

**H. (n° 2)**

**c.**

**OMC**

**133<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4462**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. K. H. le 24 juillet 2019, la réponse de l'OMC du 22 octobre, la réplique du requérant du 20 novembre 2019, la duplique de l'OMC du 27 janvier 2020, les écritures supplémentaires du requérant du 18 février 2021 et les observations finales de l'OMC à leur sujet du 25 mars 2021;

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 du Directeur général du 2 mai 2019 de ne pas modifier le rapport d'évaluation de son comportement professionnel correspondant à l'année 2017 et de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

Le requérant entra au service de l'OMC au début du mois de janvier 2011 dans le cadre d'un contrat à court terme. Le 1<sup>er</sup> septembre 2011, l'intéressé obtint un contrat de durée déterminée d'une durée de deux ans et, le 1<sup>er</sup> octobre 2012, il fut, à sa demande, transféré au Service de la correspondance et des dossiers au sein de la Section des documents et dossiers officiels, qui fait partie de la Division des Services linguistiques, de la documentation et de la gestion de l'information (ci-après «la Division SLDGI»).

De 2011 à 2015, les rapports d'évaluation du comportement professionnel du requérant ont, chaque année, été bons (note 3: «satisfait pleinement aux normes requises de comportement professionnel»). En revanche, le requérant n'obtint que la note globale finale 2 («partiellement satisfaisant») dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2016. La première requête introduite par le requérant auprès du Tribunal contre cette décision a été rejetée, sur le fond, par le jugement 4144, prononcé le 3 juillet 2019.

Dans l'intervalle, le contrat de travail du requérant fut renouvelé le 30 août 2016 pour une durée de deux ans, et ce dernier se vit formellement communiquer, le 4 mai 2017, les objectifs de l'année 2017, son attention étant attirée sur la nécessité d'améliorer les points qui lui avaient été reprochés dans son évaluation du comportement professionnel pour 2016.

Le 25 juillet 2017, le requérant reçut également trois courriels émanant du directeur de la Division SLDGI. Ce dernier l'informait que, sur la base de la note «partiellement satisfaisant» qu'il avait obtenue pour 2016, il ne serait pas recommandé pour un contrat régulier à ce stade. Il lui était également précisé que, s'il devait obtenir la note «partiellement satisfaisant» ou «non satisfaisant» dans le cadre de son évaluation de 2017, il serait mis fin à son contrat avec un préavis d'au moins deux mois. En outre, l'intéressé fut informé que sa hiérarchie supérieure surveillait son comportement professionnel, et ce compte tenu d'allégations potentiellement fausses qu'il aurait formulées à l'encontre de son superviseur ainsi que de son attitude désobéissante face à sa hiérarchie.

Le requérant fut placé en congé de maladie à compter du 31 juillet 2017.

Le directeur de la Division SLDGI invita le requérant, le 19 janvier 2018, à reprendre le travail mais tout en étant affecté sur un autre poste, ainsi qu'il l'avait demandé. Après refus de l'intéressé de reprendre le travail et information adressée à ce dernier de le considérer dans ce cas comme se trouvant en situation d'«abandon de poste», celui-ci accepta finalement de reprendre le travail, mais, dans un premier temps, dans le cadre d'un travail à mi-temps, à titre thérapeutique, du 9 avril au

3 juillet 2018. Par la suite, l'OMC refusa de valider les congés de maladie à temps plein dont il se prévalait.

Le requérant eut, le 21 mars 2018, un entretien avec son chef de section, en tant que superviseur de second degré, au sujet du rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour l'année 2017.

Le 18 juin 2018, le directeur de la Division SLDGI entérina le rapport d'évaluation du chef de section du requérant couvrant l'année 2017, pour lequel il reçut donc la note globale finale 2 «non satisfaisant».

Par la suite, le Comité des nominations formula la recommandation de ne pas renouveler le contrat du requérant sous la forme d'un contrat régulier, au motif que n'étaient pas remplies les conditions prévues par la disposition 104.2 (b) du Règlement du personnel, qui prévoit la possibilité pour le Directeur général d'accorder un contrat régulier aux fonctionnaires qui ont accompli cinq années de service continu au titre de contrats de durée déterminée et qui, par leurs qualifications, leur travail et leur conduite, attestés par les rapports d'évaluation annuels de leur comportement professionnel, ont entièrement prouvé leur aptitude et montré qu'ils possèdent les hautes qualités de compétence, d'intégrité et d'efficacité requises.

