

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

115^e session

Jugement n° 3241

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M^{me} P. A. le 16 novembre 2010 et régularisée le 21 décembre 2010, la réponse de l'ESO du 5 avril 2011, la réplique de la requérante du 31 mai et la duplique de l'Organisation du 8 août 2011;

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. La requérante, ressortissante italienne née en 1964, est entrée au service de l'ESO en 1994. Elle fut tout d'abord employée en tant que membre du personnel non titulaire en vertu de quatre contrats successifs d'une durée d'un an chacun. Elle se vit ensuite octroyer un contrat de trois ans en tant que membre du personnel international. Elle quitta l'Organisation lorsque son contrat arriva à expiration le 31 juillet 2001. À partir du 11 juillet 2005, elle fut employée au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans pour exercer les fonctions d'astronome du cadre d'exploitation à l'Observatoire de La Silla Paranal, au Chili, dans la catégorie des membres du personnel international. Ce

contrat fut ensuite prolongé de trois ans, soit jusqu'au 30 juin 2011. En raison de problèmes de santé, la requérante se vit offrir une réaffectation, qu'elle accepta, au poste de physicienne d'instrumentation au sein du Département des projets d'instrumentation de la Division de l'instrumentation, au Siège de l'Organisation à Garching (Allemagne). Elle prit ses nouvelles fonctions en août 2009 et en décembre 2010 elle se vit offrir une deuxième prolongation de contrat de trois ans, soit jusqu'au 30 juin 2014.

En novembre 2008, le supérieur hiérarchique de la requérante établit son rapport d'évaluation pour l'année en cours. Étant en désaccord avec la teneur de ce rapport, l'intéressée refusa de le signer et fit part de ses observations dans deux lettres distinctes, toutes deux datées du 25 novembre 2008. Quant à son supérieur, il signa le rapport le 5 décembre 2008. La requérante eut un entretien avec le chef de sa division le 16 décembre au sujet dudit rapport d'évaluation. Bien que ses objectifs pour 2009 aient alors été revus, elle maintint son refus de signer, ce que le chef de division indiqua dans le rapport lorsqu'il le signa ce jour-là.

Au cours de l'année suivante, la requérante échangea de nombreux courriels et eut divers entretiens et conversations téléphoniques avec plusieurs fonctionnaires de l'administration au sujet de son engagement, notamment de ses rapports d'évaluation pour 2008 et 2009. Par lettre du 19 février 2010, elle fit savoir au Directeur général qu'elle souhaitait déposer une plainte officielle pour protester contre l'incapacité de l'Organisation à trouver une solution concernant, en particulier la finalisation de ses rapports d'évaluation pour 2008 et 2009, et elle réclamait une médiation sur la question.

Le chef des ressources humaines écrivit à la requérante le 5 mai 2010 pour lui demander de fournir un rapport détaillé de son travail et des tâches accomplies entre janvier et août 2009. Il lui expliquait que le Directeur général le transmettrait à une personne compétente et qualifiée qui procéderait ensuite à un réexamen de l'évaluation de son travail. Il précisait que ce réexamen ne constituerait pas en lui-même une décision au sens des dispositions des Statut et Règlement du personnel concernant les différends et les recours. Une fois que la

requérante eut fourni le descriptif demandé, l'ESO ajouta ses observations et porta la note «bien» dans certaines sections. S'agissant de l'appréciation globale, il était indiqué que l'intéressée avait toujours satisfait aux exigences de son poste. Le 6 juin 2010, le chef des ressources humaines signa le rapport d'évaluation au nom du Directeur général.

Par courrier du 18 juin 2010, la requérante fit savoir au Directeur général que, puisqu'il n'avait pas pris de décision au sujet de sa réclamation du 19 février, elle introduisait un recours, et elle lui demandait de considérer que la lettre qu'elle lui avait adressée ce jour-là faisait partie de son recours. Se référant aux observations qu'elle avait formulées en réponse à son rapport d'évaluation pour 2008, elle maintenait que celui-ci était entaché de vices de procédure. Elle indiquait que son rapport d'évaluation pour 2009 n'était pas encore achevé mais qu'elle pensait le recevoir la semaine suivante et se réservait le droit d'y apporter des observations en temps voulu.

