

## QUATRE-VINGT-QUATORZIÈME SESSION

**Jugement n° 2172**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> M. J. le 21 février 2002, la réponse de l'Organisation du 5 juin, la réplique de la requérante du 25 juillet et la duplique de l'OMS du 4 octobre 2002;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par la requérante;

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

A. La requérante, née en 1952, est ressortissante camerounaise et suisse. Elle est entrée au service de l'OMS en août 1980 en qualité de commis-sténographe au grade G.3 et a travaillé pour l'Organisation au bénéfice d'une série de contrats pendant les dix-huit années suivantes. En 1994 elle a obtenu un engagement à titre de fonctionnaire de carrière. Du 17 décembre 1996 au 20 juin 1998, elle a pris un congé sans solde. Pendant et après ce congé, elle a travaillé de façon intermittente en vertu de contrats à court terme. Le 1<sup>er</sup> décembre 1999, elle a été nommée assistante du Protocole au grade G.5, au Département Organes directeurs qui relève du Groupe Relations extérieures et organes directeurs, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans.

Conformément à l'article 420.4 du Règlement du personnel, son engagement était subordonné à l'accomplissement d'une période de stage d'un an. Le rapport sur les services (ci-après «rapport d'évaluation») pour la période d'une année, se terminant le 30 novembre 2000, était nettement défavorable. La requérante a marqué son désaccord avec les conclusions de sa supérieure hiérarchique et la procédure d'évaluation s'est révélée difficile à mener à terme. A titre de mesure temporaire, sa supérieure hiérarchique au second degré a prolongé sa période de stage de deux mois et l'a affectée au Centre de traitement de textes. Le rapport d'évaluation a été finalisé le 29 janvier 2001, la requérante ayant soumis ses dernières observations dans un mémorandum daté du 26 janvier.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2001, La requérante a été affectée au poste de secrétaire qu'elle occupe actuellement au Département Coopération extérieure et partenariats et sa période de stage a encore été prolongée de six mois.

Le 2 février 2001, l'intéressée a saisi le Comité d'appel du siège pour contester le rapport d'évaluation portant sur la période de stage, la décision de prolonger ce stage et celle de la muter de son poste d'assistante du Protocole au Département Organes directeurs. Dans son rapport du 14 septembre 2001, le Comité d'appel a recommandé que le rapport d'évaluation de la requérante soit annulé et qu'une note soit versée à son dossier personnel pour expliquer l'absence dudit rapport qui ne devait pas être remplacé; que la décision de prolonger la période de stage de la requérante soit annulée et que cette dernière soit confirmée, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2000, dans le poste qu'elle occupait, avec paiement intégral de son avancement d'échelon à compter de cette date; et que les dépens lui soient octroyés.

Dans une lettre du 28 novembre 2001, la Directrice générale a informé la requérante qu'elle avait rejeté l'ensemble des recommandations du Comité. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante conteste son rapport d'évaluation, sa mutation au Centre de traitement de textes et la prolongation

de sa période de stage.

Elle relève trois vices dans son rapport d'évaluation. Premièrement, celui-ci contient des erreurs, des omissions et présente des conclusions erronées. Des critiques générales sont formulées sur le caractère insatisfaisant de son travail sans qu'aucune explication valable ni aucun exemple concret ne soient donnés. La requérante avait soumis, le 4 décembre 2000, un mémorandum détaillé contestant les observations formulées par écrit par sa supérieure hiérarchique directe qui, selon elle, étaient inexactes et non motivées, mais ce mémorandum n'a pas été pris en compte.

Deuxièmement, s'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, la requérante affirme que, dans son rapport d'évaluation, sa supérieure hiérarchique directe a fait preuve de parti pris. Elle estime que ses relations avec celle-ci se sont détériorées à la suite d'un incident survenu en octobre 2000 au sujet de la perte d'un billet de bateau dont sa supérieure a cherché à lui faire porter la responsabilité. Lorsque la requérante a soumis une note à verser au dossier dans laquelle elle niait toute responsabilité dans cet incident, sa supérieure l'a menacée de représailles, ce qui, selon la requérante, explique l'appréciation négative dont elle a fait l'objet ainsi que diverses autres formes de traitement dégradant que cette même personne lui aurait fait subir. La requérante fait également observer qu'en violation de l'article 530.2 du Règlement du personnel sa supérieure ne lui a pas fait savoir, au cours de l'année en question, qu'elle était mécontente de son travail.