Par mémorandum notifié le 3 juillet 2018, le directeur de la Division des Ressources Humaines (ci-après «la DRH»), faisant référence, entre autres, aux courriels du 25 juillet 2017, informa le requérant de la décision du Directeur général, prise le 29 juin 2018 sur recommandation du Comité des nominations, de ne pas lui accorder un contrat régulier et de ne pas non plus prolonger son contrat de durée déterminée.

Le 17 juillet 2018, le requérant demanda au Directeur général de reconsidérer la note globale finale «non satisfaisant» qui figurait dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2017. Cette demande de réexamen fut rejetée le 14 août 2018. Le requérant contesta ensuite cette décision devant la Commission paritaire de recours.

Le 27 août 2018, le requérant introduisit une demande de réexamen de la décision du 3 juillet 2018 l'informant du non-renouvellement de son contrat. Cette demande fut rejetée le 26 septembre 2018. Le 23 octobre

2018, le requérant contesta également cette décision devant la Commission paritaire de recours.

L'engagement du requérant prit fin le 31 octobre 2018 à la suite d'une prolongation de son contrat de travail qui lui avait été notifiée le 9 juillet 2018 et qui visait à respecter le délai de préavis prévu par le Règlement du personnel.

Dans son rapport du 3 avril 2019, la Commission paritaire de recours décida de procéder à la jonction des deux recours internes introduits par le requérant. Concernant le rapport d'évaluation pour 2017, la Commission indiqua ne pas pouvoir recommander au Directeur général de revoir la note globale obtenue par le requérant. La Commission considérait, d'une part, que le rapport contesté ne contenait aucune des erreurs de procédure ou de fond soulevées par ce dernier et, d'autre part, que sa conduite était bien la cause principale de la détérioration de l'ambiance de travail au sein du service. En ce qui a trait à la décision de non-renouvellement du contrat de travail de durée déterminée, la Commission conclut que cette décision était dûment motivée et qu'il n'était, notamment, pas établi qu'elle se fonderait en réalité sur des préjugés, de la malveillance ou un abus d'autorité de la part du Directeur général.

Par lettre du 2 mai 2019, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de faire siens tant les recommandations formulées par la Commission que les motifs fondant celles-ci et, en conséquence, maintenir les décisions initiales de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée et de ne pas réviser son rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 2017. Il s'agit de la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 2 mai 2019. Il demande, en outre, l'annulation de la note globale «non satisfaisant» formulée dans son rapport d'évaluation pour 2017 ainsi que la suppression de ce rapport de son dossier, de même que des références relatives à ce rapport. Le requérant sollicite la prolongation de son contrat pour une période de cinq ans ou, subsidiairement, l'octroi de dommages-intérêts équivalents à cinq années de salaire y compris tous les émoluments qui y sont rattachés. Le requérant demande une indemnité de 50 000 francs suisses à titre

de dommages-intérêts pour tort moral et sollicite l'allocation de la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner le versement, par l'Organisation, d'intérêts au taux annuel de 5 pour cent à partir du 3 juillet 2018 jusqu'au paiement des sommes dues et de déclarer que toutes les sommes versées seront exonérées d'imposition en Suisse. Le requérant sollicite enfin toute autre réparation ou voie de redressement que le Tribunal jugerait nécessaire.

L'OMC demande au Tribunal de rejeter comme infondé l'ensemble des moyens et conclusions soulevés par le requérant.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande au Tribunal d'annuler, dans ses deux aspects, la décision du Directeur général du 2 mai 2019.

Il demande, en outre:

- l'annulation de la note globale «non satisfaisant» formulée dans son rapport d'évaluation pour 2017 et la suppression de ce rapport de son dossier, de même que des références faites à ce rapport;
- la prolongation de son contrat pour une période de cinq ans ou, subsidiairement, l'octroi de dommages-intérêts équivalant à cinq années de salaire y compris tous les émoluments qui y sont rattachés;
- le versement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens.

