

## SOIXANTE-QUATORZIEME SESSION

### Affaires PAVLOVA (Nos 1 et 2)

#### Jugement No 1246

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par Mme Eléna Michailovna Pavlova le 11 mars 1992 et régularisée le 16 mars, la réponse de l'OIT du 17 juillet, la réplique de la requérante du 11 août et la duplique de l'Organisation du 18 septembre 1992;

Vu la seconde requête contre l'OIT, formée par Mme Pavlova le 11 août 1992, la réponse de l'Organisation du 16 septembre et la lettre du conseil de la requérante en date du 21 octobre 1992 informant le greffier du Tribunal qu'elle n'entendait pas présenter de mémoire en réplique;

Vu les articles II, paragraphe 1, VII, paragraphes 1 et 3, et VIII du Statut du Tribunal et les articles 5.1 a), 5.5, 6.7.3 et 13.2 du Statut du personnel du Bureau international du Travail;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. La requérante, ressortissante de l'ancienne Union des Républiques socialistes soviétiques (URSS), née en 1941, a été engagée par l'OIT le 9 juillet 1989 au grade P.5 en qualité de chef de la Section pour les questions des femmes et les activités industrielles du Service des conditions de travail et des activités de bien-être (CONDI/T) au sein du Département des conditions et du milieu du travail (TRAVAIL). Elle était assujettie à un stage conformément à l'article 5.1 a) du Statut du personnel, qui se lit comme suit :

"Tout fonctionnaire nommé à un poste ou à une position qui n'est pas de caractère temporaire doit effectuer un stage de deux années après sa nomination. Après les dix-huit premiers mois de service, le chef responsable du fonctionnaire évalue le travail et la conduite professionnelle de celui-ci, conformément à la procédure établie à l'article 5.5."

Elle a été mise au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'un an, jusqu'au 8 juillet 1990, qui a été prolongé du 9 juillet 1990 au 8 juillet 1991.

En vertu de l'article 6.7.3 du Statut du personnel, le chef responsable d'un fonctionnaire doit procéder à une première évaluation de son travail neuf mois après son entrée en service et à une deuxième évaluation neuf mois plus tard, cette dernière constituant l'évaluation du travail en fin de stage, prévue à l'article 5.5 du Statut du personnel, et permettant au Comité des rapports de fonder sa recommandation au Directeur général de prolonger l'engagement du stagiaire ou d'y mettre fin.

Le premier rapport d'évaluation du travail de la requérante a été établi le 21 novembre 1990, et le deuxième, établi le 13 février 1991, a été signé le lendemain. La requérante a inscrit sur ces deux rapports des observations les contestant.

Dans ses commentaires en date du 13 mars 1991, le Comité des rapports a constaté que le premier rapport d'évaluation du travail de la requérante avait été établi "avec beaucoup de retard, presque au même moment que le rapport de stage, ce qui n'avait pas donné à Mme Pavlova suffisamment de temps pour faire des progrès significatifs avant la fin de la période de stage". Il a par conséquent recommandé que son contrat soit prolongé encore d'une année. Cette recommandation n'ayant pas été acceptée par le Directeur général, le contrat de la requérante n'a été prolongé que pour deux périodes consécutives, du 9 juillet au 8 octobre et du 9 octobre au 31 décembre 1991.

Par une note en date du 24 septembre 1991, la directrice du Département du personnel a informé la requérante de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son engagement au-delà du 31 décembre 1991, conformément à la procédure prévue à l'article 5.5 du Statut du personnel. A la suite d'une demande de réexamen de son cas en date du 1er octobre, la requérante a été reçue par le Directeur général le 21 octobre. Par une note en date du 12 novembre, le chef du Service de développement du personnel l'a informée que, pour des motifs humanitaires, son contrat serait prolongé une dernière fois, du 1er janvier au 31 mars 1992, sous forme de congé spécial avec traitement.

