

B. Z. (n° 2)

c.

FIDA

134^e session

Jugement n° 4543

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M^{me} R. B. Z. le 23 octobre 2018, la réponse du FIDA du 5 avril 2019, la réplique de la requérante du 17 juillet et la duplique du FIDA du 30 octobre 2019;

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:

La requérante conteste l'évaluation de ses performances pour l'année 2016.

Le 1^{er} février 2014, la requérante entra au service du Bureau du FIDA à Bujumbura (Burundi) en tant que chargée de programme de pays (CPM selon le sigle anglais), au grade P-4, au sein de la Division Afrique orientale et australe, en vertu d'un engagement de courte durée courant jusqu'au mois d'août 2014. À l'issue d'une procédure de sélection, elle fut ensuite nommée pour une durée déterminée de deux ans au même poste à partir du 4 septembre 2014 (soit jusqu'au 4 septembre 2016), étant en outre désignée en tant que représentante du FIDA au Burundi. Son contrat d'engagement comportait, en annexe III, une description de ses fonctions et stipulait qu'elle ne pouvait avoir aucun espoir d'emploi continu ou de conversion en un autre type de contrat et

que toute prolongation éventuelle dudit contrat était conditionnée, entre autres, à des performances réussies et à une conduite satisfaisante. Par ailleurs, la confirmation de son engagement était soumise à l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage de douze mois, soit jusqu'au 4 septembre 2015. Un plan de travail fut établi par son directeur régional et superviseur de l'époque, lequel plan fut signé par la requérante le 19 septembre 2014.

À l'issue des cinq premiers mois de sa période de stage, la requérante fit l'objet, de la part de son directeur régional et superviseur de l'époque, d'un rapport de stage intermédiaire globalement positif qu'elle signa le 1^{er} février 2015. Le superviseur mettait toutefois en avant diverses lacunes de la requérante dans l'exercice de ses fonctions, notamment en ce qui concerne l'insuffisance de ses connaissances de nouveaux concepts en matière de durabilité et d'efficacité de la transformation rurale, de ses compétences en *leadership*, ainsi que de sa capacité à atteindre un équilibre entre les questions de détail et une vision globale de haut niveau de ses fonctions.

À partir du mois de mai 2015, la requérante, inquiète face au contexte politique incertain du Burundi découlant d'un coup d'État manqué survenu le 15 mai 2015 et de l'approche des élections présidentielles prévues le 15 juillet 2015, effectua, à diverses reprises, des missions en dehors de son lieu habituel d'affectation à Bujumbura, et ce après avoir reçu l'accord de ses supérieurs. Au mois de juillet 2015, compte tenu de ce que l'état de santé de la requérante, évalué par le médecin-chef de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) le 9 juillet 2015 et confirmé par le médecin de la requérante à Bujumbura, s'était détérioré, cette dernière sollicita de son nouveau directeur régional et superviseur, en place depuis le 1^{er} avril 2015, l'autorisation de pouvoir rentrer au Siège du FIDA, à Rome. Son superviseur consentit de manière exceptionnelle à cette demande tout en lui indiquant qu'à son arrivée, il discuterait de la situation avec elle. Une réunion eut lieu le 23 juillet 2015 dans le cadre de laquelle il lui fut demandé de confirmer par écrit qu'elle resterait en fonction à Bujumbura à moins d'un ordre d'évacuation émanant du Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies, et ce conformément aux dispositions

applicables en la matière pour le FIDA. Le 29 juillet 2015, son superviseur, déclarant avoir reçu des instructions en ce sens de la part de sa hiérarchie, lui demanda de retourner sur son lieu habituel d'affectation à la fin de ses congés annuels, dont la date était fixée au 17 août. La requérante répondit qu'elle avait pris ses billets de retour pour Bujumbura et confirmait qu'elle acceptait d'affronter la situation d'insécurité au Burundi et de demeurer en permanence sur son lieu d'affectation à Bujumbura à moins d'un ordre d'évacuation, tel que précisé ci-dessus, ou d'une autorisation de voyage régulièrement accordée par sa hiérarchie.

