

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

**H.**  
**c.**  
**OMC**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4144**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. K. H. le 14 mai 2018, la réponse de l'OMC du 23 juillet et la lettre du 17 septembre 2018 par laquelle le conseil du requérant a informé le Greffier du Tribunal que le requérant ne souhaitait pas déposer de réplique;

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 :

Le requérant conteste la décision de ne pas modifier la note globale «partiellement satisfaisant» inscrite dans le rapport d'évaluation de son comportement professionnel.

Au moment des faits, le requérant était employé au titre d'un contrat de durée déterminée. Dans le rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2016, le requérant obtint la note globale «partiellement satisfaisant». Son supérieur hiérarchique de premier niveau considéra que, même s'il satisfaisait généralement à toutes les exigences de son poste, accomplissait les tâches quotidiennes qui lui étaient assignées et partageait volontiers ses connaissances avec ses collègues, il avait également fait preuve d'insuffisances dans ses compétences relationnelles «s'agissant de la volonté de rendre service, d'une bonne communication empreinte de tact, du travail d'équipe, de l'attitude professionnelle, de

la flexibilité et de l'adaptabilité»\*. Ces insuffisances avaient donné lieu à plusieurs incidents, dont certains étaient brièvement décrits dans le rapport d'évaluation du comportement professionnel. Le 1<sup>er</sup> mai 2017, le supérieur hiérarchique de deuxième niveau du requérant approuva l'évaluation globale réalisée par le supérieur hiérarchique de premier niveau. En juin 2017, dans ses observations finales sur le rapport d'évaluation de son comportement professionnel, le requérant fit part de son désaccord avec cette évaluation et nia toute attitude négative envers ses collègues. Il indiqua néanmoins qu'il était disposé à prendre les cours ou à suivre les formations jugés souhaitables.

Le 12 août 2017, le requérant soumit une demande de réexamen au Directeur général, lui demandant de faire passer la note globale du rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2016 de «partiellement satisfaisant» à «pleinement satisfaisant». Il soutenait que les dispositions régissant l'évaluation du comportement professionnel n'avaient pas été respectées et que son évaluation était à la fois injuste et imméritée. Le 21 août 2017, le Directeur général rejeta sa demande, affirmant qu'il n'était pas en mesure de remettre en question l'évaluation faite par le supérieur hiérarchique de premier niveau. Le requérant fut en outre informé qu'un plan d'amélioration de son comportement professionnel devait être mis en place en vertu du mémorandum administratif n° 967 du 23 février 2010 sur la gestion du comportement professionnel, et que la Division des ressources humaines (DRH) avait reçu pour instruction de l'aider à identifier ses besoins en matière de formation.

Le 18 septembre 2017, le requérant forma un recours devant la Commission paritaire de recours contre la décision du 21 août 2017, affirmant notamment que les politiques, règles et règlements régissant le processus d'évaluation du comportement professionnel n'avaient pas été respectés. Étant entendu qu'il acceptait de suivre une formation ou de prendre part à un plan d'amélioration de son comportement professionnel, il demanda la modification du rapport d'évaluation de

---

\* Traduction du greffe.

son comportement professionnel pour 2016 afin qu'y soit inscrite la note globale «pleinement satisfaisant».

Dans son rapport du 19 janvier 2018, la Commission paritaire de recours indiqua qu'elle n'avait trouvé aucun élément démontrant que le rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2016 avait été établi en violation du cadre juridique applicable. Elle recommanda, entre autres, que la note globale «partiellement satisfaisant» soit maintenue et que toute demande de transfert présentée par le requérant soit accueillie favorablement. Par un mémorandum daté du 16 février 2018, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé d'approuver le rapport de la Commission paritaire de recours et de maintenir sa décision du 21 août 2017.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OMC de modifier le rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour y inscrire la note globale «pleinement satisfaisant» avec plein effet rétroactif et de retirer de son dossier personnel toute mention de la note «partiellement satisfaisant». Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que le remboursement intégral des dépens afférents à son recours, le tout assorti d'intérêts au taux de 5 pour cent. Il réclame également toute autre réparation que le Tribunal jugera «nécessaire, juste et équitable»\*.

L'OMC demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OMC au titre d'un contrat de courte durée couvrant la période du 5 janvier au 31 août 2011, avant d'obtenir un contrat de durée déterminée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011. Au moment des faits, il occupait les fonctions de commis à l'enregistrement de classe 3 au sein de la Division des services linguistiques, de la documentation et de la gestion de l'information.

