

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

S. (n° 5)

c.

ONUUDI

124^e session

Jugement n° 3842

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUUDI), formée par M^{me} Z. S. y le 25 juillet 2014 et régularisée le 11 novembre 2014, la réponse de l'ONUUDI du 9 mars 2015, la réplique de la requérante du 8 juin, régularisée le 3 juillet, et la duplique de l'ONUUDI du 14 octobre 2015;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste son rapport d'évaluation pour 2007.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 3252 et 3253, prononcés le 5 février 2014, portant respectivement sur les première et deuxième requêtes de la requérante. Il suffira de rappeler que le rapport d'évaluation du comportement professionnel de la requérante établi pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2007 contenait des notes et des observations défavorables de la part des deux premiers notateurs de l'intéressée et que son second notateur jugea que globalement son comportement professionnel «nécessit[ait] une amélioration». Sur la base de cette évaluation, la requérante vit son contrat renouvelé pour une année seulement et son avancement d'échelon, qui était prévu pour le 1^{er} août 2008, fut suspendu. La requérante contesta en vain son rapport d'évaluation pour 2007,

d'abord en présentant une objection, puis en soumettant une demande de réexamen au Directeur général. À la suite du rejet de cette demande, la requérante saisit la Commission paritaire de recours, qui recommanda le rejet du recours comme tardif. La décision du Directeur général du 30 mai 2011 d'approuver cette recommandation fut contestée par la requérante dans sa deuxième requête devant le Tribunal. Dans son jugement 3253, le Tribunal annula la décision du 30 mai 2011 et renvoya la question devant la Commission paritaire de recours pour qu'elle examine le recours de la requérante sur le fond et se prononce à son sujet. Il accorda également à la requérante des dommages-intérêts et des dépens.

À la suite du prononcé du jugement 3253, la Commission paritaire de recours se réunit dans une nouvelle formation pour examiner le recours de la requérante. Dans son rapport du 2 avril 2014, la Commission examina les arguments de la requérante. La Commission approuva les conclusions du jury chargé d'examiner l'objection, selon lesquelles aucune réunion consacrée au comportement professionnel n'avait eu lieu pour identifier les problèmes naissants et laisser suffisamment de temps à la requérante pour s'améliorer pendant le cycle d'évaluation. La Commission estima en outre que ledit jury n'avait commis aucune erreur de procédure. Elle conclut également que la décision de suspendre l'avancement d'échelon prévu avait été prise conformément au Règlement du personnel, que son rapport d'évaluation pour 2007 ne devait être ni annulé ni retiré de son dossier administratif, et que la décision de prolonger son contrat d'un an seulement était justifiée. Enfin, après avoir demandé à la requérante des informations complémentaires concernant ses allégations de brimades et de harcèlement, la Commission examina ces informations et constata qu'aucune preuve convaincante ne venait les étayer. Elle conclut que les prétentions de la requérante n'étaient pas justifiées, que ses arguments étaient infondés et que la décision du Directeur général du 3 février 2009 (par laquelle il entérinait la notation «faible» attribuée à deux aspects de son rapport d'évaluation ainsi que l'appréciation globale «nécessite une amélioration») devait être maintenue. Par lettre du 28 avril 2014, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé d'approuver les conclusions et les recommandations de la Commission

paritaire de recours et de rejeter le recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

À titre préliminaire, la requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision du 30 mai 2011 dans la mesure où l'ancien Directeur général a rejeté son recours sur le fond. Elle demande l'annulation de son rapport d'évaluation pour 2007 et le retrait dudit rapport de ses dossiers personnels, l'octroi à titre rétroactif de l'avancement d'échelon qui est suspendu depuis le 1^{er} août 2008, assorti d'intérêts, et l'annulation de son rapport d'évaluation pour 2006. Elle réclame une indemnité pour le traitement injuste, les brimades et le harcèlement subis, et pour le préjudice causé à sa carrière et à sa réputation professionnelle, ainsi qu'une indemnité pour tort moral au titre du préjudice psychologique subi. Elle réclame également des dépens.

L'ONUDI soutient que les conclusions de la requérante concernant son rapport d'évaluation pour 2006, ses demandes d'indemnisation au titre du préjudice causé à sa carrière et à sa réputation, et sa demande d'indemnité pour tort moral sont irrecevables faute d'épuisement des voies de recours interne. L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Les faits relatifs à la présente affaire sont en grande partie exposés dans les jugements 3252 et 3253 qui portent respectivement sur les première et deuxième requêtes de la requérante. Dans son jugement 3253, le Tribunal a annulé la décision par laquelle le Directeur général acceptait la recommandation de la Commission paritaire de recours de rejeter le recours interne de la requérante contre le rapport d'évaluation de 2007 contesté (ci-après dénommé le «rapport de 2007») au motif qu'il n'était pas recevable. Le Tribunal a renvoyé la question devant la Commission paritaire de recours afin qu'elle examine sur le fond le recours contre le rapport de 2007. Dans son jugement 3252, le Tribunal a annulé la décision d'accorder à la requérante une prolongation de contrat d'un an à compter du 15 juillet 2009, et ce, parce que cette

décision reposait en partie sur le rapport de 2007 contesté et que le recours contre ce rapport n'avait pas été examiné sur le fond. Il convient également de mentionner le jugement 3378 portant sur la troisième requête de la requérante, dans laquelle celle-ci a attaqué avec succès la décision de rejeter son recours interne dirigé contre son rapport d'évaluation de 2008.

2. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Cependant, les mémoires et les éléments de preuve produits par les parties sont suffisants pour que le Tribunal puisse se prononcer en toute connaissance de cause. La demande de débat oral formulée par la requérante est donc rejetée.

3. À la suite du prononcé du jugement 3253, la Commission paritaire de recours a examiné sur le fond le recours interne de la requérante contre le rapport de 2007 et a recommandé en substance qu'il soit rejeté dans son intégralité dans un rapport daté du 2 avril 2014. Le Directeur général a approuvé cette recommandation, ce dont la requérante a été informée par lettre du 28 avril 2014. Telle est la décision attaquée.

4. Les motifs sur lesquels s'appuie la requérante pour attaquer la décision du 28 avril 2014 sont difficiles à percevoir du fait que l'intéressée incorpore par renvoi, et invoque, les moyens soulevés dans sa deuxième requête. Cette manière de présenter les arguments dans le cadre d'une nouvelle procédure n'est pas acceptable (voir, par exemple, les jugements 3692, au considérant 4, et 3434, au considérant 5). Néanmoins, le Tribunal s'efforcera de dégager ces arguments des éléments du dossier et de les examiner.

5. Toutefois, à titre préliminaire, il y a lieu de se pencher sur les fins de non-recevoir opposées par l'ONUDI à certains aspects de la requête. Dans la présente procédure, la requérante entend contester son rapport d'évaluation pour 2006 (ci-après dénommé le «rapport de 2006»). L'ONUDI fait valoir, à juste titre, que ce rapport n'a pas fait l'objet du recours interne qui a abouti à la décision attaquée. Même s'il avait été produit comme élément de preuve dans le cadre du recours interne, on ne saurait considérer que le recours lui-même était dirigé à la fois contre

le rapport de 2006 et le rapport de 2007. La requérante n'a donc pas épuisé les voies de recours interne s'agissant du rapport de 2006, et sa requête, en tant qu'elle conteste ce rapport, est irrecevable.

6. La requérante présente en l'espèce des demandes de dommages-intérêts à plusieurs titres, qui, selon l'ONUDI, sont irrecevables faute d'avoir été présentées dans le cadre du recours interne. Ces demandes étant sans fondement, il n'y a pas lieu d'examiner la question de leur recevabilité.

7. Les principes régissant l'examen par le Tribunal de la contestation des rapports d'évaluation du comportement professionnel sont bien établis. En effet, ils sont exposés dans le jugement 3378, au considérant 6. Le Tribunal reconnaît que ces rapports relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peuvent être annulés ou modifiés que pour un vice de forme ou de procédure, une erreur de fait ou de droit, l'omission de tenir compte de faits essentiels, un détournement de pouvoir ou des déductions inexactes tirées du dossier. Toutefois, le Tribunal insiste sur le respect des procédures établies aux fins de l'évaluation du comportement professionnel.

8. En l'espèce, dans le rapport de 2007, en tant qu'il concerne les évaluations par les deux premiers notateurs de l'intéressée, le comportement professionnel de la requérante a été pour l'essentiel jugé satisfaisant. Son travail, tant en qualité qu'en quantité, sa capacité à travailler de manière autonome, son sens de l'initiative, le souci du client et son aptitude à résoudre les problèmes ont été évalués comme satisfaisants. En revanche, son aptitude à travailler en équipe et son adaptabilité/flexibilité ont été évaluées comme faibles. La raison justifiant ces dernières évaluations a été précisée par les premiers notateurs, selon lesquels «l'intéressée ne répond[ait] pas de manière constructive aux propositions d'amélioration et/ou aux suggestions relatives à l'organisation de son travail». Cette observation laisse entendre que des discussions avaient eu lieu à ce sujet. La requérante, dans ses commentaires sur le rapport de 2007, a nié que son «aptitude à travailler en équipe» avait fait l'objet de discussions.