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

3. Le requérant a demandé au Tribunal d'ordonner, notamment, la production par l'OMC de l'annexe 7 au rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour 2017 et de la «Directive générale» du

Service de la gestion de l'information, mentionnée par son superviseur dans le même rapport d'évaluation.

Il ressort toutefois de l'examen du rapport d'évaluation en cause que cette annexe 7, intitulée «Annexe spéciale de 401 pages en Excel», est un document que le requérant a lui-même produit lors de son évaluation professionnelle globale pour 2017. Dans ces conditions, la circonstance que cette annexe ne soit pas produite par l'OMC devant le Tribunal n'est pas de nature à lui faire grief.

Par ailleurs, l'OMC fait valoir que la «Directive générale» du Service de la gestion de l'information serait une «pratique non codifiée». Le Tribunal en prend acte et examinera, le cas échéant, en temps utile le sort qu'il convient de réserver à l'absence de cette pièce dans le dossier déposé par l'OMC.

4. Dans sa réplique, le requérant sollicite également que soit écartée des débats le mémorandum rédigé par la médecin cheffe du Service médical de l'OMC. Il résulte toutefois de l'examen de la troisième requête introduite par le requérant devant le Tribunal et qui fait l'objet du jugement 4463, également prononcé ce jour, que le requérant a été informé, le 9 juin 2020, que l'OMC avait décidé de retirer unilatéralement le document litigieux de tous les dossiers internes ou archives de l'Organisation où il pourrait se trouver, y compris du dossier médical du requérant.

Au regard de ce qui précède et de l'intention ainsi clairement exprimée par l'OMC de ne plus se prévaloir de cette pièce, le Tribunal ne tiendra donc pas compte de celle-ci.

5. Les moyens avancés par le requérant peuvent être identifiés comme suit:

- 1) le fait que, lors de l'examen des recours internes introduits devant elle, la Commission paritaire de recours aurait, à tort, limité la portée de son contrôle;
- 2) une violation par l'OMC de ses propres procédures, notamment celles prévues par diverses dispositions du Mémorandum administratif n° 967 relatif à la gestion du comportement professionnel des

fonctionnaires, lors de l'établissement du rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2017;

- 3) une violation des devoirs de sollicitude et de bonne foi, le requérant ne s'étant pas vu accorder un délai raisonnable pour s'améliorer;
- 4) la circonstance que des erreurs de droit affecteraient la décision de refuser le renouvellement de son contrat de durée déterminée;
- 5) une violation du principe de proportionnalité lors de la prise de cette même décision;
- 6) l'erreur de droit – invoquée par le requérant dans ses écritures supplémentaires – qu'aurait commise le Directeur général en mettant fin au contrat de durée déterminée de l'intéressé alors que ce dernier se trouvait en congé de maladie;
- 7) la circonstance que la date indiquée dans la décision de refus de renouvellement du contrat de durée déterminée, pour l'expiration du préavis, ne serait pas conforme à la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel.

6. Dans un premier moyen, le requérant fait reproche à la Commission paritaire de recours de s'être, à tort, limitée à un contrôle restreint de la légalité des décisions contestées devant elle, à l'instar du contrôle juridictionnel auquel se livre le Tribunal.

À ce sujet, le Tribunal observe que, même si la Commission a en effet indiqué dans son rapport qu'elle utiliserait, notamment, les mêmes critères que le Tribunal en la matière, elle n'en a pas moins expressément rappelé qu'en application de l'article 17 de son Règlement de procédure, elle pouvait aussi fonder ses conclusions sur l'équité. Une telle formulation montre que la Commission ne s'est pas refusée à tenir compte dans le cas d'espèce de considérations liées à l'équité pour formuler ses recommandations.

La Commission a certes tenu à rappeler, de façon parfaitement légitime dans un domaine tel que celui de l'évaluation du comportement professionnel d'un fonctionnaire par ses superviseurs, qu'elle n'était pas là pour procéder à un examen *de novo* de cette évaluation, ce qu'elle

ne saurait d'ailleurs faire, puisque n'ayant pas été amenée à évaluer elle-même sur le terrain le fonctionnaire en question.