Le 6 août 2015, son superviseur lui envoya le rapport de fin de stage dans lequel il proposait une prolongation de la période de stage pour six mois, soit jusqu'au 4 mars 2016. La requérante apposa ses observations et le rapport fut ensuite finalisé. La requérante donna à cet égard son accord exprès en vue d'une prolongation de sa période de stage pour six mois. Le 28 septembre 2015, son superviseur lui communiqua un plan d'amélioration des performances (PIP selon le sigle anglais) visant cette période de six mois, allant du 5 septembre 2015 au 4 mars 2016. Ce plan, qui portait la date du 22 septembre 2015 et prévoyait un suivi régulier du travail effectué et la communication de rapports de suivi mensuels, fut dûment signé et approuvé par la requérante. Le 2 octobre, cette dernière transmit à son superviseur un plan de travail détaillé couvrant le reste de l'année 2015. Elle reçut ensuite une copie de ce premier PIP finalisé par courriel du 30 octobre 2015.

Peu de temps avant, la requérante avait reçu, le 29 juillet 2015, un projet de rapport d'évaluation de ses performances à mi-parcours pour l'année 2015. Ce rapport fut par la suite retiré du dossier personnel de la requérante, étant donné que cette dernière se trouvait encore à ce moment-là en période de stage et était soumise à un PIP.

Un rapport de fin de stage fut établi à l'issue de la période de dix-huit mois écoulés et signé le 16 mai 2016 par le superviseur et le 26 mai 2016 par le chef de département. Compte tenu du fait que la période de stage était arrivée à son terme et que la durée maximale prévue avait été atteinte depuis le 4 mars 2016, l'engagement de la requérante fut confirmé à cette dernière date par application de l'article 2.5 du Règlement du personnel du FIDA. Toutefois, au vu des faiblesses constatées au

niveau de l'accomplissement de certaines compétences essentielles requises pour la fonction de CPM et du fait que, conformément aux règles applicables, une prolongation de la période de stage n'était plus possible, il fut décidé que l'intéressée serait soumise à un nouveau PIP à compter de la date de confirmation de son engagement jusqu'au 3 mars 2017.

En juin 2016, la requérante présenta une demande de conciliation.

Par lettre du 23 septembre 2016, notifiée à la requérante le lendemain, la conciliatrice lui notifia l'échec de la procédure de conciliation. Elle lui fit néanmoins savoir, d'une part, que plusieurs éléments avaient été ou étaient en train d'être supprimés de son rapport de fin de stage et, d'autre part, que son rapport d'évaluation des performances à mi-parcours pour l'année 2015 serait retiré de son dossier personnel car n'ayant pas lieu d'être.

Saisie d'un recours interne introduit par la requérante, la Commission paritaire de recours rendit son rapport le 31 janvier 2017 en concluant à l'irrecevabilité *ratione temporis* du recours du fait qu'il n'avait pas été adressé en temps utile à l'autorité compétente et était tardif. Elle estimait également que le recours était partiellement irrecevable du fait qu'il était, notamment, dirigé contre une décision qui était toujours au stade de la discussion entre les parties, à savoir le second PIP, finalement signé les 2 et 15 septembre 2016 par le superviseur et la requérante, et couvrant la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017. La Commission considérait par ailleurs qu'en tout état de cause, ce recours n'était pas fondé. Partant, elle recommanda son rejet. Par lettre du 20 février 2017, le Président du FIDA fit siennes ces recommandations.

Dans une première requête, introduite devant le Tribunal le 6 juin 2017, la requérante a demandé l'annulation de cette décision du 20 février 2017 rejetant comme irrecevable son recours dirigé – en dehors d'un point devenu sans objet – contre l'imposition d'un second PIP et l'extension de son contrat d'engagement pour une période de six mois seulement. Elle a également demandé l'annulation de certains actes pris avant cette décision, à savoir le rapport de stage du 16 mai 2016, le premier PIP et le rapport de stage du 22 août 2015.

Cette requête a été rejetée par le jugement 4542, également prononcé ce jour.