Le 18 décembre 1991, la requérante a formé une réclamation, aux termes de l'article 13.2 du Statut du personnel, contre les décisions du 24 septembre et du 12 novembre 1991. Par une lettre du 13 février 1992, la directrice du Département du personnel a fait savoir à la requérante que sa réclamation était encore à l'examen et que la décision définitive serait prise vers le 24 février. Ce jour-là, elle l'a informée qu'il avait été décidé d'obtenir les observations de son supérieur hiérarchique, le chef de CONDI/T, à son retour de mission au début de mars 1992, et de les adresser ensuite à la requérante pour commentaires.

Le 11 mars, la requérante a déposé sa première requête auprès du Tribunal de céans dirigée contre ce qu'elle considérait comme une décision implicite de rejet de sa réclamation.

Le 20 mars, la directrice du Département du personnel lui a communiqué les observations de son supérieur hiérarchique datées du 16 mars, en sollicitant ses commentaires et en lui indiquant qu'une réponse complète et définitive lui serait adressée par la suite. La requérante a remis ses commentaires le 26 mars, et la décision du Directeur général de rejeter sa réclamation lui a été communiquée le 14 mai 1992. Cette décision formelle fait l'objet de sa seconde requête, déposée le 11 août 1992.

B. La requérante soutient dans ses deux requêtes que, conformément à l'article 6.7.3 du Statut du personnel, son premier rapport d'évaluation devait être préparé après neuf mois, et qu'une deuxième période de même durée aurait dû alors lui être accordée avant qu'une décision de prolongation ou de non-renouvellement de son contrat soit prise. D'après elle, cette deuxième période de neuf mois est cruciale : le stagiaire connaît alors - peut-être pour la première fois - l'avis de ses supérieurs et dispose de neuf mois pour se reprendre, au cas où il serait défavorable. Or, la première évaluation de travail de la requérante a été rédigée par son chef direct avec plus de sept mois de retard, en novembre 1990, et complétée par son chef responsable, le directeur du Département, le 3 janvier 1991. Le 13 février déjà, le rapport de stage a été établi et, le 1er mars, le chef direct de la requérante a recommandé de ne pas prolonger son contrat. La réduction de la deuxième période de stage à moins de deux mois constitue une violation flagrante des règles de procédure. C'est pourquoi le Comité des rapports a recommandé de prolonger son contrat d'une année et d'établir un nouveau rapport de stage. Le Directeur général n'a toutefois pas motivé sa décision de ne pas accepter cette recommandation.

Par ailleurs, n'ayant pas été informée de la recommandation de ne pas renouveler son engagement à la fin de ses deux ans de stage, et ayant reçu une prolongation de contrat de trois mois, la requérante a conclu un bail à loyer pour un an, acquis des meubles et inscrit son fils dans une école supérieure en France.

La requérante affirme avoir été victime d'un parti pris de la part du chef de CONDI/T. Celui-ci lui a d'emblée fait savoir qu'elle ne pouvait pas exercer de manière satisfaisante les fonctions afférentes à son poste, étant donné qu'elle n'avait jamais travaillé auparavant dans une organisation internationale. C'est ce qui explique le retard dans l'établissement de la première évaluation de son travail, ainsi que l'absence de dialogue pendant sa période de stage.

Elle demande au Tribunal a) d'annuler la décision du 24 septembre 1991; b) d'ordonner à l'Organisation de la mettre au bénéfice d'un contrat d'au moins une année et de faire établir un rapport d'évaluation de son travail après au moins neuf mois de travail, soit dans son ancien poste, soit dans un poste équivalent; c) de lui verser l'intégralité de son traitement et de ses allocations à compter du 1er avril 1991 jusqu'à sa réintégration, 25.000 francs suisses pour tort moral et 10.000 francs à titre de dépens.

C. Dans ses mémoires en réponse, l'Organisation s'emploie à démontrer que la première requête est irrecevable et qu'en tout état de cause, les deux requêtes sont dénuées de fondement.

Sur la recevabilité de la première requête, la défenderesse soutient qu'il n'y a jamais eu de décision implicite de rejet, au sens de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, la requérante ayant fait l'objet de plusieurs décisions "touchant" sa réclamation avant d'obtenir une décision définitive. En outre, il ne s'est jamais écoulé plus

de soixante jours sans qu'elle soit informée des différentes étapes de l'examen de son cas.