Troisièmement, son rapport d'évaluation est entaché d'un vice de procédure. Les supérieures hiérarchiques directe et au second degré de la requérante n'ont respecté, ni l'une ni l'autre, les étapes prévues au paragraphe E des instructions pour l'établissement des rapports d'évaluation. En outre, sa supérieure hiérarchique directe n'a non seulement pas fourni à la requérante une copie de son rapport d'évaluation lorsque celle-ci la lui a demandée mais elle l'a également privée du droit de réfuter cette évaluation en ne répondant pas à son mémorandum du 4 décembre 2000.

S'agissant de sa mutation au Centre de traitement de textes qu'elle qualifie d'«éviction injustifiée» de son poste antérieur, la requérante considère que la décision a été irrégulière au plan de la procédure dans la mesure où elle n'a été ni informée ni consultée avant que cette décision ne soit mise en œuvre. Il s'agit là, selon elle, d'une violation «du droit fondamental à une procédure régulière». Lorsqu'elle a repris son travail le 13 novembre 2000, à la fin d'un congé de maladie, elle a constaté que ses affaires personnelles avaient été enlevées de son bureau et placées dans une boîte dans un coin de la pièce. Ses supérieures ne l'avaient donc «pas traitée avec la dignité et le respect dus à un fonctionnaire international».

Elle affirme que la décision de la muter au Centre de traitement de textes est manifestement entachée de parti pris et de mauvaise foi puisqu'en vingt ans de service à l'Organisation ses rapports d'évaluation avaient été invariablement satisfaisants. Un changement aussi soudain ne peut s'expliquer que par un préjugé personnel de la part de ses supérieures.

En ce qui concerne la prolongation de sa période de stage, la requérante fait observer que, puisqu'un engagement à titre de fonctionnaire de carrière lui avait été accordé en 1994 et n'expirait qu'en 2012, elle remplissait de toute évidence les conditions prévues à l'article 420.4 du Règlement du personnel. Elle fait valoir que la période de stage vise à déterminer si un employé est apte à travailler pour l'Organisation et non pas à un poste donné. Son aptitude à travailler pour l'Organisation ne faisant aucun doute, la prolongation de sa période de stage ne se justifiait pas et était irrégulière.

La requérante demande la réparation suivante : l'annulation du rapport d'évaluation qu'elle attaque et son remplacement dans son dossier personnel soit par un nouveau rapport, soit par une note en expliquant l'absence; la cessation de sa période de stage avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2000 et avec versement rétroactif intégral de ses augmentations périodiques de traitement à compter de cette date; une enquête disciplinaire sur la conduite et les actes de ses anciennes supérieures hiérarchiques directe et au second degré; 50 000 francs suisses à titre de tort moral; les dépens; des intérêts à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000 au taux annuel de 10 pour cent sur toutes les sommes accordées jusqu'à ce que celles-ci lui soient intégralement versées, et toute autre réparation que le Tribunal estimera juste, nécessaire et équitable. Elle souhaite également l'audition de témoins et demande au Tribunal d'ordonner à l'OMS de produire divers documents relatifs au rapport d'évaluation attaqué et aux décisions concernant sa mutation et la prolongation de sa période de stage.

C. Dans sa réponse, l'OMS souligne que la décision de prolonger la période de stage relève du pouvoir

d'appréciation et fait observer que le Tribunal, sauf vice de forme ou de procédure, ne peut procéder qu'à un examen limité.

Rejetant l'allégation selon laquelle le rapport d'évaluation du travail de la requérante était entaché d'erreurs, la défenderesse donne des exemples de ce que chacune des supérieures a considéré comme un travail insatisfaisant. Ni le Règlement, ni le Statut du personnel, ni le Manuel n'indiquent ce que doit être la longueur ou le degré de précision d'un rapport d'évaluation, et la supérieure hiérarchique directe de la requérante a bien donné des exemples à l'appui de ses observations sur la rigueur du travail de la requérante.

L'OMS fait valoir que rien ne vient appuyer l'allégation de la requérante selon laquelle son rapport d'évaluation était entaché de parti pris. L'Organisation écarte l'incident du billet de bateau en le qualifiant de malentendu auquel la requérante a réagi de manière excessive et produit une déclaration dans laquelle la supérieure hiérarchique directe de l'intéressée assure ne pas avoir été motivée par un préjugé personnel. Selon la défenderesse, la jurisprudence citée par la requérante ne s'applique pas puisqu'elle concerne le non-renouvellement d'un engagement et non pas la prolongation d'une période de stage faisant suite à l'évaluation du travail accompli.