Dans l'intervalle, le 7 juillet 2016, lors de l'évaluation à mi-parcours à laquelle il avait été procédé, le superviseur de la requérante confirma que les performances de l'intéressée restaient insuffisantes au cours de ces six derniers mois. Il prit dès lors la décision de la soumettre à un nouveau PIP. Un projet dudit plan, portant la date du 5 août 2016, fut envoyé à l'intéressée pour commentaires le 11 août 2016 et celle-ci fut informée que la question d'une prolongation éventuelle de son engagement, du 3 septembre 2016 au 3 mars 2017, était à l'examen. Un entretien téléphonique eut lieu le 23 août au sujet du plan susmentionné. Par courriel du lendemain, le superviseur indiqua que l'entretien en question constituait la réunion de suivi mensuelle d'amélioration de ses performances dans le cadre du PIP et qu'il attendait de la requérante l'envoi de ses commentaires sur les projets de texte relatifs au second PIP et au procès-verbal de la réunion. Le 27 août, la requérante exprima son désaccord au sujet de la mise en place du second PIP et de son contenu. Son superviseur accepta de modifier la durée du plan (en indiquant qu'il couvrirait la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017) et lui fit savoir qu'il considérait le PIP amendé comme final. La version finale de ce second PIP fut signée par le superviseur le 2 septembre 2016 et par la requérante le 15 septembre suivant. Cette dernière précisa toutefois que c'était sous réserve de la prise en considération de ses commentaires au sujet de ce PIP, plan à l'égard duquel elle avait marqué sa désapprobation, notamment par des courriels du 27 août et du 2 septembre. Par lettre du 2 septembre 2016, la requérante reçut également notification de la décision du directeur de la Division des ressources humaines (ci-après «la DRH») de prolonger son contrat, venant en principe à expiration le 4 septembre 2016, pour six mois, soit jusqu'au 3 mars 2017, et ce de façon à couvrir la durée du second PIP. Tout comme cela avait été le cas lors de la conclusion de son engagement initial, la requérante était à nouveau informée que toute nouvelle prolongation éventuelle de son engagement était conditionnée, entre autres, à des performances réussies et à une conduite satisfaisante.

L'intéressée présenta, le 31 octobre 2016, une demande de conciliation concernant cette décision de prolongation de son engagement. Il fut conclu à l'échec de cette procédure de conciliation par lettre du 9 novembre 2017. Le 8 décembre 2017, la requérante contesta devant la Commission

paritaire de recours la prolongation de son engagement pour six mois seulement. Elle demandait notamment que celui-ci soit renouvelé pour une période de trois ans ou, à tout le moins, de deux ans, soit la durée de son engagement initial. Dans sa réponse, l'administration fit valoir que le recours était devenu sans objet du fait de la décision de non-renouvellement du contrat de l'intéressée, décision qui avait en effet été prise le 4 juillet 2017.

Le 21 février 2017, la requérante reçut notification du rapport d'évaluation finale de ses performances (PES selon le sigle anglais) pour l'année 2016. Ainsi qu'elle le reconnaît, elle en avait déjà été informée par courriel du 10 janvier 2017. Il était fait état dans ce rapport d'une performance globale «partiellement satisfaisante», et ce après appréciation par le Groupe d'examen de la gestion (MRG selon le sigle anglais) au niveau du Département qui, après avoir examiné l'évaluation des performances formulée par le superviseur, attribua à la requérante la note finale globale de 2, correspondant à un rendement «partiellement satisfaisant». Le 27 février 2017, à l'occasion de la dernière réunion de suivi mensuelle dans le cadre du second PIP, le superviseur informa la requérante qu'il recommandait de ne pas prolonger son engagement en raison de sa performance globale jugée insuffisante.

Par lettre du 3 mars 2017 du directeur de la DRH, la requérante fut informée que son engagement ne serait pas renouvelé en raison de ses services insatisfaisants. Tout en se référant aux six réunions et rapports de suivi mensuels relatifs au second PIP pour la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017, ce directeur précisait à la requérante qu'elle n'avait malheureusement pas atteint le niveau d'amélioration attendu au regard des principales compétences, ainsi que des compétences d'ensemble, requises pour le poste de CPM. Il lui était rappelé que le préavis de trois mois était inclus dans la période couverte par le second PIP, tel que précisé dans le projet initial daté du 5 août 2016, mais qu'il lui était tout de même accordé une prolongation d'un mois, soit jusqu'au 3 avril 2017, période durant laquelle elle serait placée en congé spécial avec plein traitement, afin de faciliter son rapatriement dans son pays natal. Par courriel du 9 mars 2017, l'ensemble des rapports de suivi mensuels furent à nouveau communiqués à la requérante. Il était fait

état dans ce courriel de ce que la requérante avait déjà reçu chacun de ces rapports de la part de son superviseur, et ce après chacune des réunions de suivi.