Sur les questions de fond soulevées par les deux requêtes, l'Organisation soutient que la poursuite de l'instruction de l'affaire après le dépôt de la première requête a fait perdre de leur pertinence à la plupart des allégations de la requérante. Celles-ci ont été réfutées point par point par son chef direct. Or, dans ses commentaires, la requérante n'a contesté qu'un seul point, celui de la justification du retard dans l'établissement de la première évaluation.

Il n'y a pas eu de parti pris à l'égard de la requérante. Les deux évaluations ainsi que les observations de son chef montrent que la décision contestée se fondait sur l'insuffisance de ses services.

En réponse au moyen principal de la requérante - selon lequel le retard dans l'établissement de son premier rapport d'évaluation ne lui a pas donné le temps de s'améliorer -, l'Organisation fait observer qu'un an s'est écoulé après la date d'établissement dudit rapport, et neuf mois après celle du second avant qu'elle quitte ses fonctions. Pendant toute cette période, elle a occupé le même poste. Ainsi, contrairement à ce qu'elle prétend, elle a donc bien disposé du temps nécessaire pour faire ses preuves. Les exemples cités par le chef de CONDI/T montrent clairement que non seulement elle n'a pas fait mieux après la seconde évaluation, en février 1991, mais encore qu'il n'y avait aucun espoir d'amélioration. Le non-respect du délai prévu pour l'établissement du rapport, dans la mesure où il constituerait un vice de procédure, n'était pas de nature à entacher la décision du Directeur général, qui a pris en considération l'ensemble de la période de service de la requérante. Et même si le Tribunal se rangeait à l'avis de la requérante, selon lequel elle a subi un préjudice du fait de cette décision, les trois mois de congé spécial avec traitement qui lui ont été accordés ont été une réparation suffisante.

Ses autres allégations sont sans fondement. La requérante déclare que le Directeur général n'a pas motivé son refus de suivre la recommandation du Comité des rapports. Cette recommandation se fondait sur les conséquences de la rédaction tardive de la première évaluation et ne prenait pas en compte les autres éléments essentiels du dossier, et le Directeur général a largement répondu à cette objection dans ses décisions du 24 septembre 1991 et du 14 mai 1992. L'OIT n'est pas responsable de la signature d'un bail à loyer par la requérante et de l'inscription de son fils dans une école supérieure en France.

D. Dans ses écritures en réplique, la requérante conteste les observations soulevées par la défenderesse à la recevabilité de sa première requête.

Sur le fond, elle soutient qu'elle n'a pas contesté les observations de son chef en date du 16 mars 1992 uniquement parce qu'elle s'était résolue à s'adresser directement au Tribunal, comme l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal l'autorisait à le faire, et qu'elle ne voyait donc pas l'utilité d'une discussion parallèle et tardive de son recours interne. Cela n'implique toutefois pas qu'elle ait reconnu leur bien-fondé. Elle cherche à réfuter les commentaires défavorables sur sa contribution aux réunions auxquelles elle a participé, ses missions à l'étranger, les rapports qu'elle a rédigés ainsi que ses connaissances linguistiques.

Enfin, elle maintient qu'il y avait concordance entre son profil et la description de son poste et que si l'Organisation s'est trompée à cet égard, elle avait droit à des garanties procédurales, à savoir des orientations précises sur la manière dont elle devait s'acquitter de ses fonctions. Or, ce droit a été bafoué, et trois mois de traitement au titre de congé pour des raisons humanitaires ne peuvent pas remplacer le respect des conditions de stage et la possibilité de faire carrière dans l'Organisation.

