

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

**K.**  
**c.**  
**FAO**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4010**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. E. A. K. le 28 juillet 2014 et régularisée le 16 août 2014, la réponse de la FAO du 16 janvier 2015, la réplique du requérant du 30 mars, régularisée le 10 avril, et la duplique de la FAO du 16 juillet 2015;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste ses évaluations professionnelles pour 2012 et la décision de renouveler son engagement de durée déterminée pour une période de six mois et non d'une année, puis celle de ne pas le renouveler au-delà de sa date d'expiration, soit le 31 décembre 2013.

Le requérant a été nommé le 1<sup>er</sup> janvier 2009 au poste de forestier, au grade P-3, au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans, qui fut par la suite prolongé d'un an, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012.

Le 5 décembre 2012, le supérieur hiérarchique et premier notateur du requérant établit le Rapport d'évaluation professionnelle (PAAR selon son sigle anglais) le concernant pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012 et y fit notamment observer que, globalement, les résultats professionnels du requérant en 2012 «n'[avaient] pas été

satisfaisants, principalement en raison de faiblesses observées dans les compétences, qui [avaient] eu une incidence négative sur son rendement»\*. Il ajouta qu'au cours des mois suivants les activités et résultats du requérant allaient être suivis de près pour déterminer s'il avait remédié aux faiblesses signalées. Le supérieur hiérarchique attribua au requérant l'appréciation d'ensemble suivante : «Insatisfaisant – résultats professionnels systématiquement bien en-dessous du niveau requis pour le grade»\*.

Peu après, par memorandum du 13 décembre 2012, le requérant fut informé que, compte tenu de l'appréciation «insatisfaisant» inscrite dans le PAAR, son engagement ne serait prolongé que de six mois, soit jusqu'au 30 juin 2013. Le requérant ajouta ses commentaires au PAAR le 14 décembre 2012. Il contestait l'appréciation formulée par son supérieur hiérarchique et signalait que ses résultats professionnels avaient été qualifiés d'insatisfaisants «sur la base de prétendues soudaines faiblesses dans les compétences»\*, alors même qu'il avait atteint tous les objectifs de son plan de travail. Dans un document joint au formulaire PAAR, il apporta des précisions à l'appui de sa position. Le directeur de la division et second notateur signa le PAAR du requérant le 17 décembre 2012, indiquant que le requérant éprouvait «des difficultés à obtenir des résultats concrets dans [son] domaine de travail et de compétence»\*.

Le 4 février 2013, le supérieur hiérarchique du requérant remplit le formulaire intitulé «Système de gestion et d'évaluation de la performance»\* (PEMS selon son sigle anglais) et attribua au requérant les notes globales suivantes : Plan de travail «1 – Pas atteint»; Objectifs de développement «3 – Pleinement atteint»; Compétences «2 – En cours d'acquisition». Les observations du groupe de notateurs (à savoir le retour d'information de plusieurs collègues) sur les résultats professionnels du requérant étaient positives et la note moyenne qu'ils attribuaient pour le plan de travail, les objectifs et les compétences était «3 – Pleinement atteint».

---

\* Traduction du greffe.

Le 11 mars 2013, le requérant déposa un recours auprès du Directeur général pour contester le PAAR et l'examen relevant du PEMS, ainsi que la décision de ne prolonger son engagement que de six mois. Ce recours fut rejeté et, le 28 mai 2013, le requérant forma un recours auprès du Comité de recours. Dans un courriel du 6 juin 2013, son supérieur hiérarchique de second niveau l'informa que son engagement serait prolongé pour une période supplémentaire de six mois, à savoir jusqu'au 31 décembre 2013, et que l'évaluation de ses résultats professionnels pendant ces six mois permettrait à l'administration de déterminer les mesures à prendre à l'expiration de son engagement. Par mémorandum du 24 décembre 2013, la directrice du Bureau des ressources humaines informa le requérant que son engagement ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 31 décembre 2013, et qu'une indemnité lui serait versée en guise de préavis.

Le Comité de recours présenta son rapport au Directeur général le 21 mars 2014. Il recommanda le rejet du recours et formula des recommandations générales sur la manière dont l'Organisation devait mener le processus PEMS, en particulier l'examen à mi-parcours prévu dans le cadre du PEMS.