---

\* Traduction du greffe.

Le requérant attaque la décision du Directeur général qui lui a été communiquée par memorandum du 16 février 2018, en ce qu'elle approuve le rapport de la Commission paritaire de recours du 19 janvier 2018 et qu'elle maintient la décision, dont il a reçu notification le 21 août 2017, de ne pas modifier le rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2016. Le memorandum du 16 février 2018 indiquait que les motifs de la décision attaquée pouvaient être consultés dans la réponse formulée le 21 août 2017 par le Directeur général à la demande de réexamen du requérant, dans les écritures communiquées par l'administration à la Commission paritaire de recours et dans le rapport de la Commission. Le memorandum faisait observer qu'un plan d'amélioration du comportement professionnel du requérant avait été mis en place pour l'aider à améliorer les aspects de sa conduite professionnelle qui avaient abouti à la note «partiellement satisfaisant». Il faisait également savoir au requérant que, s'il envisageait de prendre d'autres responsabilités dans un service différent, il pouvait présenter une demande de mobilité et consulter la DRH pour connaître les débouchés éventuels.

2. Dans son rapport du 19 janvier 2018, la Commission paritaire de recours a conclu à l'unanimité que le rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2016 n'était entaché d'aucun vice de procédure ou de fond, contrairement aux allégations du requérant, et qu'aucun élément ne permettait d'affirmer que ce rapport d'évaluation n'avait pas été établi dans le respect des règles applicables. Elle n'a donc pas recommandé au Directeur général d'ordonner à la DRH de modifier le rapport d'évaluation du comportement professionnel du requérant pour 2016. Toutefois, dans ses conclusions et recommandations générales, la Commission paritaire de recours s'est dite préoccupée par les courriels que le requérant avait reçus de son nouveau directeur le 25 juillet 2017, même s'ils n'étaient pas visés par le recours. La Commission critiquait également toute stigmatisation des fonctionnaires qui utilisent les procédures de recours interne, en rappelant que l'accès à ces procédures est un droit des fonctionnaires. Pour conclure, la Commission a recommandé que, «dans la limite des possibilités pratiques

du Secrétariat, toute demande de transfert présentée par le requérant soit accueillie favorablement»\*.

3. Le requérant fonde sa requête sur les moyens suivants :

- a) la Commission paritaire de recours a limité son pouvoir de contrôle par erreur pour refléter le pouvoir de contrôle judiciaire du Tribunal;
- b) lors de l'examen de milieu d'année, le supérieur hiérarchique de premier niveau du requérant n'a mentionné aucun exemple précis de travail insuffisant, de problèmes relationnels avec des collègues ou de mauvaise attitude de la part du requérant;
- c) l'Organisation a violé le paragraphe 21 du mémorandum administratif n° 967, étant donné que le requérant n'a pas reçu d'avertissement préalable sous forme écrite l'informant qu'il obtiendrait une note peu satisfaisante dans le rapport d'évaluation de son comportement professionnel;
- d) rien n'indiquait que le Directeur général adjoint, faisant fonction de supérieur hiérarchique de deuxième niveau du requérant, avait lui-même évalué le travail du requérant ou l'objectivité de son supérieur hiérarchique de premier niveau;
- e) la note globale «partiellement satisfaisant» n'était pas justifiée étant donné que le requérant avait atteint ses objectifs et que les observations de son supérieur hiérarchique de premier niveau n'étaient pas suffisamment précises pour justifier cette note et pour lui permettre de comprendre les mesures qu'il pouvait prendre pour remédier aux insuffisances alléguées de son comportement professionnel;
- f) le requérant accomplissait des tâches relevant d'une classe de poste supérieure, qui n'étaient ni ponctuelles ni circonstancielles;
- g) lorsqu'il a rejeté la demande de réexamen du requérant le 21 août 2017, le Directeur général a mentionné à tort des éléments sans lien avec le rapport d'évaluation du comportement professionnel du requérant pour 2016, comme son rapport d'évaluation pour 2014 et

---

\* Traduction du greffe.

la plainte qu'il avait déposée auprès du Bureau du contrôle interne contre son supérieur hiérarchique de premier niveau; et

- h) l'Organisation a violé la disposition 105.1 du Règlement du personnel, car il n'existait pas de description de son poste.