E. Dans sa duplique relative à la première requête, l'OIT réitère les principaux arguments exposés dans sa réponse. Elle fait remarquer notamment que, bien que la requérante consacre l'essentiel de sa réplique à développer son allégation d'absence d'objectivité dans les évaluations de son travail, elle n'en fournit aucune preuve. Dans ses observations du 16 mars 1992, le chef direct de la requérante a réfuté ses allégations en se fondant sur des faits précis. Elle n'y a pas répondu et n'a même pas exprimé de réserves lorsqu'elle a été invitée à les commenter. Ainsi, lorsqu'il a pris sa décision définitive, le Directeur général avait de bonnes raisons de penser qu'elle les avait pleinement acceptées.

CONSIDERE :

Sur la recevabilité

1. Dans sa première requête, la requérante attaque, en invoquant l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, ce qu'elle considère comme un rejet implicite de ses demandes par l'OIT; dans sa seconde requête, elle en attaque

le rejet explicite.

L'OIT fait objection à la recevabilité de la première requête.

L'intérêt à agir et les moyens des parties étant les mêmes, les deux requêtes sont jointes et point n'est besoin de statuer sur l'objection élevée par l'Organisation. Comme la seconde requête est recevable, le Tribunal statuera sur le fond.

Sur le fond

2. Les faits de la cause sont exposés sous A ci-dessus. En résumé, dans une note du 24 septembre 1991, la directrice du Département du personnel a informé la requérante de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son engagement au-delà du 31 décembre 1991. Citant les rapports d'évaluation de son travail établis par ses supérieurs, la note déclarait : "il ressort clairement de ces rapports que vous n'avez pas les aptitudes requises pour le genre de travail exigé par le poste pour lequel vous avez été recrutée". La conclusion était que, "en l'absence d'un autre poste approprié, il n'est pas possible de vous maintenir en service".

Une note du 12 novembre du chef du Service de développement du personnel a accordé à la requérante une dernière prolongation, du 1er janvier au 31 mars 1992, pour des raisons humanitaires, sous forme de congé spécial avec traitement.

Sa réclamation interne du 18 décembre 1991 a été expressément rejetée le 14 mai 1992.

3. Comme le Tribunal l'a déclaré à plusieurs reprises, par exemple dans le jugement No 1183 (affaire Hernández Quintanilla), une décision de ne pas confirmer l'engagement d'un stagiaire prise par le Directeur général

"... est une décision qui relève de son pouvoir d'appréciation. Le pouvoir de contrôle du Tribunal en la matière étant restreint, il n'annulera la décision que si elle est entachée d'une erreur de fait ou de droit, d'un vice de forme ou de procédure, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, si un fait essentiel a été omis, ou si un détournement de pouvoir est établi.

L'objectif du stage est de voir si l'intéressé a les qualités requises pour faire une carrière satisfaisante dans l'Organisation. L'autorité compétente décide sur dossier de confirmer ou non l'engagement et dispose de la plus grande latitude possible pour décider si une personne fait preuve non seulement des qualifications professionnelles, mais aussi des qualités personnelles requises pour occuper le poste auquel elle doit être affectée. Le Tribunal ne censure la décision que s'il constate un vice particulièrement grave ou flagrant dans l'exercice que le Directeur général a fait de son pouvoir d'appréciation. ..."

4. La requérante avance les moyens principaux suivants à l'appui de ses objections aux décisions du 24 septembre 1991 et du 14 mai 1992.

1) Des faits essentiels ont été omis.

2) Son chef direct, le chef de CONDI/T, avait un parti pris à son égard et l'a traitée de manière inéquitable.

3) En raison de vices de procédure, le Statut du personnel n'a pas été appliqué correctement à l'occasion de l'évaluation de ses résultats pendant le stage.

Ces moyens sont examinés ci-après.

L'omission de faits essentiels

5. La requérante soutient, en premier lieu, que des faits essentiels ont été omis, notamment ses qualifications, la qualité de ses services et la recommandation du Comité des rapports du 13 mars 1991 de prolonger son engagement d'une année encore.

6. Le moyen ne peut être accueilli.

La décision du 24 septembre 1991 que confirme la décision attaquée, a bien pris en considération les commentaires

du Comité des rapports. La note portant cette date de la directrice du Département du personnel commençait ainsi :

"Le Directeur général a examiné les recommandations du Comité des rapports concernant la première évaluation de votre travail et l'évaluation de votre période de stage."

