

**109<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2917**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. A. T. le 9 mai 2008 et régularisée le 27 août, la réponse de l'UIT du 15 décembre 2008, la réplique du requérant du 6 avril 2009 et la duplique de l'Union du 8 juillet 2009;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, qui a la double nationalité britannique et américaine, est né en 1961. Il est entré au service de l'UIT en juin 1994 et a obtenu un contrat permanent en octobre 2000. De novembre 2001 à octobre 2004, il fut détaché au Centre du commerce international (CCI), à la classe P.4, et à son retour à l'UIT il fut nommé au poste de chef des Services de l'administration et des finances (ADM) du Bureau du développement des télécommunications (BDT), à la classe P.5, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2004.

Dans son rapport d'évaluation professionnelle pour la période allant de novembre 2004 à décembre 2005, établi en avril 2006, le requérant se vit attribuer la note 2 au titre de l'évaluation globale,

correspondant à l'appréciation «Répond en partie aux attentes». Il fut donc décidé de procéder à une réévaluation six mois plus tard afin de lui permettre d'améliorer ses prestations. Cependant, dans le rapport d'évaluation professionnelle intermédiaire qu'il établit en août 2006, le supérieur hiérarchique du requérant, le directeur du BDT, lui attribua comme évaluation globale la note 1 correspondant à l'appréciation «N'a pas répondu aux principales attentes». Le 29 août 2006, après un entretien avec le requérant, le directeur du BDT envoya le rapport d'évaluation intermédiaire — que le requérant avait refusé de signer — au Département du personnel et de la protection sociale. Le 6 septembre, le chef de ce département écrivit au requérant en lui demandant instamment de signer le rapport, même s'il n'était pas d'accord avec son contenu, et d'y ajouter toute observation qu'il souhaiterait faire.

En novembre 2006, le supérieur hiérarchique du requérant fut élu Secrétaire général de l'UIT et un nouveau directeur du BDT fut nommé en même temps; tous deux prirent leurs fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Dans un courriel du 29 juin, ce directeur annonça au personnel du BDT que, aux fins de renforcer l'Unité de projets du Département des projets et initiatives du BDT, le requérant allait être affecté à cette unité à compter du 2 juillet.

Le 10 juillet 2007, le requérant eut un entretien avec le Secrétaire général qui lui remit un rapport d'évaluation professionnelle couvrant la période allant de janvier à décembre 2006, dans lequel il lui attribua de nouveau la note 1 comme évaluation globale. Dans la case réservée à ses observations, le requérant écrivit : «J'apprécie l'opportunité qui m'est donnée aujourd'hui de clore un chapitre horrible de mon existence et d'aller de l'avant dans mon travail, au service de la mission de l'UIT.» Il signa le rapport le même jour.

Le 30 juillet, le nouveau directeur du BDT informa le requérant qu'il avait été recommandé de mettre fin à son contrat pour cause de services insatisfaisants. Le jour même, le requérant adressa un courriel au Département du personnel et de la protection sociale pour demander des précisions. Il soulignait qu'à sa connaissance son évaluation pour

2006 n'était pas achevée et il indiquait qu'il avait voulu la contester mais n'avait pas eu la possibilité de le faire pendant l'évaluation.

Le 1<sup>er</sup> août 2007, le requérant adressa au Secrétaire général une demande de réexamen de cette évaluation. Le 19 août, il rappela à l'administration qu'il n'avait pas eu la possibilité de contester son rapport d'évaluation et réclama une copie de l'évaluation finalisée. Il écrivit de nouveau à l'administration le 30 août pour demander des directives et précisions et, quelques jours plus tard, il fit savoir qu'il voulait que la question soit soumise directement au Comité d'appel, puisque le Secrétaire général avait rédigé le rapport d'évaluation contesté et se trouvait dès lors en situation de conflit d'intérêts. Le requérant fut en congé de maladie du 30 août 2007 au 22 avril 2008. Le 3 octobre 2007, il reçut une copie de son rapport d'évaluation pour 2006. Il forma un recours auprès du Comité d'appel le 23 octobre 2007, contestant l'évaluation pour graves irrégularités de procédure et de fond.

