs, elle lui a également dit que son contrat serait renouvelé si les services donnaient satisfaction. Je déduis de ces assurances initiales en matière de prolongation de contrat qu'elle prévoyait que la performance du requérant était bonne et que son contrat serait renouvelé, si bien que, le moment venu le système prévu par l'instruction administrative ST/AI/2002/3 serait appliqué pour évaluer sa prestation. Le facteur qui a véritablement enclenché ce processus apparaît l'opinion de la Chef de section, qu'elle s'était formée en novembre 2007, dans laquelle le requérant avait besoin d'aide pour établir les indications et les informations concernant les tâches et les objectifs dont elle lui avait parlé; elle a déclaré dans sa déposition que la procédure de l'ePAS faciliterait ce processus, même si, à proprement parler, seuls les fonctionnaires nommés pour un an au moment tenu d'engager cette procédure. Elle lui a donc demandé de l'engager l'en expliquant qu'il devait prendre contact avec la section des ressources humaines pour obtenir les informations nécessaires et que l'ancienne superviseuse l'aiderait à préparer les documents nécessaires. Quand elle lui a demandé où il en était en décembre, il lui a dit qu'il ne s'y était pas mis parce que la section des ressources humaines n'avait dispensé aucune formation. Elle lui a expliqué qu'il n'avait pas besoin de formation pour cela et que l'ancienne superviseuse l'aiderait. Elle a demandé de lui fournir des documents types afin qu'il puisse établir un plan de travail individuel. Le 28 décembre 2007, l'ancienne superviseuse a adressé au requérant un courriel auquel était jointe une note qui contenait une description des objectifs et des compétences nécessaires pour l'établissement de son ePAS. Elle indiquait dans son courriel que la note correspondait au travail d'un fonctionnaire chargé des achats, hors classe, qui était en grande partie identique à celui d'un superviseur des achats. La note de trois pages donnait une description détaillée du travail, des compétences et des objectifs d'un fonctionnaire chargé des achats, hors classe ainsi qu'un résumé des obligations professionnelles en matière de supervision. Il ne semble pas que le requérant ait posé la moindre question au sujet de ce courriel ou de la note. Il a toutefois indiqué dans sa déposition qu'il pensait qu'il s'agissait d'un simple aperçu d'informations générales et que la Chef de section le rencontrerait ultérieurement pour discuter du contenu de ce courriel, afin qu'il puisse élaborer un plan de travail détaillé. Il a dit que la définition d'emploi qui lui avait été fournie était très différente de celle qu'il s'attendait à recevoir directement de son Chef de section pour pouvoir mettre au point son plan de travail, c'est-à-dire un plan de travail détaillé comportant une série d'objectifs et de résultats qu'il devait réaliser et en fonction desquels sa performance serait évaluée. Il a également dit que ce qu'on lui avait donné était inadéquat, mais qu'il n'avait pas provoqué de rencontre à cette fin. La Chef de section et l'ancienne superviseuse ont indiqué dans leur déposition que le plan de travail du Groupe, qui était également nécessaire pour établir le plan de travail de l'ePAS, figurait sur un tableau noir dans le bureau de la Chef de section, que le requérant n'a pas contesté.

18. Je ne suis naturellement pas compét

que, sans être indifférent aux difficultés qu'elle a pu poser au requérant, je ne vois rien qui puisse me donner à penser qu'elle était injustifiée.

28. Les griefs du requérant concernant des allégations de harcèlement par la Chef de section ont été examinés par un jury dont le rapport a été remis par le défendeur. Le conseil pour le requérant a élevé une objection contre son admissibilité. Au final, je me suis prononcé sur la requête sans me référer à ce rapport.

Conclusion

29. La requête est rejetée dans son intégralité.

Note sur le conseil pour le requérant

30. Le conseil pour le requérant, qui est juriste qualifiée, l'a représenté à titre gracieux. Cette affaire a requis l'examen d'un grand nombre de documents et les audiences se sont étalées sur plusieurs jours.

31. Le Tribunal sait gré au conseil pour le requérant de la qualité de l'assistance qu'elle lui a apportée dans l'examen d'une affaire difficile et assez complexe, sans jamais manquer à son devoir consistant à défendre son client en tirant parti de chaque argument susceptible d'être présenté en sa faveur. Ce faisant, elle s'est montrée fidèle aux meilleures traditions du barreau indotien, sans lequel pas plus ce tribunal que n'importe quel autre tribunal chargé d'administrer la justice ne pourrait remplir cette fonction.

(Signé)
Juge Michael Adams

Fait ce 9 juin 2010

Enregistré au greffe ce 9 juin 2010

(Signé)
Hafida Lahiouel, Greffier, New York