Les 22 mars et 8 avril 2017, la requérante introduisit deux recours internes par lesquels elle sollicitait auprès du directeur de la DRH le réexamen, d'une part, de la décision du 3 mars 2017 et, d'autre part, de son PES pour l'année 2016. Par décision du 4 juillet 2017, qu'elle affirme avoir reçue le 12 juillet, la requérante fut informée que la note finale de son PES pour 2016 était confirmée. Le 11 août 2017, elle saisit la Commission paritaire de recours afin d'obtenir, notamment, l'annulation de son PES, ainsi qu'une nouvelle évaluation de ses performances, de même qu'une compensation pour le préjudice prétendument subi. Elle mettait notamment l'accent dans ce recours sur le fait que l'examen des différentes évaluations formulées à son égard démontrait qu'il existait une volonté délibérée de sous-estimer et de critiquer son travail, de compromettre son futur au sein de l'organisation, de manipuler toute partie qui aurait affaire à elle dans le cadre de son travail et de détruire sa carrière, le tout fondé sur une discrimination du genre. Elle faisait également valoir qu'elle avait bien atteint les objectifs qui lui avaient été fixés pour cette période, de même qu'elle avait également lancé d'autres activités.

La décision de non-renouvellement de l'engagement de la requérante fut confirmée par la même décision du 4 juillet 2017. Le 11 août 2017, elle saisit également la Commission de ce litige afin notamment de se voir octroyer un nouvel engagement d'une durée de trois ans auprès du FIDA.

Avec l'accord de la requérante, la Commission décida de joindre les trois recours et rendit un rapport commun le 4 juin 2018. Considérant que l'insuffisance professionnelle alléguée de la requérante n'était pas correctement étayée, la Commission recommanda de considérer le PES pour l'année 2016 comme non valable et, partant, de le retirer du dossier personnel de l'intéressée, ainsi que d'annuler la décision de non-renouvellement de son engagement. À défaut, elle recommanda qu'une compensation adéquate soit accordée à l'intéressée. Le rapport restait par

ailleurs muet sur la question de la prolongation de l'engagement pour six mois, du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017, décidée le 2 septembre 2016.

Par lettre du 25 juillet 2018, le Président notifia à la requérante sa décision de ne pas suivre les recommandations de la Commission et de rejeter ses trois recours comme infondés. À ce titre, il indiqua que la manière de servir de l'intéressée, bien que satisfaisante au début, s'était progressivement détériorée, que cela avait été constaté par sa hiérarchie et mis en exergue par la mise en place d'un PIP et qu'il y avait, en conséquence, des raisons suffisantes au maintien de son PES pour l'année 2016, de même que du non-renouvellement de son engagement.

Par la présente requête, la requérante demande au Tribunal l'annulation de la décision du Président du 25 juillet 2018 en ce qu'elle maintient son PES pour l'année 2016. Elle sollicite également la réparation de l'intégralité du préjudice qu'elle estime avoir subi, qu'elle évalue à au moins 25 000 euros, ainsi que l'octroi d'une somme de 7 000 euros à titre de dépens pour les procédures administrative et contentieuse.

Le FIDA, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée et d'ordonner que la requérante assume ses propres dépens.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision du Président du FIDA du 25 juillet 2018 de maintenir son PES pour l'année 2016, de même que de la décision initiale relative à cette évaluation.