Par une lettre du 6 juillet 2010, à laquelle était joint le rapport d'évaluation de la requérante pour la période allant de janvier à juillet 2009, le chef des ressources humaines avisa l'intéressée qu'il avait été mis fin au processus d'évaluation pour 2008 et que celui-ci était conforme aux principes énoncés dans la circulaire administrative n°8. Il maintenait qu'un rapport d'évaluation ne constituait pas une décision susceptible de faire l'objet d'un recours au sens des Statut et Règlement du personnel. Le 16 novembre 2010, la requérante saisit le Tribunal de céans, indiquant sur la formule de requête qu'aucune décision expresse n'avait été prise en réponse à sa lettre du 18 juin 2010 et qu'elle attaquait donc la décision implicite de rejet des demandes qui y figuraient.

B. La requérante soutient que, conformément à l'article R VI 1.07 du Règlement du personnel, le Directeur général aurait dû prendre une décision définitive sur son recours après avoir consulté la Commission consultative paritaire de recours. Or, en l'espèce, son recours n'a pas été soumis à cet organe. Elle ajoute qu'avant d'adresser son recours interne au Directeur général elle avait, en vain, tenté de résoudre ses difficultés professionnelles en sollicitant l'assistance de la Division des

ressources humaines. Elle estime donc satisfaisante la condition de l'épuisement des voies de recours interne prévue à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

Se référant à ses lettres des 19 février et 18 juin 2010, la requérante affirme qu'elle est en droit d'obtenir un réexamen de son rapport d'évaluation pour l'année 2008 puisque celui-ci est entaché de plusieurs vices. Elle fait notamment valoir qu'elle n'a pas été avertie que son supérieur hiérarchique allait la noter de manière moins favorable qu'auparavant. Elle n'a donc pas eu la possibilité d'en discuter pour éventuellement corriger un comportement jugé insatisfaisant, en violation des principes fondamentaux régissant le processus d'évaluation. En outre, dans la mesure où l'un des objectifs qu'elle avait acceptés a été révisé sans son accord, elle estime avoir été évaluée sur la base de critères erronés. Elle indique qu'après qu'elle eut contesté son rapport d'évaluation pour 2008 elle a été accusée de refuser de reconnaître l'autorité de son supérieur hiérarchique, ce qu'elle réfute. Elle soutient par ailleurs que son rapport d'évaluation pour 2009 ne reflétait pas la réalité : de son point de vue, au cours de la période que couvrait celui-ci, le niveau de ses prestations était souvent supérieur aux attentes, ce qui, par le passé, lui avait valu les notes «très bien» ou «excellent», et non un simple «bien». À l'appui de ses arguments, l'intéressée a produit une liste de tâches accomplies qui, selon elle, n'ont pas été prises en compte lors de l'évaluation.

La requérante demande au Tribunal d'annuler ses rapports d'évaluation pour l'année 2008, ainsi que pour la période allant de janvier à juillet 2009, et d'ordonner à l'ESO d'en établir de nouveaux.

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme qu'en vertu de l'article R II 2.02 du Règlement du personnel un rapport d'évaluation n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours interne. De plus, le contrat de la requérante prévoit expressément qu'il est régi par les dispositions des Statut et Règlement du personnel et par toute autre instruction officielle pertinente. L'ESO souligne que la circulaire administrative n° 8 énonce la procédure applicable aux évaluations annuelles. S'agissant de l'évaluation du travail de la requérante pour 2008, le processus a été

achevé le 16 décembre 2008, lorsque le chef de la division a ajouté ses commentaires au rapport. Si l'intéressée souhaitait contester ce dernier, elle aurait dû saisir le Tribunal dans les quatre-vingt-dix jours à compter de cette date. Tel n'ayant pas été le cas, les conclusions qu'elle présente au sujet de ce rapport sont frappées de forclusion. La défenderesse nie qu'il y ait eu rejet implicite de ses demandes. Elle ajoute que le processus d'évaluation du travail de la requérante pour la période comprise entre les mois de janvier et juillet 2009 a été achevé le 6 juin 2010 et que toute conclusion relative au rapport établi pour cette période est également frappée de forclusion.