Mais la Commission a systématiquement analysé les erreurs de droit, de fait et d'appréciation des faits que le requérant a invoquées dans ses recours internes, avant de conclure, notamment, que les insuffisances reprochées à l'intéressé sur la période de temps considérée étaient adéquatement établies et de nature à justifier la légalité des décisions attaquées.

Enfin, c'est également après un réexamen complet et minutieux de la procédure suivie pour l'établissement du rapport d'évaluation pour 2017 que la Commission est arrivée à la conclusion qu'aucun des arguments de droit et de fait invoqués à l'encontre de cette procédure ne pouvait être considéré comme fondé et qu'il en allait de même en ce qui concerne les griefs que le requérant avait fait valoir spécifiquement à l'encontre de la décision du Directeur général.

La constatation que la Commission ne s'est pas trompée quant à la portée du rôle qui est le sien en tant qu'instance de recours interne résulte encore du rapport que celle-ci a établi dans le cadre de son contrôle de la procédure d'évaluation pour 2017 du requérant, rapport dans lequel la Commission s'est référée à diverses reprises à de multiples questions qu'elle a posées en cours de procédure à tous les acteurs concernés.

Au regard de ce qui précède, il y a lieu de considérer que le premier moyen n'est pas fondé (voir, dans le même sens, le jugement 4144, au considérant 4, rendu sur la première requête du requérant).

7. Dans son deuxième moyen, le requérant soutient que l'OMC n'aurait pas respecté ses propres procédures, notamment celles prévues par diverses dispositions du Mémoire administratif n° 967 précité, lors de l'établissement de son rapport d'évaluation du comportement professionnel pour l'année 2017. Il fait valoir les griefs suivants: 1) il n'y aurait pas eu d'examen de milieu d'année en 2017, alors que l'article 16 de ce Mémoire prévoit qu'un tel examen est obligatoire pour les fonctionnaires dont le comportement professionnel n'est pas satisfaisant; 2) en violation des articles 18 et 22, ainsi que de l'annexe 3 au Mémoire, il n'aurait pas été mis en place, dès la finalisation du



rapport d'évaluation pour 2016 en mai 2017, de plan d'amélioration du comportement professionnel, alors que le requérant s'était seulement vu attribuer une note globale «partiellement satisfaisant» dans ce rapport; 3) en violation de l'article 24 et de l'annexe 2 au Mémorandum, il n'y aurait eu au préalable aucun avertissement formel donné au requérant, si ce n'est l'attribution de la note globale «partiellement satisfaisant» dans son rapport d'évaluation pour 2016; 4) l'amélioration du comportement professionnel du requérant ayant été jugée sur une période de moins de trois mois (du début du mois de mai 2017, soit la notification de l'évaluation pour 2016, au 31 juillet 2017, soit le début du congé de maladie à temps plein du requérant pour le restant de l'année 2017), l'OMC n'aurait pas respecté les délais qui sont prévus par le Mémorandum afin de permettre au fonctionnaire concerné d'améliorer son comportement professionnel; 5) l'auteur du rapport d'évaluation dans le cadre de la procédure d'évaluation pour 2017 n'aurait pas été à même d'évaluer adéquatement le requérant du fait qu'il n'a été désigné en cette qualité que moins d'un mois avant l'établissement dudit rapport; et 6) le fait que cette personne se serait fondée, pour évaluer le requérant, sur une «Directive générale»\* du Service de la gestion de l'information dont l'existence écrite ne peut être établie.

8. Le Tribunal tient tout d'abord à rappeler qu'il y a en l'espèce deux aspects dans la décision attaquée devant lui, l'attribution de la note globale «non satisfaisant» au requérant dans le cadre de son évaluation pour 2017 et le non-renouvellement son contrat de travail de durée déterminée. Il s'ensuit que le contenu du rapport de la Commission paritaire de recours du 3 avril 2019, de même que ses considérations, conclusions et recommandations, doivent être strictement analysés et interprétés selon que cette dernière a entendu viser soit la note finale globale du rapport d'évaluation pour 2017, soit le non-renouvellement du contrat de travail, soit encore les deux. C'est ce à quoi le Tribunal s'est, notamment, attaché lors de l'examen des divers griefs allégués par le requérant à l'appui de son deuxième moyen, lequel ne vise, il

---

\* Traduction du greffe.

convient de le souligner, que la légalité de la note globale finale du rapport d'évaluation pour 2017.