S'agissant des vices de procédure, l'Organisation donne sa propre version de la chronologie des faits et affirme que les supérieures de la requérante ont parfaitement respecté les instructions régissant l'établissement des rapports d'évaluation. La requérante a reçu une copie du projet de rapport, même si celui-ci lui a été remis non pas immédiatement après qu'elle en a fait la demande mais deux jours plus tard; elle a au demeurant accusé réception tant du projet que de la version définitive. L'Organisation fait également observer que les conclusions du Comité d'appel sur les étapes successives ayant abouti à l'établissement du rapport sont contradictoires et erronées.

Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle la requérante se serait vue privée de son «droit de réfutation», l'OMS fait remarquer que l'intéressée a rencontré plusieurs fois ses supérieures hiérarchiques pour discuter du rapport d'évaluation. Elle a eu, en outre, la possibilité de soumettre des observations qui ont été intégrées à son rapport. La défenderesse considère donc que le droit de réponse de la requérante a été «entièrement respecté».

L'OMS conteste la version donnée par la requérante de la manière dont s'est passée sa mutation temporaire au Centre de traitement de textes et affirme que l'intéressée en a été informée par téléphone avant de reprendre son travail le 13 novembre 2000. Elle a été affectée à ce centre en raison de la demande qu'elle avait elle-même formulée de ne pas réintégrer son poste.

L'OMS estime qu'il ne ressort pas clairement des écritures de la requérante si, lorsqu'elle se plaint d'avoir été mutée du poste qu'elle occupait au sein du Département Organes directeurs, elle conteste son affectation au Centre de traitement de textes ou son affectation ultérieure à un poste du Département Coopération extérieure et partenariats. Quoi qu'il en soit, la défenderesse soutient que, si la requérante conteste la décision de la réaffecter à un poste dans ce département, qui relevait en tout état de cause du pouvoir d'appréciation, ses conclusions sont irrecevables puisqu'elle n'a pas fait appel de cette décision dans le cadre de son recours interne.

L'OMS sollicite du Tribunal qu'il rejette la demande de procédure orale et la demande de production de pièces supplémentaires formulées par la requérante.

D. Dans sa réplique, celle-ci rejette l'allégation selon laquelle son travail était insatisfaisant; elle fait observer qu'aucune remarque négative sur son travail n'a été consignée par écrit et que le rapport d'évaluation ne précise pas en quoi son travail laissait à désirer. Elle n'a jamais rencontré sa supérieure hiérarchique au second degré pour discuter de son travail et n'a jamais demandé à quitter son poste au Département Organes directeurs. Elle n'a pas davantage été informée par téléphone de cette mutation avant le 13 novembre 2000.

La requérante confirme que c'est bien sa mutation au Centre de traitement de textes qu'elle attaque et non son affectation au Département Coopération extérieure et partenariats. Elle reconnaît qu'elle n'a pas fait appel de la décision de l'affecter à un poste de ce département mais fait valoir, en se référant au jugement 2067, qu'elle est en droit d'en tirer argument dans la mesure où cela s'ajoute à un ensemble de faits cumulatifs qui justifient son allégation de harcèlement. Elle conclut qu'elle a été effectivement victime de «harcèlement et de discrimination» qui «se sont manifestés sous la forme d'un rapport d'évaluation entaché de vices de fond et de procédure, d'une mutation intempestive [...] et d'une prolongation irrégulière de sa période de stage».