Sur le fond, l'Organisation prétend que le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire jouit d'un certain pouvoir d'appréciation pour évaluer la qualité des services de ce dernier. Le fonctionnaire peut faire part de son désaccord en ajoutant des observations ou en demandant au chef de division d'en ajouter lui aussi. L'ESO affirme que la requérante n'apporte ni argument ni pièce qui prouve qu'en établissant son rapport d'évaluation pour 2008 le supérieur de l'intéressée a commis une erreur ou un abus de pouvoir. Elle estime que cela vaut également pour le rapport couvrant la première partie de l'année 2009. La défenderesse relève que les commentaires que la requérante a elle-même ajoutés dans la partie du rapport prévue à cet effet ne viennent pas conforter son allégation selon laquelle l'un des objectifs figurant dans son rapport d'évaluation pour 2008 a été modifié. Enfin, elle soutient que, lors de l'évaluation, il a été tenu compte de l'ensemble des tâches accomplies par la requérante et que celle-ci ne méritait pas une note plus élevée.

D. Dans sa réplique, l'intéressée déclare que sa requête a été déposée dans les délais prescrits et qu'elle est donc recevable. Elle développe ses moyens et prétend que l'ESO a refusé de tenir compte de certains documents qui, d'après elle, prouvaient que le processus d'évaluation était vicié.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position dans son intégralité et réaffirme que la requête est irrecevable.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui exerce actuellement au Siège de l'ESO à Garching (Allemagne) les fonctions de physicienne d'instrumentation, conteste ses rapports d'évaluation pour 2008 et pour la période, allant de janvier à juillet 2009, où elle travaillait en tant qu'astronome du cadre d'exploitation à l'Observatoire de l'ESO situé à La Silla Paranal (Chili). Elle prétend que la requête qu'elle a formée est recevable en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal. Elle estime en effet que le Directeur général de l'Organisation, à qui elle avait adressé un recours portant sur ses deux rapports d'évaluation, ne s'est pas prononcé sur ce recours dans le délai de soixante jours qui courait à compter de la date à laquelle il en avait reçu notification. Elle ajoute qu'elle a épuisé tous les autres moyens de recours prévus par le Règlement du personnel de l'ESO et qu'elle a même tenté de résoudre le litige par voie de médiation en sollicitant l'aide de la Division des ressources humaines, mais en vain. Par ailleurs, elle souligne que c'est à juste titre qu'elle conteste ses rapports d'évaluation puisque le processus d'évaluation est entaché d'irrégularités et donc vicié.

2. À titre de réparation, la requérante demande au Tribunal d'annuler ses rapports d'évaluation pour 2008, ainsi que pour la période allant de janvier à juillet 2009, et d'ordonner à l'Organisation d'en établir de nouveaux. Elle ne sollicite pas l'octroi de dommages-intérêts ni de dépens.

3. L'ESO soutient que la requête est irrecevable et insiste sur le fait que, de toute façon, les arguments de l'intéressée sont dénués de fondement.

4. À titre préliminaire, le Tribunal se prononcera donc sur la question de la recevabilité.

5. Il est établi que tout fonctionnaire peut attaquer au moyen d'une requête une décision définitive ou implicite portant rejet de prétentions du type de celles qui ont été émises par la requérante en

l'espèce. En effet, au considérant 11 de son jugement 2991, le Tribunal de céans a affirmé qu'un rapport d'évaluation constitue un acte faisant grief et qu'il peut être attaqué devant lui après épuisement des moyens de recours interne. Cette affirmation trouve son fondement dans la déclaration de principe, qui figurait au considérant 3 du jugement 466, selon laquelle les rapports d'évaluation peuvent être soumis à l'examen du Tribunal puisque tout fonctionnaire a intérêt à ce que ceux qui le concernent, et dont dépend le déroulement de sa carrière, soient correctement établis. Mais encore faut-il que ceux-ci soient contestés dans les délais requis et dans le respect des Statut et Règlement du personnel. Si tel n'est pas le cas, ils deviennent définitifs et ne sont plus ouverts à contestation (voir le jugement 3059, au considérant 7).