2. L'intéressée fait tout d'abord valoir que le refus de l'autoriser à présenter son recours interne en français devant la Commission paritaire de recours aurait porté abusivement atteinte à son droit de recours interne et au caractère équitable de la procédure de recours. Le FIDA observe que l'alinéa iii) du paragraphe 9.9 du chapitre 9 des Règlements d'application en matière de ressources humaines, dans sa version applicable à l'époque des faits, impose de manière expresse aux parties de produire leurs écrits de procédure en anglais dans le cadre

d'un recours interne devant la Commission. L'organisation défenderesse fait par ailleurs valoir que le droit d'être représenté par un avocat de son choix n'implique pas que la requérante, et son conseil, puissent faire usage d'une autre langue que l'anglais dans le cadre de cette procédure de recours interne.

Le Tribunal relève que, comme le fait valoir le FIDA, l'alinéa iii) du paragraphe 9.9 du chapitre 9 des Règlements d'application, dans sa version applicable à l'époque des faits, a, d'une part, un caractère impératif et limitatif et, d'autre part, a été correctement appliqué dans le cas d'espèce. De même, le droit d'être représenté par un avocat de son libre choix dans une procédure interne ne permet pas d'aller à l'encontre d'une disposition statutaire ou réglementaire qui impose l'usage d'une langue précise dans le cadre de cette procédure. La circonstance que le Règlement du Tribunal, pour sa part, autorise l'usage de l'anglais ou du français dans le cadre des procédures introduites devant lui est indifférente à cet égard.

Le premier grief soulevé par la requérante n'est pas fondé.

3. La requérante fait ensuite valoir que la décision du directeur de la DRH du 4 juillet 2017, consécutive à ses demandes de réexamen introduites les 22 mars et 8 avril 2017, concernant notamment son PES pour l'année 2016, serait entachée d'illégalité. En effet, elle soutient que, contrairement à ce que prévoit l'alinéa ii) du paragraphe 9.3 du chapitre 9 des Règlements d'application, ce directeur n'aurait pas informé l'auteur de ce PES que celui-ci était contesté, et cet auteur n'aurait pas, à son tour, pris l'initiative d'engager une discussion avec la requérante au sujet de sa demande de réexamen.

En l'espèce, le directeur de la DRH s'est exprimé comme suit: «Conformément au paragraphe 9.3 [du chapitre 9] des Règlements d'application [...], une procédure de réexamen a été menée, dans le cadre de laquelle [la question du PES pour l'année 2016 a été réexaminée], de même que les informations additionnelles que vous avez communiquées. À la suite de cette procédure, [le PES pour l'année 2016 a été confirmé].»*

* Traduction du greffe.

Il ressort en tout état de cause de cette motivation, de même que des circonstances du cas d'espèce, qu'un dialogue avec la requérante a bien eu lieu, notamment par la prise en considération par l'auteur du PES pour l'année 2016 des informations additionnelles communiquées par l'intéressée.

Il est par ailleurs fait état dans cette décision de ce que la procédure a été menée conformément au paragraphe 9.3 du chapitre 9 des Règlements d'application et l'organisation affirme que l'auteur de ce PES «a effectivement été averti comme il se doit».

Le grief ainsi soulevé par la requérante n'est pas fondé.

4. La requérante invoque également une violation des règles suivies en matière d'évaluation des performances, de même qu'une violation du principe de bonne foi. Elle fait en substance valoir que le FIDA, d'une part, ne l'aurait pas renseignée en temps utile sur les aspects insuffisants de son travail et, d'autre part, ne lui aurait pas donné de possibilité réelle de corriger les insuffisances alléguées. L'intéressée fait également valoir, en ce qui concerne le premier PIP auquel elle a été soumise pour la période allant du 5 septembre 2015 au 4 mars 2016, qu'aucun suivi mensuel de son travail n'aurait eu lieu et qu'aucun rapport final n'aurait été établi, contrairement à ce qu'exigent les alinéas v) et vi) du paragraphe 5.1.8 du chapitre 5 des Règlements d'application. De même, le second PIP auquel elle a été soumise pour la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017 n'a pas été effectif avant le mois de septembre 2016 et n'a fait l'objet d'aucun rapport de suivi mensuel, contrairement à ce qu'exige l'alinéa vi) du paragraphe 5.1.8 du chapitre 5 des Règlements d'application.