E. Dans sa duplique, l'OMS soutient de nouveau qu'elle n'a fait qu'exercer le pouvoir d'appréciation qui est le sien.

La requérante n'a en fait été ni mutée ni réaffectée au sens du Règlement du personnel mais s'est vu provisoirement attribuer des fonctions autres que celles afférentes à son poste, conformément à l'article 565.4 de ce même règlement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante a commencé à travailler pour la défenderesse en 1980. Après une courte interruption de carrière, elle a été nommée à un poste G.5 en novembre 1999, sous réserve de l'accomplissement d'un stage probatoire d'une année.
2. Des problèmes ont surgi entre la requérante et ses supérieures hiérarchiques directe et au second degré. La requérante a fait appel du rapport d'évaluation de son travail -- jugé insatisfaisant -- établi à l'issue de son stage. Elle a également contesté la prolongation de sa période de stage et sa mutation à un autre poste, faisant suite au rapport d'évaluation précité. Elle attaque la décision définitive rejetant son appel. Elle soutient que l'examen des faits a été incomplet, qu'il y a eu parti pris et discrimination de la part de ses supérieures et que la procédure prévue par les Statut et Règlement du personnel n'a pas été suivie. Elle formule diverses conclusions, notamment que le rapport d'évaluation soit annulé, qu'il soit mis fin rétroactivement à sa période de stage à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000 et que des mesures disciplinaires soient prises à l'encontre de ses supérieures. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral.
3. Selon la défenderesse, le travail accompli par la requérante pendant son stage n'ayant pas été satisfaisant, il a été décidé de prolonger celui-ci en la mutant à un autre poste. La nomination de l'intéressée à ce poste a été ultérieurement confirmée. L'Organisation estime que les critiques formulées par la requérante ne sont pas fondées, que sa réaffectation résultait d'un exercice légitime du pouvoir d'appréciation et que la procédure d'évaluation s'est faite dans le respect des exigences réglementaires.
4. L'appel de la requérante a donné lieu à une recommandation favorable de la part du Comité d'appel du siège mais la Directrice générale a refusé de suivre cette recommandation et a rejeté l'appel. Telle est la décision attaquée.
5. Le Comité a conclu qu'un conflit de personnalité avait opposé la requérante à sa supérieure hiérarchique directe. Les relations avaient apparemment empiré en octobre 2000, juste avant l'établissement du rapport d'évaluation contesté. Le Comité s'est trouvé face à deux versions contradictoires aussi bien du différend que des circonstances dans lesquelles le rapport avait été établi.
6. Le Comité a, pour l'essentiel, accepté la version de la requérante sur le déroulement des principaux événements et a conclu que «les déclarations contradictoires étaient en elles-mêmes clairement le signe d'un sérieux conflit de personnalité entre [la requérante] et sa supérieure hiérarchique au premier degré». Toutefois, il a relevé ce qui suit :  
  
«par suite des déclarations contradictoires faites par les deux parties, ainsi que du caractère confus et verbeux des documents présentés par [la requérante], il a été extrêmement difficile de déterminer exactement comment le rapport d'évaluation avait été établi, à quel moment les diverses sections avaient été remplies et s'il y avait eu au préalable une véritable discussion détaillée à leur sujet».
7. Le Comité n'en a pas moins constaté que de graves vices de procédure avaient entaché la préparation du rapport. Il a également relevé que «le rapport d'évaluation n'avait pas été établi correctement ni dans un état d'esprit approprié».
8. Le Comité en a conclu que le rapport d'évaluation n'était pas valable. Il a donc recommandé qu'il soit annulé et qu'une note soit versée au dossier personnel de la requérante pour en expliquer l'absence.
9. Le Comité a également recommandé que la décision de prolonger la durée du stage de la requérante soit annulée, que cette dernière soit confirmée dans son poste actuel à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000 et qu'elle perçoive l'intégralité des augmentations périodiques de traitement qu'elle aurait dû recevoir depuis cette date. Le Comité a recommandé qu'aucune autre réparation ne soit accordée mais que les frais d'avocat et les dépens effectivement encourus soient remboursés intégralement à la requérante.

10. Etant donné que le Comité d'appel a fondé son rapport sur ses constatations relatives, notamment, à la chronologie des faits qui avaient mené à l'établissement du rapport d'évaluation contesté, et puisque la décision attaquée allait explicitement à l'encontre de ces constatations, la Directrice générale était tenue d'expliquer de manière assez détaillée pourquoi elle estimait que le Comité avait eu tort. Il n'est pas sérieusement contesté que, si le Comité avait raison dans son interprétation des faits, sa conclusion selon laquelle la procédure prévue n'avait pas été suivie était elle aussi correcte. Or les observations sur les conclusions du Comité contenues dans la décision attaquée se limitent à ce qui suit : «certaines des considérations du Comité, sur lesquelles il appuie ses conclusions, ne concordent pas avec la chronologie des événements».