Par lettre du 30 avril 2014, le Directeur général informa le requérant de sa décision de rejeter son recours dans son intégralité conformément à la recommandation du Comité de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général de rejeter son recours et d'ordonner à la FAO de modifier les appréciations figurant dans le PAAR et le rapport PEMS pour 2012 afin de qualifier ses résultats de «pleinement satisfaisants» ou, à défaut, de procéder à une nouvelle évaluation professionnelle pour 2012. Il demande également qu'il soit ordonné à la FAO de prolonger son contrat jusqu'à ce qu'il soit fait droit aux demandes précédentes, puis de prendre une nouvelle décision concernant la prolongation de son contrat. Il sollicite sa réintégration et le versement des traitements et indemnités qu'il aurait reçus dans son ancien poste, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'à la date de sa réintégration. Il réclame en outre une indemnité pour tort moral ainsi que les dépens.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et comme étant infondée dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la FAO en janvier 2009 en qualité de forestier de grade P-3, au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans. En juin 2010, l'engagement du requérant a été confirmé après une période probatoire d'une année, qui avait été prolongée de six mois. Son engagement a ensuite été prolongé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012, avant d'être prolongé de deux nouvelles périodes de six mois, la seconde prenant fin le 31 décembre 2013. La décision avait alors été prise de ne pas renouveler son engagement et, par conséquent, il quitta la FAO à cette date.

2. Il convient d'emblée de définir l'objet de la présente requête. En effet, la FAO conteste la recevabilité de la requête dans la mesure où le requérant semble contester, dans ses écritures, la décision de ne pas renouveler son engagement. Telle est la portée du paragraphe 20 de la réplique du requérant. En 2012, les résultats professionnels du requérant ont fait l'objet d'un examen et d'une évaluation. De fait, cette évaluation a été consignée dans deux documents. Le premier est un PAAR établi par le supérieur hiérarchique du requérant (premier notateur) et le directeur de la division dont il relevait (second notateur) en décembre 2012. Le second est un rapport PEMS établi en février 2013.

3. Le 11 mars 2013, le requérant a écrit au Directeur général pour former un recours contre «trois décisions liées entre elles»\* selon les termes de sa lettre. Il indiquait que la première était le PAAR pour 2012, la deuxième la décision de ne prolonger son contrat que de six mois jusqu'au 30 juin 2013 et la troisième le rapport PEMS pour 2012. La décision de prolonger son contrat de six mois lui a été communiquée par un mémorandum du 13 décembre 2012. Le recours déposé par le

---

\* Traduction du greffe.

requérant auprès du Directeur général a été rejeté par le Sous-directeur général dans une lettre datée du 25 avril 2013, dont il ressort notamment que le Sous-directeur général définissait l'objet du recours comme comprenant «la décision de l'Organisation de prolonger [l']engagement de durée déterminée [du requérant] d'une période de six mois, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2013»\*. Dans le recours qu'il a déposé auprès du Comité de recours le 28 mai 2013, le requérant a indiqué que «[l]e présent recours vise l'annulation de trois décisions liées entre elles»\*, à savoir les trois décisions mentionnées dans le recours formé le 11 mars 2013 auprès du Directeur général. Telle était la portée du recours selon le Comité de recours. C'est ce qui ressort du premier paragraphe du rapport du Comité du 21 mars 2014.

4. Or la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant, qui a directement abouti à son départ de la FAO le 31 décembre 2013, lui a été communiquée le 24 décembre 2013. Il s'agit d'une décision postérieure aux décisions visées par le recours qui vient d'être évoqué. En effet, la décision définitive et effective de ne pas prolonger le contrat du requérant, qui a donné lieu à sa cessation de service, a fait l'objet d'une procédure de recours distincte, puis du jugement 3799, dans lequel le Tribunal a décidé de rejeter la deuxième requête du requérant pour cause de forclusion. Partant, l'argument de la FAO selon lequel la question de la légalité de la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant au-delà du 31 décembre 2013, qui a directement donné lieu à son départ de la FAO, n'entre pas dans le cadre de la présente procédure, est fondé et, dans la mesure où le requérant cherche à attaquer cette décision, sa requête est irrecevable. La FAO conteste également la recevabilité de la demande d'indemnité pour tort moral formulée par le requérant, mais, pour des raisons qui seront exposées ci-après, il est inutile d'examiner cette question, même s'il est permis de douter que l'argument de la FAO soit fondé (voir, par exemple, le jugement 3080, au considérant 25).

---

\* Traduction du greffe.

5. Avant d'examiner les évaluations professionnelles du requérant pour 2012, il convient de rappeler les principes applicables en la matière. Ceux-ci sont bien établis. Le Tribunal reconnaît que «l'évaluation du mérite d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige du Tribunal qu'il reconnaisse le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation» (voir le jugement 3945, au considérant 7). Le Tribunal annulera un rapport uniquement pour un vice de forme ou de procédure, une erreur de droit ou de fait, l'omission de tenir compte de faits essentiels, un détournement de pouvoir ou des déductions manifestement inexactes tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 3842, au considérant 7, 3692, au considérant 8, 3378, au considérant 6, 3006, au considérant 7, et 2834, au considérant 7).