Dans son rapport daté du 22 janvier 2008, le Comité d'appel considéra que le recours n'était pas recevable faute d'une décision administrative définitive. Il relevait que l'administration avait informé le requérant en juillet 2007 que son rapport d'évaluation n'était pas encore finalisé car il n'incluait toujours pas ses objectifs pour 2007. Il constatait aussi que la procédure de contestation n'avait pas été menée à son terme et soulignait que, dans ce cas particulier, cette procédure devait aboutir à une décision du Vice-secrétaire général, puisqu'il existait pour le Secrétaire général un conflit d'intérêts évident. Par lettre du 5 février 2008, le Secrétaire général informa le requérant qu'il avait décidé de maintenir son rapport d'évaluation professionnelle pour 2006, mais pour des raisons différentes de celles retenues par le Comité d'appel. Il estimait en effet que l'absence d'objectifs pour 2007 était due à l'indisponibilité du requérant lui-même et qu'elle n'était pas de nature à compromettre la validité de l'évaluation professionnelle de ce dernier pour l'année 2006. Quant à la procédure de contestation, il considérait qu'elle ne pouvait être suivie dans ce cas puisque lui-même, le Secrétaire général, avait aussi été le supérieur hiérarchique direct et le supérieur hiérarchique au second degré du

requérant pendant la période sur laquelle portait l'évaluation. Telle est la décision attaquée. Il fut mis fin à l'engagement du requérant, pour cause de services insatisfaisants, à compter du 11 août 2008.

B. Le requérant soutient qu'il s'est bien acquitté des tâches qui lui avaient été confiées. Selon lui, ses relations avec son supérieur hiérarchique se sont détériorées parce que ce dernier attendait de lui qu'il s'implique dans sa lutte personnelle avec l'ancien Secrétaire général, et, comme il avait refusé d'être impliqué dans ce conflit, il a été traité de manière injuste et avec parti pris.

Il allègue que son évaluation professionnelle pour 2006 est entachée de graves irrégularités de procédure, notamment en raison du fait que son supérieur hiérarchique n'a pas signé le rapport et que lui-même n'a pas eu la possibilité de le contester. Elle est également entachée d'erreurs de fond. Il affirme que son évaluation professionnelle était une mesure de représailles en réponse à son refus d'approuver un paiement rétroactif et qu'elle ne peut être considérée comme juste et objective. Le requérant fait valoir que, pour quatre des cinq objectifs qui lui étaient fixés pour 2006, ses résultats ont été mal évalués, que ses compétences n'ont pas été évaluées dans leur intégralité, qu'une note inexistante, à savoir 0, lui a été attribuée, que l'évaluation est entachée de parti pris, que le déroulement des faits montre que le rapport a été «préfabriqué» en vue de fonder la recommandation de mettre fin à son contrat, annoncée deux jours plus tard seulement et qu'aucun objectif ne lui avait été assigné pour 2007, ce qui constituait une violation de l'obligation de l'Union d'agir de bonne foi et de respecter sa dignité.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que l'UIT invalide son évaluation professionnelle pour 2006 et la retire de son dossier personnel. Il demande également des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'UIT fait valoir qu'à partir de la nouvelle affectation du requérant à la classe P.5, la qualité de son travail s'est détériorée et est devenue insatisfaisante. Elle souligne que cela

ressortait très clairement du rapport d'évaluation pour 2005 établi par l'ancien directeur du BDT et portant sur sa première année au poste de chef de l'ADM, et cela a été reconnu par le requérant, qui a signé le rapport en avril 2006.