9. Dans ce cadre, le Tribunal tient également à rappeler sa jurisprudence en la matière: «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» (voir le jugement 3842, au considérant 7). Le Tribunal a de même considéré qu'en principe «l'organe appelé à [entériner un rapport d'évaluation d'un fonctionnaire] reconnaîtra au notateur une large liberté d'expression. Selon les cas, les observations que le fonctionnaire visé formule sur le rapport peuvent remédier aux erreurs dont celui-ci pourrait être entaché. Un refus d'approbation ne se justifie, d'une manière générale, que si l'auteur du rapport s'est trompé clairement sur des points importants, s'il n'a pas pris en considération des éléments décisifs, s'il est tombé dans de graves contradictions ou s'il était animé d'un parti pris démontré. Le simple fait que les appréciations d'un notateur pour une période déterminée diffèrent de celles qu'un autre notateur a émises, pour une période antérieure ou postérieure, n'implique pas nécessairement l'existence d'un parti pris» (voir le jugement 724, au considérant 3; voir également le jugement 2318, au considérant 4).

C'est à la lumière de cette jurisprudence que le Tribunal examinera les griefs du requérant présentés dans le cadre de son deuxième moyen.

10. Les dispositions pertinentes du Règlement du personnel et du Mémorandum administratif n° 967 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, 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.  
[...]»

11. S'agissant du premier grief, relatif à l'absence d'examen de milieu d'année en 2017, le Tribunal observe tout d'abord que la procédure d'évaluation pour 2016 a duré jusqu'au début du mois de mai 2017, période à laquelle le requérant s'est vu attribuer la note finale globale «partiellement satisfaisant». La fixation de ses objectifs pour 2017 n'a donc pu en toute logique être formellement déterminée qu'à dater de ce mois de mai 2017, et ce alors même que le requérant s'est retrouvé placé en congé de maladie à temps plein à partir du 31 juillet 2017. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier ainsi que de l'exposé des faits ci-avant que le requérant avait déjà été informé, à diverses reprises et dès 2016, des aspects non satisfaisants de son comportement professionnel à l'égard de ses collègues. Il avait donc au moins été informé de cet

objectif à atteindre au cours de l'année 2017 et c'est précisément l'évaluation globale finale de cet objectif qui a conduit à l'attribution, dans le rapport d'évaluation pour 2017, de la note globale finale «non satisfaisant». Dans de telles circonstances, il ne peut être raisonnablement fait reproche à l'OMC de ne pas avoir organisé d'examen de milieu d'année. Le premier grief formulé par le requérant n'est pas fondé.

12. Des considérations semblables valent s'agissant du deuxième grief, fondé sur l'absence d'établissement d'un plan d'amélioration du comportement professionnel pour l'année 2017. En effet, même si l'OMC n'apporte pas la preuve formelle de l'établissement d'un tel plan, et ce en consultation avec le requérant et avec l'aide, s'il y a lieu, de la DRH en application de l'article 22 du Mémoire administratif n° 967, les différentes pièces qui ont été déposées par la défenderesse permettent à tout le moins d'établir que les objectifs à atteindre pour 2017 ont été discutés lors de diverses réunions tenues entre le requérant et son supérieur direct durant les premiers mois de 2017. Par ailleurs, des sessions de «team building» à l'attention du requérant et de ses collègues ont été planifiées en août 2017, sessions auxquelles le requérant n'a pas pu participer du fait de son état de santé. De même, dans un courriel du 29 juillet 2017, le requérant s'est plaint de son environnement de travail et a sollicité sa mutation vers un autre service de la Division, et ce dans le but d'améliorer la note finale globale à attribuer dans le cadre de son évaluation pour 2017.

Le Tribunal note, en outre, d'une part, que le requérant lui-même n'a fait, au cours de ses démarches, aucune allusion à un éventuel plan d'amélioration de son comportement professionnel pour 2017 et, d'autre part, que, dans un mémorandum du 21 août 2017, le directeur de la DRH l'a informé de ce que le Directeur général avait donné des instructions à son chef de Division et à son superviseur afin que soit discuté avec lui un plan d'amélioration du comportement professionnel pour l'année 2017.