De plus, le Comité des rapports est un organe consultatif, et le Directeur général n'est pas tenu de suivre ses recommandations.

Les qualifications de la requérante et la qualité de ses services n'ont pas été négligées non plus. La note du 24 septembre 1991 déclarait que le Directeur général avait examiné les évaluations de ses résultats pendant la période comprise entre le 9 juillet 1989 et le 31 décembre 1990 et avait conclu qu'elle n'avait pas "les aptitudes requises pour le genre de travail exigé par le poste" pour lequel elle avait été recrutée. Dans la lettre écrite le 14 mai 1992 au nom du Directeur général, qui transmet la décision définitive, la directrice du Département du personnel reconnaissait son "aptitude ou bonne volonté ... dans certains domaines", mais continuait ainsi :

"... la qualité de vos services a malheureusement été jugée nettement inférieure à la qualité exigée par le niveau de vos fonctions et responsabilités ainsi que l'indépendance relative que votre position impliquait".

La confirmation de l'engagement d'un stagiaire relevant, comme exposé au considérant 3 ci-dessus, du pouvoir d'appréciation du Directeur général, le Tribunal ne substituera pas son propre jugement au sien dans l'évaluation de questions telles que l'aptitude à occuper un poste particulier dans l'Organisation.

Le préjugé personnel

7. En deuxième lieu, la requérante prétend s'être heurtée à l'hostilité personnelle de son chef direct, le chef de CONDI/T. Il y a eu, dit-elle, un "manque de concours" de sa part; il n'y a pas eu de dialogue réel entre eux, et ils communiquaient principalement par écrit; il l'a exclue des domaines de travail relevant de sa compétence; il a requis d'elle des connaissances linguistiques exagérées; il a donné directement des instructions à ses propres subordonnés, ce qui est irrégulier; en résumé, c'est son hostilité personnelle qui a été la cause des mauvaises évaluations qu'elle a reçues et du retard qu'il a mis à les formuler.

8. Comme le remarque l'OIT, il appartient à la requérante d'apporter la preuve d'un préjugé personnel.

L'OIT ayant demandé au chef direct de la requérante de commenter ces allégations figurant notamment dans sa réclamation interne, celui-ci a envoyé à la directrice du Département du personnel, le 16 mars 1992, des observations circonstanciées que l'OIT joint à sa réponse. Il y déclare avoir mis la requérante au courant des réunions et fait des efforts, qu'il décrit, pour l'aider à accomplir ses tâches. Il reconnaît qu'elle a une bonne connaissance du français et qu'elle manifeste de l'empressement à améliorer ses connaissances de l'anglais.

Le Tribunal est saisi de pièces qui prouvent qu'il lui a demandé de participer à la préparation du programme de CONDI/T pour 1992-93. Il a lu les textes qu'elle a établis et lui a donné toutes instructions utiles, tout en tenant compte du fait qu'elle détenait le grade le plus élevé de la catégorie des services organiques. A ce niveau, seules des directives d'ordre général devraient être nécessaires et, pour un stagiaire, quelques explications sur le mode de fonctionnement de l'Organisation; on ne devrait pas avoir à exercer une surveillance étroite et à donner des instructions par le menu. De plus, le chef responsable a approuvé les appréciations portées sur elle dans les deux rapports.

Bien que la requérante cherche à réfuter les commentaires de son chef direct et maintienne son accusation de préjugé personnel, le Tribunal ne trouve pas de raison convaincante pour mettre en doute la bonne foi du chef direct et considère que la requérante n'a pas apporté la preuve de son allégation.

La non-observation de la procédure d'établissement des rapports

9. En troisième lieu, la requérante allègue la non-observation du Statut du personnel, les évaluations de son travail n'ayant pas été faites dans les délais prescrits. Elle se fonde sur l'article 6.7.3, qui se lit comme suit :

"Il est procédé à une évaluation du travail de chaque fonctionnaire neuf mois après son entrée en service, dix-huit mois après, trente-trois mois après, quarante-cinq mois après et par la suite tous les deux ans. ..."