4. Il convient d'examiner d'emblée le moyen soulevé au point a) qui pose une question fondamentale. Ce moyen n'est pas fondé. La Commission paritaire de recours a indiqué que, «pour examiner ce dossier, [elle] utilisera[it] les mêmes critères que ceux que [le Tribunal] utiliserait, car tous les éléments ayant conduit le requérant à affirmer que la décision [était] entachée d'erreurs de droit [faisaient] l'objet d'un contrôle judiciaire devant le Tribunal»\*. Le Tribunal fait observer que cette remarque n'exclut pas en soi le pouvoir de la Commission paritaire de recours de tenir compte de considérations liées à l'équité et à l'opportunité pour formuler ses recommandations, ce qu'elle a effectivement fait. La Commission a indiqué dans son rapport qu'elle pouvait également, dans certaines circonstances, fonder ses conclusions sur l'équité conformément à l'article 17.2 de son règlement intérieur provisoire. De plus, comme indiqué précédemment, la Commission a en réalité examiné le recours en tenant également compte des considérations liées à l'opportunité. En effet, dans ses conclusions et recommandations générales, elle a examiné les courriels que le requérant avait reçus de son nouveau directeur le 25 juillet 2017, qui n'étaient pas visés par le recours, et a recommandé le transfert du requérant vers un autre service de l'Organisation.

5. Le moyen soulevé au point b) concernant le manque d'exemples précis lors de l'examen de milieu d'année informant le requérant qu'il pourrait obtenir une note peu satisfaisante est dénué de fondement. Comme l'a indiqué la Commission paritaire de recours, «conformément aux dispositions applicables à la gestion du comportement professionnel, il n'est pas nécessaire de mentionner des problèmes lors de l'examen de milieu d'année, ni de fournir de documentation précise ou d'avertissement écrit pour justifier la note [“partiellement satisfaisant”]

---

\* Traduction du greffe.

pour une période d'évaluation donnée»\*. L'examen de milieu d'année, qui, conformément au paragraphe 16 du mémorandum administratif n° 967, «est obligatoire pour les fonctionnaires dont le comportement professionnel est insuffisant», a eu lieu en juillet 2016. Le requérant soutient que les observations faites par son supérieur hiérarchique de premier niveau lors de l'examen de milieu d'année ne dénotaient en aucun cas un travail insuffisant, des problèmes relationnels avec les collègues ou une mauvaise attitude de sa part. Le Tribunal relève que, dans le recours interne qu'il a formé contre la réponse formulée le 21 août 2017 par le Directeur général à sa demande de réexamen du rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2016, le requérant «[a admis] que certains problèmes [avaient] été évoqués lors d'entretiens en tête-à-tête [même si] [son] supérieur hiérarchique n'a pas gardé de trace écrite de ces entretiens»\*. De plus, dans ses réponses aux questions de la Commission paritaire de recours, le supérieur hiérarchique de premier niveau du requérant a fourni une liste détaillée d'incidents qui s'étaient produits en 2016. Il a expliqué que «[l]a plupart des incidents intervenus en 2016 [avaient] été réglés oralement sans être consignés»\* et que certains d'entre eux avaient eu lieu au cours du premier semestre de 2016. Lors de ces nombreux entretiens, le requérant a été informé des aspects non satisfaisants de son comportement professionnel. Le Tribunal juge suffisantes les informations communiquées oralement au requérant concernant son comportement inapproprié envers ses collègues ou ses supérieurs tout au long de la période visée par l'examen de milieu d'année, soit les six premiers mois du cycle d'évaluation de son comportement professionnel pour 2016.

6. Le moyen soulevé au point c), qui est lié au moyen examiné au considérant 5 ci-dessus, est également dénué de fondement. Le requérant soutient que «le Directeur général [a admis] qu'«un plan d'amélioration du comportement professionnel [avait été mis] en place pour aider [le requérant] à améliorer les aspects de [sa] conduite professionnelle ayant abouti à [la note 'partiellement satisfaisant']». Toutefois, le Directeur général a ignoré la violation flagrante du

---

\* Traduction du greffe.