Dès lors que le requérant a été placé en congé de maladie à temps plein à compter du 31 juillet 2017 et ce jusqu'à la fin de cette année, il peut être considéré que, même si aucun plan d'amélioration du comportement professionnel pour l'année 2017 n'a pu être formellement

établi, cela ne constitue pas, compte tenu des circonstances concrètes du cas d'espèce, un motif suffisant, en soi, pour conclure à l'illégalité du rapport d'évaluation pour 2017. Rien ne permet en effet de considérer que l'Organisation n'aurait pas déployé en l'espèce tous les efforts requis afin de respecter autant que possible la procédure à suivre en la matière.

Le deuxième grief formulé n'est pas non plus fondé.

13. S'agissant du troisième grief, il y a lieu tout d'abord de rappeler que, dans son jugement 4144 précité, le Tribunal a considéré que l'évaluation du comportement professionnel, d'une part, et le plan d'amélioration du comportement professionnel, d'autre part, lequel doit être précédé de l'«avertissement préalable» et des deux «avertissements formels», découlent de deux procédures distinctes et qu'il s'ensuit que ces avertissements ne peuvent donc pas être considérés comme une condition préalable à une évaluation globale finale annuelle qui qualifierait le comportement professionnel de «non satisfaisant». Le Tribunal ayant toutefois précisé, dans ce même jugement, que 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, il y a lieu de relever que, dans le cas d'espèce, le requérant a en réalité reçu au moins deux avertissements écrits durant les sept premiers mois de l'année 2017: le premier lorsqu'il s'est vu notifier, au début du mois de mai 2017, la note globale finale dans le cadre de son évaluation pour l'année 2016 et, le second, lorsqu'il a reçu les courriels du directeur de la Division SLDGI en date du 25 juillet 2017. Il convient par ailleurs de rappeler que le requérant a ensuite été placé en congé de maladie à temps plein du 31 juillet 2017 au 21 mars 2018. Même si cette circonstance ne peut bien évidemment pas lui être reprochée, elle a eu pour conséquence de rendre en tout état de cause impossible pour l'OMC de lui adresser encore un ou des avertissements écrits après le 31 juillet 2017. Le troisième grief formulé n'est donc pas établi.

14. Contrairement à ce qu'allègue par ailleurs le requérant dans son quatrième grief, la période effective de travail durant laquelle ses performances ont pu être évaluées durant l'année 2017 s'est étendue du

1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 juillet 2017, soit sur sept mois (donc un mois de plus que la période minimale de six mois imposée par l'article 10 du Mémoire administratif n° 967), et non pas trois mois. Une évaluation sur une période plus longue n'a pas été possible en raison du congé de maladie à temps plein du requérant à dater du 31 juillet 2017. Ce grief n'est pas non plus fondé.

15. S'agissant du cinquième grief, il est exact que l'auteur du rapport d'évaluation n'a été désigné pour ce faire que moins d'un mois avant l'établissement formel de ce rapport. Mais cette désignation se justifie amplement par la continuité du service et par la circonstance que le superviseur normal du requérant, à savoir son chef de service, a estimé plus opportun de se retirer de la procédure après avoir été informé de ce que le requérant avait allégué envers lui des voies de faits à son égard. Par ailleurs, l'auteur du rapport d'évaluation était le chef de section et, donc, le superviseur de second degré du service duquel relevait le requérant, ce qui implique qu'il n'ignorait pas la situation de ce dernier, ainsi que l'attestent encore les divers échanges de courriels qui ont eu lieu entre cette personne et le requérant avant même la finalisation du rapport d'évaluation pour l'année 2017. Le cinquième grief ne peut donc être retenu.