6. La requérante soutient que le Directeur général de l'ESO a implicitement rejeté le recours qu'elle avait formé contre ses rapports d'évaluation pour 2008 et pour la période allant de janvier à juillet 2009.

7. La requérante dit s'être plainte auprès du Directeur général, par lettre du 19 février 2010, de ce que le processus d'établissement de ses rapports d'évaluation pour l'année 2008 et pour la période allant de janvier à juillet 2009 était entaché d'irrégularités qui l'ont conduite à ne pas signer lesdits rapports et à chercher à en obtenir le réexamen par l'ESO, mais en vain puisque le Directeur général ne lui a pas répondu. Elle a donc réécrit à ce dernier le 18 juin 2010, attirant son attention sur le fait, d'une part, qu'il n'avait pas répondu à sa lettre du 19 février 2010 dans le délai de soixante jours prévu et, d'autre part, que la Division des ressources humaines n'avait rien entrepris pour résoudre les questions qu'elle avait soulevées au sujet des rapports litigieux. La requérante voyait là une décision implicite négative au sujet de ces questions et demandait au Directeur général de traiter sa lettre du 18 juin 2010 comme un recours contre cette décision.

8. Se référant à la section 1 du chapitre VI des Statut et Règlement du personnel, la requérante soutient que son recours, tel qu'elle l'a soumis par sa lettre du 18 juin 2010, devait faire l'objet d'une décision du Directeur général après consultation de la Commission

consultative paritaire de recours. Elle allègue que l'administration n'a pas saisi cet organe et que son recours a donc fait l'objet d'une décision implicite de rejet, ce qui l'a conduite à former sa requête devant le Tribunal le 16 novembre 2010.

9. En fait, la requérante affirme que sa requête est recevable puisque le Directeur général ne lui a pas communiqué de décision sur le recours qu'elle lui avait soumis dans un délai de soixante jours après que celui-ci lui eut été notifié. Ce recours était contenu dans la lettre qu'elle lui avait adressée le 18 juin 2010. À la mi-août 2010, il en avait résulté implicitement une décision négative. La requérante disposait alors de quatre-vingt-dix jours pour déposer sa requête auprès du Tribunal, de sorte que la requête déposée le 16 novembre 2010 était recevable puisque l'intéressé avait épuisé les voies de recours interne.

10. L'ESO soutient que la requête n'est pas recevable parce que la requérante ne l'a pas déposée dans les délais requis.

11. D'après l'ESO, le rapport d'évaluation de l'intéressée pour l'année 2008 a été établi en novembre de cette même année et signé par le supérieur de l'intéressée le 5 décembre suivant. La requérante n'a pas signé le formulaire et a fait part de ses observations, indiquant qu'elle n'était pas d'accord avec certaines parties de son évaluation et avec certains des buts et objectifs qui lui avaient été fixés. Elle a en outre demandé au chef de sa division de «discuter du problème» avec elle. Selon la défenderesse, la requérante a eu le 16 décembre 2008 avec le chef de division un entretien au cours duquel les buts et objectifs qui lui étaient fixés pour 2009 ont été révisés. Après cet entretien, l'intéressée a essayé de discuter de ce qui la préoccupait dans ses rapports d'évaluation pour 2008 et 2009 avec diverses personnes au sein de l'Organisation, y compris avec des membres de la Division des ressources humaines et avec des représentants de l'association du personnel.