Le Tribunal rappelle tout d'abord que, selon sa jurisprudence constante en la matière, l'évaluation des mérites 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. Un rapport d'évaluation des performances sera donc uniquement annulé 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, notamment, les jugements 3692, au considérant 8, 3842, au considérant 7, et 4010, au considérant 5).

Le Tribunal considère qu'il ressort de l'état de fait ci-dessus, ainsi que des diverses pièces du dossier personnel de la requérante, que les critiques directement dirigées à l'encontre du PES de l'intéressée pour l'année 2016 ne sont pas fondées.

La requérante a en effet été, à de multiples reprises, renseignée en temps utile sur les aspects insuffisants de son travail et a également eu une possibilité réelle de corriger les diverses insuffisances qui lui avaient été reprochées.

De même, l'affirmation de principe de la requérante, selon laquelle les importantes lacunes constatées dans l'accomplissement de ses fonctions ne seraient pas établies est, d'une part, dénuée de toute critique précise et, d'autre part, contredite par une lecture attentive des pièces du dossier. Il en ressort en effet que l'organisation a pu raisonnablement considérer, sur la base des nombreux exemples exposés dans ces pièces, que la requérante n'avait pas fait preuve de certaines compétences cruciales requises pour l'exercice de la fonction de CPM.

S'agissant du second PIP, le Tribunal observe également que la mise en œuvre de ce plan a bien fait l'objet de réunions de suivi mensuelles entre la requérante et son superviseur, la dernière ayant eu lieu le 27 février 2017. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient la requérante, il ne résulte d'aucune disposition des Règlements d'application que deux PIP devraient nécessairement se suivre de manière ininterrompue ou qu'un tel plan ne pourrait pas commencer en cours d'année.

Enfin, dans le cadre de l'appréciation des performances globales d'un membre du personnel du FIDA durant une période donnée, rien, dans les dispositions invoquées par la requérante à l'appui de ses différents griefs, n'interdit à l'autorité de tenir compte tant des PES annuels que des suites réservées par le membre du personnel à d'éventuels PIP. Le paragraphe 5.1.8 du chapitre 5 des Règlements d'application prévoit, au contraire, de manière expresse qu'un PIP peut être établi au cours d'un cycle de PES.

Le grief, fondé sur une violation des règles suivies en matière d'évaluation des performances, n'est donc pas non plus fondé.

5. La requérante fait encore valoir que le second PIP aurait été adopté par une autorité incompétente, à savoir son superviseur, et non par le chef de département.

En application de l'alinéa viii) du paragraphe 5.1.8 du chapitre 5 des Règlements d'application, «[l]orsque des améliorations substantielles ont été réalisées mais que le rendement n'est pas à un niveau entièrement satisfaisant [correspondant à la note finale globale de] (3), le superviseur, en consultation avec le directeur de Division/chef d'Unité et le directeur de la DRH, peut recommander au chef de Département une prolongation de la période d'amélioration des performances» *. En l'espèce, le rapport de fin de stage, établi en mai 2016 et dans lequel un nouveau PIP était décidé, a bien été signé tant par le superviseur le 16 mai 2016 que par le chef de département en date du 26 mai 2016.

Ce grief n'est donc pas fondé.

6. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les griefs que fait valoir la requérante à l'encontre de son PES pour l'année 2016 et du second PIP ne sont pas fondés.

7. S'agissant de la décision du Président du 25 juillet 2018, la requérante considère que celle-ci serait illégale car elle ne comporterait pas de motivation adéquate qui permette de justifier le fait pour le Président de décider de ne pas suivre les recommandations formulées par la Commission paritaire de recours dans son rapport du 4 juin 2018.

Le Tribunal rappelle en la matière sa jurisprudence constante selon laquelle «le chef exécutif d'une organisation internationale est tenu, lorsqu'il statue sur un recours interne par une décision qui s'écarte, au détriment du fonctionnaire concerné, des recommandations formulées par l'organe de recours, d'exposer de manière adéquate les motifs pour lesquels il a estimé ne pas devoir suivre ces recommandations» (voir,

* Traduction du greffe.

par exemple, le jugement 4062, au considérant 3, et la jurisprudence citée).