La défenderesse soutient que le rapport d'évaluation contesté est légal, tant dans sa forme que du point de vue de la procédure. Elle considère que l'argument selon lequel le Secrétaire général n'avait pas signé le rapport à deux reprises attribue une importance exagérée aux formalités de procédure et que cette absence de signature n'est pas de nature à compromettre la validité du rapport. L'UIT réfute l'allégation du requérant selon laquelle il n'a pas eu la possibilité de contester son évaluation professionnelle. Elle déclare que le Secrétaire général a pris le temps de discuter de chaque note avec lui avant de la consigner par écrit et que l'intéressé a ajouté ses propres observations sur le rapport le jour même. Selon l'UIT, ces observations constituent une reconnaissance explicite de la mauvaise qualité de son travail en 2006 et prouvent bien que, contrairement à ce qu'il prétend, le requérant a eu la possibilité de formuler par écrit tous les commentaires qu'il voulait. L'Union souligne que ce n'est que bien plus tard, lorsque le nouveau directeur du BDT a annoncé à l'intéressé le 30 juillet 2007 qu'il allait être mis fin à son engagement, que celui-ci a cherché à contester le rapport d'évaluation.

Par ailleurs, l'Union rejette l'argument du requérant selon lequel il lui aurait été attribué une note inexistante, à savoir 0, et explique que les compétences auxquelles on attribue la note 0 sont considérées comme faisant totalement défaut. Elle affirme en outre que, si ses objectifs n'ont pas été fixés pour 2007, c'est parce que le requérant était indisponible et elle souligne que le rapport d'évaluation professionnelle pour 2006 a été établi sur la base des objectifs dûment fixés dans le précédent rapport d'évaluation.

Elle fait valoir que, lorsque le requérant a été réaffecté au début du mois de juillet 2007, il a eu un entretien avec son nouveau supérieur hiérarchique qui l'a informé oralement des tâches et des objectifs qu'il prévoyait de lui assigner.

L'UIT rejette comme manifestement irrecevables et infondées les allégations du requérant selon lesquelles il y aurait eu excès de pouvoir du Secrétaire général. Elle maintient que le comportement professionnel du requérant en 2006 a été évalué en toute équité et objectivité et que le rapport contesté est entièrement légal sur le fond.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il affirme que ses objectifs pour 2007 n'ont jamais fait l'objet d'une discussion et ne lui ont pas été communiqués. De plus, l'UIT ne s'est pas assurée que le rapport d'évaluation professionnelle pour 2006 soit examiné par deux autorités indépendantes. Le requérant souligne avoir demandé à plusieurs reprises que son évaluation soit menée à terme, et il soutient que le rapport d'évaluation n'est qu'une simple mesure de représailles contre lui.

E. Dans sa duplique, l'Union maintient sa position. Elle fait remarquer que le Guide d'évaluation professionnelle de l'UIT n'exige pas que le rapport d'évaluation soit examiné par deux supérieurs hiérarchiques.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré en 1994 au service de l'UIT. Après avoir été détaché pendant trois ans environ auprès d'une autre organisation internationale, il a réintégré l'UIT, à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2004, et a été affecté, au grade P.5, au sein du Bureau de développement des télécommunications (BDT).

Le 6 avril 2006, le directeur du BDT procéda à l'évaluation professionnelle du requérant pour l'année 2005. Dans son rapport d'avril 2006, il constata que trois sur cinq des objectifs assignés n'avaient pas été atteints et attribua aux compétences du requérant les appréciations 1 à 3, les plus basses de l'échelle établie dans le Guide d'évaluation professionnelle de l'UIT allant de 1 à 5. Il attribua à l'intéressé une évaluation globale de 2. Le requérant signa ce rapport avec l'observation suivante :

«Je reconnais un manque de concentration pendant plusieurs mois, en raison d'un divorce extrêmement conflictuel et du harcèlement infligé par mon épouse. Je me suis totalement recentré sur les priorités et les objectifs fixés pour 2006.»\*

2. Le 10 juillet 2007, l'ancien directeur du BDT, devenu Secrétaire général en novembre 2006, procéda à un nouveau rapport d'évaluation professionnelle du requérant auquel de nouveaux objectifs avaient été fixés pour l'année 2006. Dans son rapport, il constata qu'un seul des objectifs qui lui avaient été assignés avait été atteint et attribua aux compétences du requérant des appréciations allant de 0 à 2, sous réserve d'une seule appréciation 3, et une évaluation globale de 1. Le requérant signa ce rapport avec l'observation suivante :