12. S'agissant du rapport d'évaluation de la requérante pour la période allant de janvier à juillet 2009, l'ESO affirme que celle-ci en a reçu le 11 février 2010 un premier projet correspondant au premier semestre de 2009. Dans la lettre qu'elle a adressée au Directeur général le 19 février 2010, la requérante reprochait à cette évaluation de ne pas faire pleinement état de ses activités. D'après l'Organisation, le Directeur général a chargé le chef des ressources humaines de discuter de la question avec l'intéressée. La défenderesse indique en outre que, dans une lettre datée du 5 mai 2010 adressée à cette dernière, le chef des ressources humaines a confirmé, au nom du Directeur général, qu'un accord avait été conclu avec elle sur la procédure à suivre pour l'établissement du rapport d'évaluation pour la période allant de janvier à juillet 2009. Selon cette lettre, la requérante devait remettre à la Division des ressources humaines un rapport détaillé sur ses activités et sur les résultats obtenus pendant la période allant de janvier à août 2009. Le Directeur général devait ensuite transmettre ces informations à une personne compétente et qualifiée qui évaluerait le travail de l'intéressée sur cette période. Il est également indiqué dans la lettre du 5 mai 2010 que, d'après le Statut du personnel, un rapport d'évaluation ne constitue pas une décision susceptible d'être contestée par voie de recours interne. D'après l'ESO, il en est résulté que la requérante a présenté son rapport, que des observations ont été ajoutées et que son travail a reçu la note «bien». Selon l'évaluation globale, l'intéressée avait constamment satisfait aux exigences de son emploi. Le rapport d'évaluation a été signé par le chef des ressources humaines le 6 juin 2010.

13. L'ESO fait observer que la circulaire administrative n° 8 prévoit le cas où un employé n'est pas d'accord avec le rapport d'évaluation signé par son supérieur. La procédure prescrit que le chef de division compétent rencontre le fonctionnaire et son supérieur puis ajoute ses observations au rapport d'évaluation. D'après l'ESO, le rapport est achevé et devient définitif à la date où le chef de division signe le document, et le délai de quatre-vingt-dix jours imparti pour saisir le Tribunal court à compter du jour où le rapport d'évaluation achevé est transmis à l'intéressé. L'ESO soutient que le rapport d'évaluation de

la requérante pour 2008 a été signé par le chef de division le 16 décembre 2008 et remis à l'intéressée le jour même, de sorte que le délai pour déposer une requête contre ce rapport expirait quatre-vingt-dix jours après cette date.

14. La requérante reconnaît avoir eu un entretien avec le chef de sa division le 16 décembre 2008. Cependant, elle maintient qu'il a refusé de discuter de son évaluation pour 2008 et a préféré se focaliser sur les buts et objectifs pour 2009. À ses yeux, il n'y a pas eu d'échange avec le chef de division, comme l'exige la circulaire administrative n° 8, concernant le rapport d'évaluation pour 2008. L'intéressée s'est donc adressée au Directeur général pour contester ce rapport ainsi que celui couvrant la période de janvier à juillet 2009, par sa lettre du 18 juin 2010, quand elle a estimé que les problèmes n'avaient pas été réglés dans le cadre de la procédure interne.

15. Il y a lieu à ce stade de trancher deux questions qui ressortent de ce qui précède. Il s'agit tout d'abord de savoir s'il appartient au Directeur général de connaître, en consultation avec la Commission consultative paritaire de recours, d'un recours portant sur des questions relatives aux rapports d'évaluation. Il s'agit ensuite de déterminer quand un rapport d'évaluation est achevé et devient définitif en vertu du Statut du personnel de l'ESO.

16. Ces questions sont liées aux dispositions pertinentes dudit statut.

17. L'article R II 2.02 du Statut du personnel, intitulé «Rapport d'évaluation», se lit comme suit :

«Le travail accompli par chaque fonctionnaire est évalué tous les ans dans un rapport d'évaluation communiqué à l'intéressé et auquel celui-ci peut ajouter les observations qu'il estime utiles. Ce rapport d'évaluation ne constitue pas en lui-même une décision au sens des articles VI 1.01 et suivants du Statut du personnel.»*

* Traduction du greffe.

18. Le chapitre VI du Statut du personnel auquel l'article précité fait référence s'intitule «Différends et recours». En plus de charger le Directeur général de prendre les mesures nécessaires pour assurer une médiation, il confère aux fonctionnaires de l'Organisation le droit à un recours interne contre une décision administrative défavorable. Il fixe le délai dans lequel un tel recours doit être formé auprès du Directeur général. Ce dernier est chargé de se prononcer sur le recours, mais il est tenu, auparavant, de consulter la Commission consultative paritaire de recours. Le chapitre VI prévoit également qu'un débat oral pourra avoir lieu devant la Commission et que celle-ci soumettra sa recommandation au Directeur général, puis que la décision sera notifiée au recourant. Toutefois, selon les termes de l'article R II 2.02, un rapport d'évaluation ne constitue pas une décision susceptible de faire l'objet d'un recours interne tel que prévu au chapitre VI du Statut du personnel. Même si le Tribunal considère que cette exclusion est regrettable, il en découle que l'ESO a raison d'affirmer qu'un recours interne ne peut être introduit contre le rapport d'évaluation d'un fonctionnaire.