10. La requérante étant entrée au service de l'Organisation le 9 juillet 1989, la première évaluation devait avoir lieu neuf mois plus tard, soit le 9 avril 1990. Le 31 mars 1990, le Département du personnel a demandé au chef de CONDI/T de rédiger son premier rapport d'évaluation pour la période comprise entre le 9 juillet 1989 et le 31 mars 1990. Celui-ci ne l'a fait que le 21 novembre 1990. Bien qu'il reconnaisse quelques qualités à la requérante, il a relevé plusieurs insuffisances dans son travail. Le rapport a été immédiatement communiqué à la requérante qui a présenté ses commentaires écrits le jour suivant. Son chef responsable, le directeur du Département TRAVAIL, a approuvé l'évaluation du chef direct : "A mon avis", a-t-il dit, "et après avoir examiné [les] commentaires [de la requérante], il y a un décalage entre sa compétence personnelle et les tâches propres à CONDI/T". Ses remarques portent deux dates manuscrites, le 13 décembre 1990 et le 3 janvier 1991.

Le second rapport, qui porte sur la période comprise entre le 1er avril 1990 et le 31 décembre 1990, a été demandé par le Département du personnel pour le 31 décembre 1990. Son chef direct l'a signé le 14 février 1991, soit deux mois et vingt-quatre jours seulement après avoir terminé le premier. Il était une nouvelle fois défavorable, et la requérante y a joint des commentaires le 18 février 1991. Le directeur du Département TRAVAIL a visé le rapport le 28 février.

Par une note du 10 janvier 1991 intitulée "Evaluation du travail en fin de stage" (article 5.5 du Statut du personnel), la secrétaire du Comité des rapports a demandé au chef de CONDI/T s'il recommandait ou non la prolongation du contrat de la requérante. Le 1er mars 1991, le chef de CONDI/T a signé une recommandation visant à ne pas le prolonger, et le cas a été renvoyé au Comité des rapports. Dans des commentaires datés du 13 mars, le Comité "a noté que la première évaluation avait été préparée avec beaucoup de retard, presque au même moment que le rapport de fin de stage, ce qui n'avait pas donné à Mme Pavlova suffisamment de temps pour faire des progrès significatifs avant la fin de la période de stage". Le Comité "a par conséquent recommandé" de prolonger son contrat d'une année, "pendant laquelle des travaux importants correspondant à son grade devraient lui être assignés".

Le Directeur général n'a pas accepté cette recommandation. La directrice du Département du personnel a envoyé à la requérante, dans la note du 24 septembre 1991 mentionnée sous A et au considérant 2 ci-dessus, la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 31 décembre 1991. La note lui communiquait que, bien que le Directeur général ait trouvé "regrettable que le premier rapport d'évaluation ait été établi avec retard", il estimait qu'elle "avait été amplement informée des insuffisances de ses résultats" et qu'elle "avait largement eu la possibilité de les améliorer".

11. Il ressort clairement de ce qui précède que le premier rapport d'évaluation a été établi après l'expiration du délai de neuf mois fixé à l'article 6.7.3 du Statut du personnel, avec un retard de sept mois et douze jours. Le second rapport était aussi en retard d'un mois et demi. De plus, bien que le second rapport soit censé être rédigé neuf mois après le premier, conformément à l'article 6.7.3, la présentation tardive du premier a eu pour conséquence que le second a été établi moins de trois mois après. Tout le processus d'évaluation du travail de la requérante, tel que prescrit par le Statut du personnel, s'en est trouvé bouleversé.