«J'apprécie l'opportunité qui m'est donnée aujourd'hui de clore un chapitre horrible de mon existence et d'aller de l'avant dans mon travail, au service de la mission de l'UIT.»\*\*

Le formulaire d'évaluation daté du 10 juillet 2007 ne comporte que la signature du requérant et celle de l'ancien directeur du BDT et supérieur au second degré du requérant, devenu Secrétaire général. La signature de ce dernier était précédée de l'observation suivante :

«[Le requérant] n'est toujours pas parvenu à se concentrer sur son travail. Après les nombreux rapports d'évaluation médiocres déjà établis, il n'a consenti aucun effort pour améliorer ses prestations ou faire la preuve de ses compétences dans le domaine professionnel.»\*

Le formulaire porte, au surplus, le visa usuel du Département du personnel en date du 17 juillet 2007.

---

\* Traduction du greffe. L'original anglais se lit comme suit :

«I admit to a lack of focus during a period of several months arising from an extremely conflictual divorce and harassment from my wife. I am fully refocused on priorities and objectives for 2006.»

\*\* Traduction du greffe. L'original anglais se lit comme suit :

«I appreciate the chance to now close a horrible chapter on life and move ahead on my work and the mission of ITU.»

\* Traduction du greffe. L'original anglais se lit comme suit :

«[The complainant] still could not concentrate on his work. After all the previous poor evaluations, efforts have not been made to improve, or prove his capabilities in the professional field.»

3. Après avoir pris connaissance notamment de ce rapport, le directeur du BDT nouvellement désigné recommanda au nouveau Secrétaire général de mettre fin à l'engagement du requérant.

L'intéressé demanda peu après le réexamen du rapport d'évaluation pour l'année 2006, puis déposa un recours auprès du Comité d'appel le 23 octobre 2007. Ce dernier considéra que la procédure d'évaluation était demeurée incomplète et que le rapport n'était pas définitif. Il recommanda le 22 janvier 2008 au Secrétaire général de déclarer le recours irrecevable faute d'une décision attaquable répondant aux exigences auxquelles est soumise l'évaluation des fonctionnaires.

Le 5 février 2008, le Secrétaire général rejeta le recours en s'écartant cependant des motifs et des conclusions du Comité d'appel. Il estimait en effet que la procédure d'évaluation avait été conduite correctement et que le recours était recevable. Il arrivait à la conclusion que le rapport d'évaluation était régulier tant du point de vue de la forme que de la procédure et se référait au surplus à la réponse qu'il avait déposée devant le Comité d'appel. C'est cette décision qui est déférée au Tribunal de céans.

Par lettre du 8 août 2008, le requérant se vit notifier la décision du Secrétaire général de mettre fin à son engagement à compter du 11 août pour cause de services insatisfaisants.

4. Au soutien de sa requête, l'intéressé prétend que son rapport d'évaluation pour l'année 2006 n'a pas été établi conformément aux exigences réglementaires.

5. Le rapport d'évaluation du personnel de l'UIT est établi sur un formulaire divisé en six parties. Les prestations du fonctionnaire concerné sont évaluées dans la deuxième partie, où elles sont respectivement comparées aux objectifs assignés à sa fonction et aux compétences qu'il eût dû démontrer dans l'exercice de son activité professionnelle. Une troisième partie est réservée aux objectifs visés pour la période d'évaluation à venir, de telle sorte que le fonctionnaire puisse tirer des critiques ou réserves émises par son supérieur dans la



deuxième partie tout enseignement utile pour la suite de sa carrière. La quatrième partie est dévolue au développement personnel, notamment à la formation, et la cinquième est destinée à recevoir d'éventuels commentaires du fonctionnaire et des observations générales du supérieur. Les signatures requises doivent être apposées dans la sixième partie. Chaque partie est divisée en un certain nombre de rubriques dont l'utilisation est précisée dans le Guide d'évaluation professionnelle.