16. Enfin, concernant le sixième grief, à supposer même qu'il y ait lieu de ne pas tenir compte de la «Directive générale» du Service de la gestion de l'information, dont l'OMC admet ne pas pouvoir établir l'existence écrite, ceci ne suffirait de toute évidence pas, en soi, à justifier l'annulation par le Tribunal de la note globale finale attribuée au requérant pour 2017. Outre que son supérieur lui a expressément fait savoir que ce qui était contenu dans cette «Directive générale» n'était que l'expression du devoir général qui incombe à chaque fonctionnaire de tout faire en son pouvoir afin de répondre utilement aux demandes qui lui sont adressées, le Tribunal relève en effet que la note globale du rapport d'évaluation pour 2017 repose sur de nombreux autres griefs qui suffisent à eux seuls à conclure que l'attribution de la note globale finale «non satisfaisant» n'apparaît pas déraisonnable. Le sixième grief n'est pas non plus établi.

17. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le deuxième moyen de la requête est dénué de fondement.

18. S'agissant du troisième moyen du requérant portant sur la légalité du non-renouvellement de son contrat de durée déterminée, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, le fonctionnaire titulaire d'un contrat de travail de durée déterminée au sein d'une organisation internationale ne peut se prévaloir, en soi, d'un droit au renouvellement de son contrat à son échéance (voir, par exemple, le jugement 3444, au considérant 3). Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'«une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet du renouvellement ou non d'un contrat de durée déterminée et que son droit de refuser le renouvellement d'un contrat peut être motivé par le travail insatisfaisant de l'intéressé». Il s'ensuit qu'«une telle décision discrétionnaire [ne] peut être contestée avec succès [que] si elle est, par exemple, entachée d'un vice fondamental, tel qu'un vice de procédure, l'omission de prendre en compte un fait essentiel, un détournement ou un abus de pouvoir, ou si elle repose sur une erreur de droit ou de fait» (voir les jugements 1262, au considérant 4, 3586, au considérant 6, 3679, au considérant 10, 3743, au considérant 2, et 3932, au considérant 21).

Il ressort également d'une jurisprudence constante qu'«une organisation ne peut fonder une décision défavorable à un fonctionnaire sur le caractère insatisfaisant du travail de ce dernier si elle n'a pas appliqué les règles établies pour évaluer ce travail» (voir le jugement 3252, au considérant 8, et la jurisprudence citée, le jugement 3932, au considérant 21, et la jurisprudence citée, ainsi que le jugement 4289, au considérant 7).

19. Le requérant considère que l'OMC aurait violé ses devoirs de sollicitude et de bonne foi en ne lui accordant pas un délai raisonnable pour améliorer son comportement professionnel.

Le Tribunal observe tout d'abord qu'il a décidé, dans le cadre du présent jugement, de rejeter la requête en ce qu'elle est dirigée contre la note globale finale «non satisfaisant» du rapport d'évaluation du



comportement professionnel du requérant pour 2017, tout comme il a précédemment rejeté une requête dirigée contre la note globale finale «partiellement satisfaisant» du rapport d'évaluation pour 2016. Le Tribunal relève également que les objectifs de l'année 2017 ont été établis et ont été communiqués au requérant au début du mois de mai 2017 et que ce dernier a pu, à tout le moins, bénéficier d'un délai de près de trois mois (du 4 mai au 31 juillet 2017) pour s'améliorer. Le Tribunal note à cet égard que le requérant a ensuite été en congé de maladie à temps plein durant le restant de l'année 2017 et l'essentiel de la période de l'année 2018 qui a précédé l'expiration de son contrat, mais il s'agit là d'une circonstance qui s'imposait objectivement à l'OMC. Dans ces conditions, le Tribunal considère que le requérant a été informé en temps utile de la nécessité d'améliorer son comportement vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieurs.

Le troisième moyen n'est donc pas fondé.

20. À l'appui de son quatrième moyen, le requérant fait valoir l'existence de diverses erreurs de droit qui affecteraient la décision du 29 juin 2018 de non-renouvellement de son contrat de durée déterminée: 1) la décision serait illégale car elle se fonde non seulement sur les allégations de services insatisfaisants, mais également sur la demande d'avis préliminaire adressée par le requérant au Bureau de contrôle interne (ci-après le «BCIn») de l'OMC le 7 juillet 2017; 2) le requérant aurait dû pouvoir être entendu au sujet des conclusions formulées par le BCIn et aurait dû pouvoir adresser ses reproches concernant celles-ci; 3) l'instruction à laquelle aurait procédé le BCIn n'aurait pas respecté les règles de confidentialité requises en la matière; 4) il n'est pas fait mention dans la décision du BCIn de ce que celle-ci était susceptible d'un recours.