19. Le droit de saisir le Directeur général, lequel agirait en consultation avec la Commission consultative paritaire de recours, n'étant pas opposable en l'espèce, il y a lieu d'établir à quel moment un rapport d'évaluation devient définitif puisque cela déterminera le point de départ du délai imparti pour déposer une requête devant le Tribunal de céans.

20. La circulaire administrative n° 8 prévoit dans le passage pertinent que le travail d'un fonctionnaire doit faire l'objet d'un rapport d'évaluation fondé sur les résultats d'un entretien annuel entre l'intéressé et son supérieur, une évaluation du travail du premier par le second et un résumé des objectifs convenus pour l'année suivante. Une fois le rapport d'évaluation achevé, il doit être adressé, accompagné de tous les documents connexes, au fonctionnaire concerné. Celui-ci doit le signer, attestant ainsi qu'il l'a lu. Il peut y ajouter toutes les observations qu'il estime appropriées. Lorsqu'un fonctionnaire a ajouté des observations, son supérieur doit indiquer quelles mesures

ont été prises en conséquence. En cas de désaccord entre le fonctionnaire et son supérieur, le chef de division doit rencontrer ces deux personnes et ajouter ses propres observations. Autant qu'il ressort de la circulaire, le processus se termine là. Il semble donc raisonnable de conclure qu'une requête devant le Tribunal doit avoir été déposée dans un délai de quatre-vingt-dix jours après qu'un fonctionnaire s'estimant lésé a reçu le rapport d'évaluation accompagné des observations formulées par le chef de division à la suite de la réunion. Cela concorde avec les écritures de la défenderesse.

21. C'est dans ce contexte que le Tribunal doit déterminer si la requête à l'examen a été déposée dans les délais requis.

22. Selon la requérante, l'événement qui a déclenché le décompte du délai prévu à l'article VII du Statut du Tribunal était la lettre de recours qu'elle a adressée le 18 juin 2010 au Directeur général. Elle affirme que l'ESO a reçu cette lettre le 21 juin, de sorte que le premier délai (de soixante jours) qui a abouti au refus implicite a commencé de courir le 22 juin 2010 et a expiré le 20 août 2010. Toujours selon l'intéressée, le second délai (de quatre-vingt-dix jours), prévu par l'article VII, paragraphe 2, du Statut, a commencé de courir le 21 août 2010 et a expiré le 19 novembre 2010. La requérante affirme en outre que, sa requête devant le Tribunal ayant été «postée le 15 novembre 2010», elle a respecté le délai prévu à l'article VII, paragraphe 3, du Statut. Même si on laisse de côté le fait que la requête a été déposée le 16 novembre 2010 et non, comme semble vouloir le dire la requérante, le 15 novembre 2010, sa position sur ce point est de toute façon erronée puisqu'elle présuppose qu'il existe un droit de faire appel auprès du Directeur général contre un rapport d'évaluation défavorable. Or, comme indiqué ci-dessus, le Statut du personnel de l'ESO ne prévoit aucun recours interne contre les décisions portant sur de tels sujets.

23. Dans sa réplique, la requérante soutient que les procédures de l'ESO prévoient que le rapport d'évaluation est achevé, après la discussion en réunion avec le chef de division, lorsque «les deux

parties l'ont signé». La défenderesse relève toutefois que l'intéressée n'a pas précisé à quelle procédure elle faisait référence et elle affirme qu'il n'existe aucune procédure de ce genre. La requérante n'a versé aucune preuve au dossier démontrant l'existence d'une telle procédure.