6. La comparaison des prestations du fonctionnaire avec les objectifs assignés à sa fonction est traitée à la rubrique 2.1 du formulaire, où sont énumérés cinq groupes d'objectifs. Selon le rapport critiqué en l'espèce, le requérant n'aurait atteint qu'un de ces cinq objectifs.

Le Guide d'évaluation professionnelle indique à ce propos ce qui suit :

**«Rubrique 2.1 – Appréciation des principaux résultats**

- a) Le supérieur hiérarchique évalue si les objectifs, fixés d'un commun accord à l'occasion du précédent rapport, ont été atteints. Le supérieur hiérarchique et le fonctionnaire sont invités à faire des commentaires sur tout élément pertinent à l'endroit prévu à cet effet. Ces commentaires sont obligatoires lorsque les objectifs n'ont pas été atteints.
- b) Si le supérieur hiérarchique et le fonctionnaire conviennent que des tâches ou des activités importantes qui ne faisaient pas partie des objectifs énoncés ont été accomplies, il y a lieu de les évaluer aussi, sans toutefois indiquer si des objectifs ont été atteints ou non. Il en va de même lorsque aucun objectif n'a été fixé pour la période précédente. Il revient au supérieur hiérarchique d'indiquer comment les activités en question ont été réalisées.»

Selon le requérant, les quatre appréciations négatives du supérieur auraient été formulées de manière incomplète ou erronée.

Cette critique est sans pertinence dans la mesure où elle revient à exiger du supérieur qu'il se prononce sur chacune des phrases décrivant les objectifs à atteindre. Ce qui est décisif c'est que l'on puisse déduire des commentaires du supérieur les raisons pour lesquelles celui-ci est arrivé à la conclusion qu'il a émise. De ce point

de vue, et sans qu'il y ait lieu de se prononcer, en l'état, sur le bien-fondé des appréciations contestées, force est de constater que le supérieur a respecté les exigences formelles du Guide d'évaluation professionnelle en tant qu'il traite de la méthode à suivre pour déterminer si les objectifs assignés ont été atteints ou non par le fonctionnaire concerné.

7. L'évaluation des compétences démontrées par le fonctionnaire dans l'accomplissement de ses tâches est traitée à la rubrique 2.2 du formulaire. Cette rubrique énumère longuement les exigences concrètes de la fonction, qu'elle répartit en deux grandes catégories intitulées «Compétences de base et fonctionnelles» et «Compétences de gestion». Après avoir évalué ces compétences, le supérieur donne une appréciation moyenne.

a) Le Guide d'évaluation professionnelle définit les compétences, au sens de la rubrique 2.2 du formulaire d'évaluation, comme «un ensemble d'aptitudes, de qualités et de comportements qui ont un rapport direct avec la bonne exécution du travail. Tandis que les objectifs sont axés sur les principaux résultats, les compétences traduisent la façon dont les fonctionnaires font leur travail.» Il précise que les critères propres à déterminer les compétences du fonctionnaire concerné ont été choisis après consultation de cent vingt membres du personnel dans l'ensemble de l'organisation.

b) Selon l'annexe jointe au Guide d'évaluation professionnelle, les notes attribuées à chacun des éléments propres à déterminer les compétences du fonctionnaire sont échelonnées de 1 à 5. La note minimum 1 correspond à l'appréciation «Insuffisant». Elle est donnée lorsque le fonctionnaire n'a jamais fait preuve des compétences exigées dans son travail. La note maximum 5 correspond à l'appréciation «Excellent». Elle est donnée lorsque le fonctionnaire a toujours fait preuve des compétences exigées dans son travail.

c) En l'occurrence, les notes reçues par le requérant sous la rubrique «Compétences de base et fonctionnelles» s'échelonnent de 0 (deux fois) à 3 (une fois); sous la rubrique «Compétences de gestion»,

le requérant a reçu uniformément la note 2 pour les quatre rubriques que le supérieur a jugé opportun de remplir.

d) Il convient de relever que la note 0 au regard de deux éléments d'appréciation, la productivité et la fiabilité, ne figure ni dans le Guide d'évaluation professionnelle ni dans la rubrique du formulaire relative à l'évaluation globale.