6. De plus, il convient de noter d'emblée que le recours formé par le requérant contre, entre autres, son PAAR pour 2012 et son rapport PEMS pour 2012 a donné lieu à un rapport unanime du Comité de recours, rendu le 21 mars 2014. Dans son rapport, le Comité a pour l'essentiel formulé des recommandations générales concernant l'examen relevant du PEMS. Deux d'entre elles concernaient l'examen à mi-parcours qui, bien que non obligatoire, avait été entrepris dans le cadre du rapport PEMS pour 2012 du requérant, sans toutefois être terminé «à mi-parcours», mais uniquement fin septembre, voire, comme l'affirme le requérant, début octobre. Le Comité a recommandé de rendre l'examen à mi-parcours obligatoire et d'imposer qu'il soit achevé le 30 juin au plus tard. Il a également recommandé que le processus PEMS soit amélioré grâce à la mise en œuvre d'une procédure plus formelle pour la sélection du groupe de notateurs. Mais la seule recommandation relative au bien-fondé des prétentions du requérant était que celles-ci ainsi que les demandes y afférentes soient rejetées pour le surplus.

7. En l'espèce, le rapport du Comité de recours, à l'instar de l'avis visé dans le jugement 3969, au considérant 11, comporte une analyse généralement équilibrée et avisée des questions soulevées dans le recours interne et, au vu de cette analyse, ses conclusions et recommandations étaient justifiées et raisonnables. Ainsi, il s'agit d'un rapport qui, conformément au principe récemment rappelé par le Tribunal dans le

jugement 3608, au considérant 7, mérite «la plus grande déférence» (voir aussi, par exemple, les jugements 3400, au considérant 6, et 2295, au considérant 10). Le requérant soutient que le Comité de recours a conçu son rôle de manière trop restrictive en ce sens qu'il a appliqué les principes que le Tribunal applique au réexamen d'une décision administrative. Il affirme que le rôle du Comité de recours est plus étendu (renvoyant aux jugements 3125 et 3077). Cet argument est valable pour les organes de recours en général. Cependant, en l'espèce, l'article 303.1.12 du Règlement du personnel semble limiter le rôle du Comité de recours pour ce qui est des questions relatives à l'insuffisance professionnelle. Quoiqu'il en soit, le Comité de recours a examiné les arguments et les pièces présentés par le requérant et les a rejetés.

8. Les moyens soulevés par le requérant dans sa requête reprennent en grande partie les arguments figurant dans son recours. Il affirme que les trois décisions faisant l'objet de la requête (le PAAR pour 2012, la décision de ne prolonger son contrat que de six mois jusqu'au 30 juin 2013 et le rapport PEMS pour 2012) «découlent du PAAR [pour 2012]»\*. Le requérant soutient que le PAAR était fondé sur de graves erreurs de fait concernant les activités qu'il avait menées en 2012. Il affirme en outre que le rapport PEMS pour 2012 est entaché de graves irrégularités procédurales. Il poursuit en analysant de manière détaillée l'évaluation, dans la section du PAAR pour 2012 consacrée aux «résultats et performances»\*, relative à sept de ses activités ayant suscité des critiques de la part de son supérieur hiérarchique, et affirme que d'un point de vue factuel les critiques étaient inexactes. Mais l'analyse du requérant ne fait ressortir aucune erreur de fait susceptible d'avoir eu une incidence concrète sur les conclusions finales relatives à ses résultats. Si l'analyse reflète l'opinion du requérant, évidemment en sa faveur, sur la manière dont il avait mené ces sept activités, elle ne fait apparaître aucune erreur de nature à justifier une intervention du Tribunal eu égard aux principes rappelés au considérant 5 ci-dessus. Le supérieur hiérarchique du requérant pouvait légitimement former l'avis qu'il a exprimé quant aux résultats du requérant, avis qui n'était entaché d'aucune erreur de fait substantielle.

---

\* Traduction du greffe.

Cet avis était fondé sur l'évaluation et l'examen des pièces du dossier. Même si le requérant est en désaccord avec cette évaluation et cet examen, ceux-ci relevaient du pouvoir d'appréciation du supérieur hiérarchique, et le requérant n'établissait aucune base juridique permettant de remettre en cause l'exercice de ce pouvoir ni d'annuler l'évaluation professionnelle qui était, en partie, fondée sur celui-ci.

9. Le requérant n'a pas non plus démontré l'existence d'un quelconque vice de procédure concernant le rapport PEMS pour 2012, ni que ce rapport trahissait, comme le prétend le requérant, un parti pris de la part de son supérieur hiérarchique. Or c'est au requérant qu'il incombe de rapporter la preuve du parti pris, ce qu'il n'a pas fait (voir, par exemple, le jugement 3753, au considérant 13).

10. La requête doit être rejetée comme dénuée de fondement.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> 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 26 juin 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