24. Conformément au Statut du personnel, la procédure d'évaluation s'est achevée avec la réunion du 16 décembre 2008 qui a eu lieu en raison du désaccord de la requérante avec les appréciations de son supérieur. Le rapport d'évaluation pour 2008 qu'elle a joint en annexe à sa requête montre que cette réunion a bien eu lieu. Les observations du supérieur et son évaluation du travail de la requérante figurent bien dans le document. À la dernière rubrique, sous l'intitulé «Évaluation du chef de la division», figure l'observation ajoutée par ce dernier. Il y est écrit que le rapport a été discuté le 16 décembre 2008 et que les objectifs modifiés pour 2009 ont été lus à la requérante, mais que celle-ci a refusé de signer le document en l'état.

25. Toutefois, le refus de signer n'a pas pour effet de suspendre l'évaluation pendant que le fonctionnaire poursuivrait un recours, auquel il ne peut d'ailleurs pas prétendre. La requérante disposait de quatre-vingt-dix jours à compter du 16 décembre 2008 pour saisir le Tribunal. En déposant sa requête de 16 novembre 2010, elle a largement dépassé ce délai.

26. Il en résulte que la partie de la requête qui porte sur le rapport d'évaluation pour 2008 doit être rejetée comme étant irrecevable.

27. S'agissant du rapport d'évaluation pour la période allant de janvier à juillet 2009, l'ESO fait valoir qu'une fois que la requérante eut contesté le premier projet qu'elle avait reçu le 11 février 2010, il a été convenu que l'évaluation correspondant à cette période serait menée selon une procédure différente, une «procédure exceptionnelle», parce que l'intéressée avait quitté le Chili pour être mutée en Allemagne en août 2009.

28. On trouvera des précisions sur cet accord dans la lettre datée du 5 mai 2010 que le chef des ressources humaines a adressée à la requérante. Il s'agissait d'une réponse à la lettre de cette dernière en date du 19 février 2010 dans laquelle l'intéressée exprimait entre autres ses préoccupations et son désaccord au sujet de son rapport d'évaluation pour 2009. Concernant cette évaluation, la requérante était invitée à remettre à la Division des ressources humaines un rapport sur son travail et ses activités pendant la première période de l'année 2009. Il y a lieu de rappeler qu'il était indiqué dans la lettre qu'à la réception de ce rapport le Directeur général nommerait une personne qualifiée et compétente pour procéder à une évaluation.

29. Dans le dossier figure le rapport d'évaluation qui a été établi après réception de la lettre de la requérante en date du 19 février 2010. Ce document a été signé par le chef des ressources humaines le 6 juin 2010. La dernière note qu'il a apposée sur le document indique que, pour ce qui est du premier semestre de 2009, la requérante a constamment satisfait aux exigences de son emploi. Selon l'ESO, ce rapport a été remis ou envoyé à l'intéressée le 6 juillet 2010 au plus tard. La défenderesse joint à ses écritures une copie de la lettre adressée à celle-ci par le chef des ressources humaines le 6 juillet 2010. Le rapport d'évaluation pour la première période de 2009 était annexé à cette lettre.

30. L'ESO reconnaît que la lettre du 6 juillet 2010 contenait une nouvelle décision concernant le rapport d'évaluation pour la période en question. Elle soutient que c'est à partir de la décision portant cette date que commençait à courir le délai imparti pour déposer une requête contre le rapport d'évaluation pour 2009. Selon la défenderesse, ce délai était dépassé lorsque la requérante a saisi le Tribunal le 16 novembre 2010.

31. Les arguments avancés par l'Organisation sur ce point soulèvent certaines difficultés. La procédure suivie pour le rapport d'évaluation correspondant à la première période de 2009 était en fait exceptionnelle, comme l'ESO le concède. La requérante ne l'a pas

contestée. Toutefois, comme celle-ci l'indique, il s'agissait d'une procédure que l'Organisation avait mise en place unilatéralement. Le mécanisme que la défenderesse a institué pour le rapport suivant aurait dû suivre les procédures énoncées dans le Statut du personnel et dans la circulaire administrative n° 8 qui traite du rapport d'évaluation, or cela n'a pas été le cas.