En donnant au requérant, à deux reprises, une note qui n'est pas prévue dans le Guide d'évaluation professionnelle, le supérieur a violé la norme applicable au processus d'évaluation d'un fonctionnaire. Cette appréciation est au demeurant de nature à faire naître chez le fonctionnaire concerné le sentiment que ses compétences ou ses prestations, sur les éléments qui font l'objet de l'évaluation, sont à ce point dénuées de valeur qu'elles ne méritent même pas une appréciation de la part de son supérieur. Un tel comportement est propre à susciter chez le fonctionnaire un sentiment profond de dévaluation de sa personne.

Dépourvue de tout fondement légal et contraire aux règles de comportement applicables aux rapports personnels entre les organisations internationales et leurs agents, une telle notation ne saurait être maintenue.

8. La troisième partie du formulaire sur lequel doit être établi le rapport d'évaluation d'un fonctionnaire est consacrée aux objectifs à atteindre pour la période à venir. Il s'agissait en l'occurrence de l'année 2007. Le formulaire précise que cette rubrique doit être complétée par le supérieur en consultation avec le fonctionnaire concerné. Les objectifs à atteindre doivent être énoncés par ordre d'importance dans des cases numérotées de 1 à 5. Le Guide d'évaluation professionnelle précise que ces objectifs, qui sont les résultats spécifiques à atteindre pour la période considérée, doivent être énoncés par ordre de priorité, d'un commun accord entre le supérieur et le fonctionnaire, et qu'ils ne doivent pas nécessairement englober toutes les tâches mentionnées dans la description d'emploi de l'intéressé.

Cette partie du formulaire sur lequel figure l'évaluation du 10 juillet 2007 n'a pas été remplie comme l'exige le Guide d'évaluation professionnelle. On y trouve simplement l'annotation manuscrite suivante :

«Les responsables du BDT sont en train de définir de nouvelles tâches qui figureront en annexe.»\*

Cette solution a manifestement été adoptée par le supérieur, vraisemblablement avec l'accord tacite du requérant, parce que celui-ci venait d'être affecté à une autre unité au sein du BDT, ce qui impliquait des responsabilités nouvelles que le supérieur n'était sans doute pas lui-même en mesure d'apprécier de manière objective en concertation avec l'intéressé, comme le prescrit le Guide d'évaluation professionnelle.

La question de savoir pourquoi la description des objectifs pour la période à venir ne semble pas, ensuite, être intervenue dans un délai raisonnable n'a pas à être examinée. Il suffit de constater que la façon de procéder pour laquelle a opté le supérieur en établissant le rapport d'évaluation critiqué n'a pas eu pour conséquence de léser le requérant dans ses droits ni de fausser l'appréciation donnée à ses compétences et prestations pour l'année précédente.

9. La sixième partie du formulaire d'évaluation est réservée aux signatures des personnes qui participent à l'évaluation. Le Guide d'évaluation professionnelle précise à ce propos :

«Le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique doivent signer ici. Le cas échéant, les supérieurs hiérarchiques intermédiaires doivent viser le rapport de façon à indiquer qu'ils l'ont lu et approuvé.

[...]

Le Directeur du Bureau ou, s'agissant du Secrétariat général, le Chef du Département concerné, doit lui aussi signer le rapport et peut faire des commentaires si nécessaire.

---

\* Traduction du greffe. L'original anglais se lit comme suit :

«New assignments are being coordinated with BDT management. To be added as annexe.»

Le Secrétaire général ou le Vice-Secrétaire général indiquera qu'il a pris connaissance du rapport selon qu'il convient.