21. Le Tribunal observe que le renvoi effectué par le Directeur général au courrier du BCIn ne constitue que l'un des divers motifs invoqués pour conclure que le requérant ne possédait pas le comportement professionnel requis en vue d'obtenir un renouvellement de son contrat de durée déterminée et, a fortiori, un contrat régulier. Ces autres motifs, dont les rapports d'évaluation pour les années 2016 et 2017, suffisent,

à eux seuls, à justifier le bien-fondé de la décision du Directeur général, de sorte que l'ensemble des griefs invoqués par le requérant à l'appui de son quatrième moyen sont inopérants.

22. À l'appui de son cinquième moyen, le requérant invoque une violation du principe de proportionnalité au regard des reproches retenus à son encontre pour ne pas renouveler son contrat de travail.

Le Tribunal rappelle à cet égard la jurisprudence, déjà citée au considérant 18 ci-dessus, selon laquelle «une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet du renouvellement ou non d'un contrat de durée déterminée et que son droit de refuser le renouvellement d'un contrat peut être motivé par le travail insatisfaisant de l'intéressé» (voir le jugement 3743, au considérant 2, et la jurisprudence citée). Or, dans le cas d'espèce, il ressort de l'examen des autres moyens de la requête auquel le Tribunal a procédé que le Directeur général a raisonnablement pu, sur la base de la constatation du comportement professionnel insatisfaisant du requérant vis-à-vis de ses collègues, considérer qu'il n'y avait pas lieu de renouveler son contrat de travail de durée déterminée. Le Tribunal relève encore que le Directeur général n'a fait par ailleurs que suivre les recommandations formulées dans ce même sens par le Comité des nominations.

Le cinquième moyen n'est, en conséquence, pas fondé.

23. Dans son sixième moyen, le requérant soutient que le Directeur général aurait commis une erreur de droit en mettant fin à son contrat de travail de durée déterminée alors qu'il se trouvait placé en congé de maladie.

Il ressort du dossier qu'au moment où le Directeur général a pris, le 29 juin 2018, la décision de ne plus prolonger le contrat de travail de durée déterminée du requérant, ce dernier se trouvait, depuis le 9 avril 2018 et jusqu'au 3 juillet 2018, sous un régime de travail à mi-temps pour motif thérapeutique. Il n'était donc pas en congé de maladie.

La circonstance que le requérant ait été réputé en congé de maladie à la date d'expiration du contrat dont il était titulaire est en tout état de cause sans incidence sur la légalité de la décision du 29 juin 2018, qui est contestée dans la présente requête.

Il s'ensuit que le sixième moyen de la requête est également infondé.

24. Dans un septième et dernier moyen, le requérant fait valoir que la décision de non-renouvellement de son contrat de travail de durée déterminée devrait être invalidée du fait que la date indiquée pour l'expiration du préavis n'est pas conforme à la disposition 111.2 (b) du Règlement du personnel, laquelle prévoit que, «[s]i un contrat de durée déterminée n'est pas prolongé, la date d'expiration est confirmée par écrit au fonctionnaire si possible trois mois auparavant et, en tout état de cause, au moins deux mois auparavant».

Le Tribunal relève tout d'abord que la disposition ainsi visée ne concerne que la fixation de la date d'expiration d'un contrat de travail de durée déterminée, et non pas la date de la décision de mettre fin à un tel contrat. Outre que le requérant n'indique pas non plus concrètement en quoi cette disposition aurait été méconnue dans le cas d'espèce, il apparaît en tout état de cause que ce dernier reconnaît avoir été informé, le 3 juillet 2018, de ce que son contrat de travail de durée déterminée ne serait pas renouvelé avec effet au 31 octobre 2018. Le Tribunal n'aperçoit donc pas en quoi ladite disposition n'aurait pas été respectée.

Le septième moyen est également infondé.

25. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les différentes fins de non-recevoir soulevées par l'OMC.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 22 novembre 2021, 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 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