mémorandum administratif n° 967. Si, comme il est allégué, un problème lié à la conduite professionnelle du requérant [avait] été effectivement observé, le respect d'une procédure efficace de gestion du comportement professionnel aurait imposé une description des insuffisances en temps utile et [un] avertissement préalable sous forme écrite, conformément au mémorandum et au Règlement du personnel, pour permettre au requérant d'améliorer son comportement et d'éviter les surprises à la fin de la période d'évaluation, comme ce fut malheureusement le cas en l'espèce<sup>\*</sup>. Comme indiqué ci-dessus au considérant 5, la Commission paritaire de recours a conclu que les dispositions régissant la gestion du comportement professionnel n'imposaient pas d'avertissement écrit pour inscrire la note «partiellement satisfaisant» dans un rapport d'évaluation du comportement professionnel. Les dispositions applicables sont les suivantes :

**Disposition 105.1 du Règlement du personnel**

*«Évaluation du comportement professionnel*

- a) Le comportement professionnel des fonctionnaires est évalué compte tenu des fonctions et responsabilités énoncées dans leur description de poste, des tâches qu'ils ont accomplies, de leur conduite professionnelle et de leur aptitude à assumer d'autres responsabilités.
- b) Le comportement professionnel du fonctionnaire fait l'objet d'un dialogue permanent entre ce fonctionnaire et son supérieur hiérarchique. Si nécessaire, le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique recensent par écrit les domaines dans lesquels le comportement professionnel n'est pas satisfaisant et les dispositions à prendre pour l'améliorer.»

**Mémorandum administratif n° 967**

«18 [...] Si le comportement professionnel global est “Partiellement satisfaisant (2)” ou “Non satisfaisant (1)”, un plan d'amélioration du comportement professionnel doit être mis en place. [...]»

**Procédure formelle d'amélioration du comportement professionnel**

**Étape 1 : Entretien en tête-à-tête**

20. À tout moment pendant le cycle d'évaluation du comportement professionnel, lorsque le comportement professionnel est inférieur à la norme requise, le supérieur hiérarchique devrait appeler l'attention du fonctionnaire sur ce point, lui expliquer clairement en quoi le comportement professionnel n'a pas répondu aux attentes, indiquer les améliorations nécessaires,

---

\* Traduction du greffe.

demander l'avis du fonctionnaire intéressé, chercher à convenir de solutions appropriées et discuter, s'il y a lieu, de toute formation nécessaire. Bien qu'il s'agisse d'un entretien en tête-à-tête, le supérieur hiérarchique ou le directeur devrait noter la teneur et la date de l'entretien.

**Étape 2 : Avertissement préalable**

21. Dans les cas où, après l'entretien en tête-à-tête, le comportement professionnel reste ou redevient inférieur à la norme requise, le supérieur hiérarchique devrait de nouveau soulever la question avec le fonctionnaire, se reporter à l'entretien en tête-à-tête, expliquer encore soigneusement les problèmes, préciser l'amélioration nécessaire, demander l'avis du fonctionnaire concerné, identifier des solutions appropriées et discuter, s'il y a lieu, de toute formation nécessaire. Le supérieur hiérarchique précisera qu'il s'agit d'un avertissement préalable. L'avertissement préalable sera enregistré sous la forme d'une note écrite, distincte du formulaire d'évaluation du comportement professionnel. Une copie de cette note sera communiquée au fonctionnaire qui devra en accuser réception. La note sera conservée par le supérieur hiérarchique et le directeur de la division concernée et une copie sera également envoyée à la DRH. À ce stade, un délai devrait être ménagé au fonctionnaire pour qu'il améliore son comportement professionnel. Si le supérieur hiérarchique confirme une amélioration du comportement professionnel du fonctionnaire, la note sera retirée du dossier officiel du fonctionnaire et détruite.

**Étape 3 : Premier avertissement formel [...]**

22. Si le comportement professionnel demeure insuffisant après l'avertissement préalable, le supérieur hiérarchique donnera un premier avertissement formel, indiquant de manière suffisamment détaillée les insuffisances du comportement professionnel auxquelles il faut remédier. Les observations du fonctionnaire devraient aussi être consignées dans une note versée au dossier. Le supérieur hiérarchique ou le directeur établira un plan d'amélioration du comportement professionnel [...] en consultation avec le fonctionnaire, et s'il y a lieu avec l'aide de la Division des ressources humaines, qui fixera des buts et objectifs d'amélioration spécifiques et mesurables pour une période d'examen donnée. [...]

[...]