Si un supérieur hiérarchique a fait des commentaires, le fonctionnaire doit de nouveau viser le rapport pour indiquer qu'il en a pris connaissance. Cela ne signifie en aucun cas que le fonctionnaire est d'accord avec [les] commentaires et ne préjuge en rien de toute action ultérieure qu'il pourrait entreprendre.

Le Département du personnel doit viser le rapport et indiquer la date à laquelle il en a pris connaissance.»

En l'espèce, le formulaire n'a été signé que par le requérant et par le directeur du BDT de l'époque. En particulier, il ne porte pas la signature du Secrétaire général ou du Vice-secrétaire général qui eût dû le signer si ce dernier avait été empêché de le faire pour des raisons personnelles. La défenderesse explique cette situation insolite par le fait que, pendant la période déterminante, le directeur du BDT était également le supérieur du requérant et qu'au moment où le formulaire a été rempli ce fonctionnaire était devenu le Secrétaire général de l'Union.

Aux yeux du Tribunal, cette explication ne justifie pas la solution retenue en l'occurrence par les supérieurs du requérant et en fin de compte par le Secrétaire général. La signature d'un document aussi important pour l'avenir professionnel d'un fonctionnaire n'est en effet pas une simple formalité, dont l'exigence d'un respect absolu relèverait d'un excès de formalisme. S'il est prévu que le formulaire d'évaluation soit signé non seulement par le supérieur direct du fonctionnaire concerné, mais aussi par d'autres personnes tels le chef du Département, le directeur du Bureau et le Secrétaire général ou à défaut le Vice-secrétaire général, c'est pour garantir un contrôle, du moins *prima facie*, de l'objectivité avec laquelle le rapport a été établi. Le but d'une telle règle est le partage des responsabilités et la protection du fonctionnaire évalué contre une appréciation partielle d'un supérieur qui ne doit pas être le seul à donner un avis sur les aptitudes et les prestations du fonctionnaire.

Si l'on s'en tient au texte du Guide d'évaluation professionnelle en tant qu'il traite du régime des signatures, il doit être admis qu'en l'espèce le rapport eût dû être signé non seulement par le directeur du

Bureau dont dépendait l'unité du requérant, mais encore par le Vice-secrétaire général, dans la mesure où le directeur susvisé était aussi le supérieur hiérarchique de l'intéressé et qu'il était devenu dans l'intervalle le Secrétaire général de l'Union. En l'occurrence, cette obligation était d'autant plus impérieuse que les commentaires apposés par le requérant sur le rapport d'évaluation établi pour la période précédente et sur le rapport contesté laissent planer un doute sur la capacité de l'intéressé à discuter à ce moment-là en toute liberté de son évaluation professionnelle, eu égard aux difficultés qu'il semblait alors rencontrer dans sa vie personnelle. Il importe peu que l'opinion du requérant semble avoir varié en cours de procédure sur la portée *in concreto* des exigences de signature contenues dans le Guide d'évaluation professionnelle.

10. Le Tribunal conclut de ce qui précède que le rapport d'évaluation critiqué est entaché de graves irrégularités. En refusant de les sanctionner, le Secrétaire général a violé les règles d'évaluation prescrites dans le Guide d'évaluation professionnelle de l'Union.

La requête doit donc être accueillie sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs formels dont elle fait état. S'agissant des griefs matériels, et notamment de celui qui tend à démontrer que l'évaluation critiquée est également un acte de représailles, le Tribunal constate que rien dans le dossier ne vient démontrer leur bien-fondé. La décision attaquée doit ainsi être annulée et le rapport d'évaluation professionnelle pour l'année 2006 retiré du dossier personnel du requérant.

11. Le requérant a droit à une indemnité de 10 000 francs suisses pour le tort moral qu'il a subi.

Il a également droit à 5 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général du 5 février 2008 est annulée et le rapport d'évaluation du 10 juillet 2007 sera retiré du dossier personnel du requérant.
2. L'organisation défenderesse versera au requérant une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral.
3. Elle lui versera également 5 000 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 27 avril 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2010.

MARY G. GAUDRON  
SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
CATHERINE COMTET