9. Par la suite, la requérante a présenté, conformément à la procédure prévue à l'alinéa a) de la disposition 104.08 du Règlement du personnel ainsi qu'à l'appendice M dudit règlement, une déclaration d'objection qui a fait l'objet d'une enquête par un jury. Ce dernier a rendu un rapport daté du 13 janvier 2009. Il y a lieu de noter que le jury a lui-même entendu la requérante, ses deux premiers notateurs et son second notateur. Dans ce rapport, la première constatation du jury est que la procédure officielle n'avait pas été suivie pour «l'évaluation du comportement professionnel de 2007», et ce, à trois égards. Les exigences en cause résultaient principalement de l'instruction administrative n° 15 du Directeur général du 26 juillet 2002 concernant le suivi du comportement professionnel. Le premier vice de procédure tenait, semble-t-il, au fait que les objectifs n'avaient pas été établis au début de l'année et qu'une évaluation n'avait pas été menée sur la base des objectifs fixés. Le deuxième vice de procédure concernait l'absence de réunions consacrées au comportement professionnel en cours d'année afin de partager en temps voulu des informations sur les problèmes avérés et/ou potentiels et permettre ainsi une amélioration pendant l'année. Le troisième vice de procédure tenait à l'absence de réunion entre le(s) supérieur(s) hiérarchique(s) et la requérante avant l'appréciation finale.

10. Il convient toutefois de rappeler que la difficulté fondamentale, telle que perçue par les premiers notateurs de l'intéressée, est l'attitude de cette dernière et son inaptitude à travailler en équipe. À ce sujet, le jury a procédé à des constatations explicites et précises sur la question de savoir dans quelle mesure cela avait été discuté avec la requérante et sur la véracité des critiques formulées à son encontre. Le jury a déclaré que «le comportement de la [requérante], pour ce qui est de la non-acceptation des observations et des critiques constructives en vue de l'amélioration de son attitude, a été confirmé par son supérieur hiérarchique direct, le chef de l'unité, le directeur de service et le département des ressources humaines. Lors de l'entretien avec [la requérante], le jury a également eu le sentiment que cela pouvait être le cas», et a ajouté que «[la requérante] sembl[ait] avoir des difficultés à travailler en équipe». Le jury a conclu ce qui suit :

«Après avoir examiné minutieusement toutes les sources disponibles, le jury a conclu que l'évaluation s'est faite sur la base des services et de la conduite professionnelle de [la requérante] durant la période de notation. Les appréciations détaillées figurant dans la partie IV [du rapport de 2007] sont étroitement liées aux commentaires écrits dans la même partie et portent sur l'aptitude à travailler en équipe en faisant preuve de la flexibilité requise.

Par conséquent, l'objection n'est pas justifiée et n'est pas étayée par les conclusions de l'enquête. Le jury estime que les évaluations des premiers notateurs et l'appréciation finale du second notateur sont justifiées et doivent donc être **maintenues.**»*

11. À la suite du prononcé du jugement 3253, la Commission paritaire de recours a examiné un recours interne introduit par la requérante le 9 juillet 2009, dans un rapport daté du 2 avril 2014. Ce recours était dirigé contre une décision administrative du 3 février 2009 approuvant les conclusions du jury. La Commission a pris note des conclusions du jury relatives aux vices de procédure concernant l'évaluation du comportement professionnel de la requérante ayant abouti au rapport de 2007, même si elle n'a mentionné que l'un de ces vices (l'absence de réunions consacrées au comportement professionnel). La Commission n'a relevé aucune irrégularité dans la procédure suivie par le jury. Elle a également examiné l'abondante documentation fournie par la requérante à l'appui de son allégation de brimades et de harcèlement, et a conclu qu'il n'existait aucune preuve convaincante de brimades ou de harcèlement.

12. Si certaines observations formulées par la Commission paritaire de recours sont contestables, c'est à juste titre que cet organe a conclu que la procédure suivie par le jury n'était entachée d'aucune erreur. Il ressort du rapport du jury que celui-ci a analysé de manière attentive et réfléchie le rapport de 2007, ce qui a supposé d'enquêter par lui-même sur la manière dont ce rapport avait été élaboré ainsi que sur le fond des critiques formulées sur le travail de la requérante. Il est vrai que le jury a constaté certains vices de procédure concernant la manière dont l'évaluation du comportement professionnel de la requérante avait été

* Traduction du greffe.

menée durant la période de notation et la manière dont le rapport de 2007 avait été établi. Toutefois, le jury ayant mené sa propre enquête, notamment en procédant à l'audition de la requérante et de ses deux premiers notateurs, il était bien placé pour s'exprimer au sujet du rapport de 2007 et des conclusions qu'il contenait. Force est de constater que le jury était convaincu que des discussions avaient bien eu lieu entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques concernant les principales lacunes de cette dernière qui avaient été constatées. En définitive, les vices de procédure relevés par le jury, et repris, jusqu'à un certain point, par la Commission paritaire de recours, étaient sans incidence. Par ailleurs, la requérante n'a pas établi qu'en fait la conclusion de la Commission paritaire de recours au sujet des allégations de brimades et de harcèlement est erronée. C'est donc à bon droit que le Directeur général a rejeté le recours interne et a approuvé la recommandation tendant à ce que le rapport de 2007 soit maintenu.

13. La requête s'avère mal fondée et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 18 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