**Étape 4 : Deuxième avertissement formel**

24. Si, après le premier avertissement formel, l'amélioration du comportement professionnel du fonctionnaire est insuffisante, un deuxième avertissement formel sera donné par le supérieur hiérarchique. Le plan d'amélioration du comportement professionnel sera révisé et des objectifs clairs et mesurables, associés à des délais précis, seront fixés. [...]

**Étape 5 : Décisions administratives**

25. Si l'amélioration du comportement professionnel est insuffisante après le deuxième avertissement formel, la Division des ressources humaines rencontrera le supérieur hiérarchique et le directeur ainsi que le fonctionnaire concerné pour déterminer les mesures administratives devant être prises.

[...]»

L'annexe 1 du mémorandum administratif n° 967 intitulée «Procédure d'examen formel pour les fonctionnaires dont le comportement professionnel est "partiellement satisfaisant" ou "non satisfaisant"» indique que la procédure comporte quatre étapes et dure généralement une année et que chacun des trois avertissements (avertissement préalable, premier avertissement formel et deuxième avertissement formel) qui précèdent la décision administrative dure généralement quatre mois. Même si, conformément au paragraphe 18 du mémorandum administratif n° 967, le comportement professionnel global qualifié de «partiellement satisfaisant» ou de «non satisfaisant» enclenche la mise en place d'un plan d'amélioration du comportement professionnel, compte tenu des dispositions citées, l'évaluation du comportement professionnel et le plan d'amélioration du comportement professionnel découlent de deux procédures distinctes. Le titre de l'annexe 1 et la section du mémorandum administratif n° 967 intitulée «Procédure formelle d'amélioration du comportement professionnel», qui contient les paragraphes 20 à 26, précisent que la note globale «partiellement satisfaisant» ou «non satisfaisant» ainsi qu'un «comportement professionnel [...] inférieur à la norme requise» visé au paragraphe 21 du mémorandum enclenchent le plan d'amélioration du comportement professionnel. Par conséquent, l'«avertissement préalable» et les deux «avertissements formels» sont des étapes du plan d'amélioration du comportement professionnel, qui se distingue du processus d'évaluation du comportement professionnel. La distinction entre les deux procédures est confirmée par la durée de quatre mois de chacun des avertissements du plan d'amélioration du comportement professionnel, qui n'est pas compatible avec la durée du cycle d'évaluation du comportement professionnel. Ainsi, aux fins de l'espèce, la disposition visée au paragraphe 21 du mémorandum administratif n° 967, concernant l'«avertissement préalable» qui doit être enregistré sous la forme d'une

note écrite, ne constitue qu'une étape vers la mise en place du plan d'amélioration du comportement professionnel. Il ne s'agit donc pas d'une condition préalable à une évaluation finale annuelle qui qualifierait le comportement professionnel de «partiellement satisfaisant» ou de «non satisfaisant». Cela n'enlève rien au fait que, chaque fois que cela est possible et utile, un avertissement écrit doit être donné avant une évaluation du comportement professionnel non positive.

7. L'argument selon lequel le supérieur hiérarchique de deuxième niveau n'aurait pas examiné le rapport d'évaluation du comportement professionnel du requérant (moyen soulevé au point d)) est infondé. Le requérant n'a fourni aucun élément à l'appui de l'argument selon lequel le Directeur général adjoint, faisant fonction de supérieur hiérarchique de deuxième niveau, ne s'est pas dûment acquitté de son devoir d'évaluer lui-même le travail du requérant ou l'objectivité de son supérieur hiérarchique de premier niveau avant d'approuver le rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2016.

8. Les moyens soulevés aux points e) et f) sont dénués de fondement. Le requérant affirme que, sur ses six objectifs de travail, cinq ont été qualifiés de «pleinement satisfaisants» et un seul de «partiellement satisfaisant», que les observations de son supérieur hiérarchique de premier niveau n'étaient pas suffisamment précises et avaient été formulées avant l'examen de milieu d'année et qu'il avait accompli des tâches relevant d'une classe de poste supérieure, qui n'étaient ni ponctuelles ni circonstanciées. Partant, le requérant soutient que la note globale «partiellement satisfaisant» qu'il conteste et qui lui a été attribuée dans le cadre de son évaluation pour 2016 est injustifiée. Le Tribunal fait observer que, comme la Commission paritaire de recours l'a relevé à juste titre dans son rapport, la procédure d'évaluation du comportement professionnel comprend l'évaluation non seulement des objectifs de travail, mais également des compétences personnelles (compétences techniques). Quatre des douze catégories de résultats individuels (objectifs de travail et compétences personnelles) ont obtenu la note «partiellement satisfaisant». Quant à l'argument selon lequel les incidents reprochés n'étaient pas suffisamment précis et