Le Tribunal considère que la manière dont le Président a formulé la motivation, en sens contraire, de sa décision suffit à satisfaire aux exigences qui résultent en la matière de la jurisprudence du Tribunal. Le Président, d'une part, a en effet expressément renvoyé aux diverses appréciations formulées par les superviseurs de la requérante au sujet des performances accomplies par celle-ci, tout en les faisant explicitement siennes, et, d'autre part, a expressément fait référence aux raisons substantielles invoquées dans le PES de la requérante pour l'année 2016, document dont la Commission n'a aucunement tenu compte à l'appui de sa motivation. Or cette dernière appréciation, qui arrivait à la conclusion que la requérante n'avait pas démontré qu'elle avait atteint le niveau requis pour de nombreuses compétences cruciales relatives au poste de CPM, est bien l'élément prépondérant qui a conduit à la décision de non-renouvellement de l'engagement de la requérante au-delà du 4 mars 2017.

Le grief ainsi formulé quant à l'insuffisance de la motivation de la décision du Président du 25 juillet 2018 n'est donc pas fondé.

8. La requérante reproche également un prétendu manque d'impartialité de la part de son superviseur, ce dernier ayant formulé à son égard des critiques très largement injustes et excessives qui démontreraient une volonté claire de la stigmatiser et qui auraient engendré une erreur manifeste d'appréciation dans l'évaluation de ses performances. Elle en veut pour preuve une prétendue obsession de son superviseur à lui reprocher des voyages hors de son lieu habituel d'affectation, soit Bujumbura, lesquels voyages avaient pourtant été autorisés, à dénoncer l'implication du médecin-chef de la FAO dans l'appréciation de son état de santé en juillet 2015, de même qu'à se rendre coupable d'erreurs graves et multiples dans l'évaluation de ses performances.

Dans les considérants 3 à 6 du présent jugement, le Tribunal a déjà exposé les raisons pour lesquelles il a considéré que les griefs que fait valoir la requérante à l'encontre de son PES pour l'année 2016 et du second PIP ne sont pas fondés.

S'agissant de l'invocation d'un manque d'impartialité, le Tribunal rappelle que, selon une jurisprudence bien établie (voir, notamment, les jugements 3192, au considérant 13, 3314, au considérant 9, 3380, au considérant 9, et 3914, au considérant 7), c'est au requérant qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris ou de partialité. À cet égard, les éléments d'appréciation fournis doivent, en outre, être d'une qualité et d'un poids suffisants pour convaincre le Tribunal du bien-fondé d'une telle allégation.

Le Tribunal observe à ce sujet que, dès l'établissement du rapport de fin de stage en mai 2016, le superviseur a fondé son évaluation sur d'autres éléments que les reproches évoqués ci-dessus par la requérante. Ces mêmes reproches n'ont par ailleurs plus été évoqués lors des différentes évaluations ultérieures des performances de l'intéressée, qui ont été à la base de la décision de ne plus renouveler son engagement à dater du 3 avril 2017.

Il convient, en outre, de relever que les appréciations formulées par le superviseur à l'égard de la requérante ont été approuvées par d'autres autorités du FIDA, dont le MRG lors de l'attribution de la note finale globale de la requérante dans le cadre de son PES pour 2016, et qu'un spécialiste de la DRH a assisté à tous les entretiens de suivi mensuels qui ont eu lieu entre la requérante et son superviseur dans le cadre de la mise en place du second PIP.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la requérante n'apporte pas la preuve d'un manque d'impartialité à son égard de la part de son superviseur.

9. Dans sa réplique, la requérante soulève un nouveau moyen tiré d'un détournement de pouvoir. Elle affirme qu'au vu des arguments exposés par l'organisation en réponse aux diverses requêtes qu'elle a introduites devant le Tribunal, il y aurait lieu de considérer que le FIDA a procédé à un tel détournement en créant artificiellement, tout au long de la procédure suivie, les éléments qui devaient lui permettre, tout en la maintenant en service, de finalement lui notifier à son terme «la décision de fin de contrat mise en réserve».

Le Tribunal considère que cet ultime grief n'est manifestement pas fondé au regard de l'examen auquel il vient d'être procédé de l'ensemble des autres griefs invoqués par la requérante à l'appui de sa requête.

10. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 avril 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