12. L'OIT a elle-même reconnu ce vice de procédure à plusieurs reprises, et non seulement dans le passage de la note du 24 septembre 1991 cité au considérant 10 ci-dessus. Dans ses commentaires du 16 mars 1992, mentionnés au considérant 8, le chef direct de la requérante a admis "avoir beaucoup tardé à établir ce rapport". Et, dans la lettre du 14 mai 1992 rejetant sa réclamation interne, la directrice du Département du personnel s'est exprimée clairement sur ce point :

"Le Directeur général partage votre avis sur le fait que la préparation tardive de votre premier rapport d'évaluation du travail - retard qu'il ne considère imputable à aucune mauvaise volonté - n'était pas justifié. Il considère acceptable le retard d'un mois et demi dans l'établissement du deuxième rapport d'évaluation du travail en fin de stage. Mais, comme le Comité des rapports, il estime que l'intervalle entre les deux rapports, établis respectivement le 21 novembre 1990 et le 13 février 1991, n'était pas suffisant pour vous permettre, éventuellement, d'améliorer votre travail de façon significative."

La lettre concluait ainsi :

"Pour toutes ces raisons, le Directeur général conclut que vos diverses prétentions, mis à part le non-respect du délai prévu pour l'établissement du premier rapport d'évaluation, sont mal fondées. Toutefois, cette lacune ne vous a porté aucun préjudice, le temps dont vous disposiez par la suite étant bien suffisant pour permettre une éventuelle

amélioration de votre travail. En tout état de cause, le Directeur général estime que l'octroi de trois mois de congé spécial avec traitement jusqu'au 31 mars 1992 constituerait une compensation adéquate de la part du Bureau."

13. L'Organisation cherche à justifier le retard. Dans ses commentaires du 16 mars 1992, le chef de CONDI/T déclare, pour s'excuser, qu'il tenait "absolument à consulter au préalable le directeur du département; or, celui-ci a été absent du BIT de juillet à octobre inclus et le mois de juin se prêtait mal à une consultation car nous étions tous deux impliqués fortement dans le travail de la Conférence annuelle" de l'OIT.

Cette explication n'est pas convaincante. Le chef de CONDI/T avait eu tout le mois d'avril et tout le mois de mai 1991 - les deux mois suivant l'envoi de la formule de rapport par le Département du personnel - pour compléter le premier rapport, et ce sont les deux mois dans lesquels il était censé le faire. De plus, il n'avait aucune raison de "consulter le directeur", étant donné que le formulaire contient de toute manière une partie réservée au chef responsable dans laquelle il peut corriger l'évaluation du chef direct.

14. Le Tribunal rejette également la déclaration de l'OIT dans sa note du 24 septembre 1991 et dans sa lettre du 14 mai 1992, selon laquelle la requérante a été amplement informée de ses insuffisances et a eu largement la possibilité d'y remédier. Certes elle a disposé de plusieurs mois depuis l'établissement de son premier rapport pour chercher à s'améliorer. Mais là n'est pas la question.

Le but de l'article 6.7.3 du Statut est de faire en sorte que le laps de temps entre le premier et le second rapport soit assez long - la période prescrite est de neuf mois - pour donner au stagiaire une véritable chance de faire ses preuves avant l'établissement du second rapport. La période de moins de trois mois donnée à la requérante était beaucoup trop brève pour permettre une amélioration substantielle.

La décision du Tribunal

15. En conclusion, le vice de procédure a fait grief à la requérante. Quant à la réparation à laquelle elle a droit à ce titre, le Tribunal considère qu'il est inopportun de lui accorder celle qu'entraînerait d'ordinaire l'annulation de la décision attaquée, à savoir la réintégration. Le Tribunal exerce donc le pouvoir d'appréciation que lui confère l'article VIII de son Statut et accorde à la requérante des dommages-intérêts pour vice de procédure. Il en fixe le montant à l'équivalent d'une année de traitement et d'allocations. Il alloue aussi à la requérante 10.000 francs suisses à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation versera à la requérante l'équivalent d'une année de traitement et d'allocations à titre de dommages-intérêts.

2. Elle lui versera 10.000 francs suisses à titre de dépens.

Ainsi jugé par M. José Maria Ruda, Président du Tribunal, M. Pierre Pescatore, Juge, et M. Michel Gentot, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 1993.

(Signé)

José Maria Ruda  
P. Pescatore  
Michel Gentot  
A.B. Gardner