avaient eu lieu avant l'examen de milieu d'année, le Tribunal souligne que, dans ses réponses aux questions de la Commission paritaire de recours, le supérieur hiérarchique de premier niveau du requérant a expliqué que la plupart des incidents avaient été réglés oralement et a fourni une liste d'incidents précis intervenus en 2016. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il avait accompli des tâches relevant d'une classe de poste supérieure (moyen soulevé au point f)), le Tribunal fait observer que le requérant a lui-même indiqué n'avoir accompli des tâches supplémentaires relevant d'une classe de poste supérieure qu'entre les mois d'octobre 2015 et de mai 2016. Aux termes du paragraphe b) de la disposition 106.5 du Règlement du personnel, «[t]out fonctionnaire peut être appelé, dans le cadre normal de son travail habituel et sans rémunération supplémentaire, à assumer temporairement les obligations et responsabilités d'un poste de niveau plus élevé que le sien». En conclusion, le Tribunal considère que les moyens soulevés aux points e) et f) visent à contester la teneur de l'évaluation, mais qu'ils ne montrent pas en quoi l'évaluation contestée serait entachée d'une erreur susceptible d'en justifier le réexamen. Le requérant se contente de proposer d'autres critères d'évaluation. Le Tribunal doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer aux organes chargés d'apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal n'intervient-il en ce domaine que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir le jugement 3268, au considérant 9, et la jurisprudence citée).

9. Le moyen soulevé au point g) est également infondé. Le fait que le Directeur général ait mentionné des éléments sans lien avec le rapport d'évaluation du comportement professionnel du requérant pour 2016 n'a aucune incidence sur la décision rendue le 21 août 2017. Le Tribunal fait observer que les éléments en cause, qui seraient sans lien avec la période d'évaluation de 2016, ont été utiles pour définir le contexte de la décision en cause, en particulier en ce qui concerne le fait

que des problèmes semblables à ceux signalés dans le rapport d'évaluation du comportement professionnel du requérant pour 2016 se seraient déjà posés dans le passé. En renvoyant au mémorandum que le directeur de la Division des services linguistiques, de la documentation et de la gestion de l'information avait adressé au requérant le 10 août, la décision du 21 août 2017 invitait le requérant à changer son «attitude vis-à-vis de [ses] collègues directs»\*. En conclusion, ces éléments contestés visent à corriger le comportement du requérant et ne permettent pas d'invalider le rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2016.

10. Enfin, le Tribunal examine le moyen soulevé au point h), selon lequel le rapport d'évaluation du comportement professionnel du requérant pour 2016 était vicié du fait qu'il n'existait pas de description de son poste pouvant servir de base pour évaluer son comportement professionnel, comme le prévoit la disposition 105.1 du Règlement du personnel. Le Tribunal admet que l'Organisation devrait disposer d'une description de poste pour chaque poste et que le comportement professionnel devrait être évalué compte tenu des fonctions et responsabilités énoncées dans chaque description de poste, mais il fait également observer qu'il existe une norme générale de classement des postes que le Directeur général a approuvée. En effet, la disposition 107.3 du Règlement du personnel prévoit que «[l]es devoirs et responsabilités afférents à chaque poste des classes 1 à 12 incluse sont évalués sur la base des normes de classement des postes approuvées par le Directeur général». Le comportement professionnel du requérant en 2016 a été évalué en fonction de la norme de classement des postes applicable à son poste et à sa classe et des objectifs de travail définis par son supérieur hiérarchique. De plus, l'insuffisance de son comportement professionnel, essentiellement due à ses relations avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques, n'était pas liée à l'exercice de devoirs et responsabilités spécifiques. Par conséquent, la Commission paritaire de recours a conclu à juste titre qu'en l'espèce l'absence de description de poste complète ou de conditions précises à remplir ne constituait pas un

---

\* Traduction du greffe.

vice de procédure susceptible de remettre en cause la légalité du rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2016.

11. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Le Tribunal note cependant que les parties ont présenté suffisamment d'écritures et de documents pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve. La demande de débat oral est donc rejetée.

12. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2019, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