32. Lorsque le chef des ressources humaines a demandé à la requérante, dans sa lettre du 5 mai 2010, de remettre à la Division des ressources humaines un rapport sur son travail et ses activités pendant la première période de 2009, cela a mis en route un nouvel exercice d'évaluation. À partir de ce moment, il aurait été prudent, par souci d'équité, de suivre la disposition de la circulaire administrative n° 8 imposant une réunion au cours de laquelle le rapport de l'intéressée et les observations qui y figuraient auraient été discutés. Cela n'a pas été fait.

33. Rien dans le dossier n'atteste la tenue d'une réunion finale durant laquelle les questions restant à régler dans le rapport l'évaluation pour 2009 auraient été discutées et des observations formulées, comme ce fut le cas pour le rapport de 2008 par exemple. Cette réunion aurait permis que toutes les parties présentes soient à même de rédiger leurs observations et de signer le document final contenant le rapport d'évaluation en pleine connaissance de cause. Cette étape aurait finalisé la procédure conformément aux dispositions pertinentes, même si la requérante refusait de signer le document.

34. Il importe en conséquence de noter l'effet de l'article R II 2.02 du Statut du personnel de l'ESO. Cet article exclut la possibilité d'introduire un recours interne contre un rapport d'évaluation, mais il réaffirme aussi l'existence d'une procédure d'évaluation annuelle du travail auquel tout fonctionnaire a droit. Cette procédure est développée en particulier à la section II de la circulaire administrative n° 8.

35. Ainsi, lorsque la requérante «a fait appel» auprès du Directeur général au moyen de sa lettre du 18 juin 2010, elle demandait en fait,

s'agissant de son rapport d'évaluation pour la première partie de 2009, que soit menée à son terme la procédure d'évaluation pour cette période. Comme indiqué ci-dessus, la procédure d'évaluation pour 2008 s'est achevée le 16 décembre 2008 lorsque la requérante a eu un entretien avec le chef de division. Afin de mener à son terme la procédure d'évaluation pour la période allant de janvier à juillet 2009, il aurait fallu au moins une réunion semblable avec le chef de division, peut-être en présence également du chef des ressources humaines, pour discuter et examiner la réponse de la requérante à la lettre du 5 mai 2010.

36. En ne répondant pas à la lettre que la requérante lui a adressée le 18 juin 2010 au sujet des questions restant à régler concernant son rapport d'évaluation pour la période allant de janvier à juillet 2009, le Directeur général a implicitement rejeté sa demande d'achèvement de l'exercice d'évaluation considéré. Le rejet implicite s'est matérialisé le 18 août 2010 ou autour de cette date. La requérante disposait de quatre-vingt-dix jours à compter de cette date pour saisir le Tribunal contre le rapport d'évaluation correspondant à la première partie de l'année 2009. Puisqu'elle a déposé sa requête le 16 novembre 2010, l'intéressée a respecté le délai prévu. Sa requête est donc recevable dans la mesure où elle concerne son rapport d'évaluation pour cette période.

37. En résumé, la requérante demande l'annulation de son rapport d'évaluation pour 2008, mais cette partie de sa requête n'est pas recevable et elle est donc rejetée. La partie de la requête dans laquelle la requérante demande l'annulation de son rapport d'évaluation pour la première période de 2009 est quant à elle recevable. Dans la mesure où la procédure est inachevée, cette question sera renvoyée devant l'Organisation pour qu'un rapport d'évaluation soit établi en conformité avec le Statut du personnel et avec la circulaire administrative n° 8. La requérante ne réclame pas de dommages-intérêts. Même si elle ne sollicite pas l'octroi de dépens, elle a droit au remboursement de la moitié des frais qu'elle a encourus pour la présente procédure, soit un montant que le Tribunal fixe à 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La question est renvoyée devant l'ESO pour que la procédure d'évaluation du travail de la requérante sur la première partie de l'année 2009 soit menée à terme conformément au Statut du personnel de l'Organisation et plus particulièrement à la circulaire administrative n° 8, comme indiqué au considérant 35 ci-dessus.
2. L'ESO versera à la requérante 2 000 euros à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 8 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
MICHAEL F. MOORE
HUGH A. RAWLINS
CATHERINE COMTET