11. Il semble que le passage pertinent de la chronologie établie par le Comité auquel cette observation sibylline fait référence soit le suivant :

«Le 13 novembre 2000, lorsqu'elle a repris son travail, [la requérante] a été informée qu'elle avait été mutée de son poste à un poste du Centre de traitement de textes du Département Organes directeurs. [La requérante] a rempli la section 1 du rapport d'évaluation correspondant à son autoévaluation le 17 novembre 2000. Le 28 novembre, [la requérante] et [sa supérieure] se sont rencontrées pour discuter du rapport d'évaluation concernant son stage. [La supérieure] avait établi par écrit une évaluation qui avait été dactylographiée sur le formulaire de rapport avant cette réunion mais a refusé d'en donner copie à [la requérante].

Le 30 novembre, à la demande de l'Association du personnel, [la requérante] a reçu une copie de l'évaluation formulée par [sa supérieure] et il lui a été demandé de soumettre ses observations au plus tard le 4 décembre.

A cette date, [la requérante] a adressé un mémorandum de dix pages à [sa supérieure] avec copie à [sa supérieure hiérarchique au second degré], à [un administrateur du personnel de l'unité d'appui administratif du Groupe], à l'Association du personnel et au médiateur, dans lequel elle contestait l'évaluation qui avait été faite de son travail et demandait des renseignements et des éclaircissements sur divers points.»

12. Le Comité d'appel a relevé ce qui suit :

«D'après les documents qui ont été présentés par [la requérante], le Comité a pu constater que celle-ci n'avait apparemment pas rempli la section 1 du rapport d'évaluation sur le stage, qui correspondait à son autoévaluation et constituait la première étape de la procédure à suivre, avant que le rapport ne soit discuté avec sa supérieure. [Cette dernière] avait en fait porté, sans discussion préalable, des observations sur un formulaire sur lequel [la requérante] n'avait pas encore inscrit son autoévaluation. Lorsque [la requérante] et [sa supérieure] ont discuté ce projet de texte le 28 novembre 2000, la seconde a refusé de donner à la première une copie du projet qu'elle avait rédigé. Le Comité a jugé regrettable le refus de [la supérieure] de remettre une copie de ce projet.»

13. Le Comité a noté que la requérante avait rempli et signé la section 1 du rapport le 17 novembre 2000. Le projet écrit par la supérieure a été reproduit mot pour mot dans le rapport final et signé par elle le 21 décembre 2000.

14. Le Comité a noté que la marche suivie était contraire aux dispositions du paragraphe E des instructions pour l'établissement des rapports d'évaluation. Elle allait également à l'encontre du principe général selon lequel le rapport d'évaluation vise à «encourager le dialogue entre le supérieur et le fonctionnaire».

15. Le Comité a également relevé que les observations de la supérieure hiérarchique directe (section 5) ont été signées le 21 décembre 2000. Quant aux observations de la supérieure hiérarchique au second degré (section 7), elles ont été signées le 22 décembre 2000, ce qui amène à penser que la requérante n'a pas eu la possibilité de remplir la section 6 du formulaire avant que celui-ci ne soit transmis à sa supérieure hiérarchique au second degré. D'autant que ce n'est que le 24 janvier 2001 que le rapport a été discuté lors d'une réunion rassemblant la requérante, le président de l'Association du personnel, un administrateur du personnel de l'unité d'appui administratif du Groupe et la supérieure hiérarchique au second degré de l'intéressée. Les observations de la requérante qui, selon l'Organisation, mettaient un point final à la procédure d'évaluation n'ont en fait été ajoutées qu'après que la section 7 a été remplie par la supérieure hiérarchique au second degré.

16. Il n'y a donc aucune discordance notable entre les considérations du Comité et la chronologie des faits. La Directrice générale se réfère peut-être au paragraphe 9 du rapport du Comité où celui-ci a constaté que la requérante n'avait apparemment pas rédigé son autoévaluation -- qui devait constituer la première étape de la procédure -- avant que le rapport ne soit discuté avec sa supérieure. Selon la chronologie établie, la requérante a

rempli la section 1 du formulaire le 17 novembre 2000 et a rencontré sa supérieure le 28 novembre, date à laquelle elle a découvert que celle-ci avait déjà rédigé sa propre évaluation. Cela dit, peu importe que la requérante ait ou non effectivement rempli la section 1 avant que sa supérieure n'ait rempli les autres sections, car ce qu'il fallait c'était que cette supérieure ait examiné l'autoévaluation de la requérante avant de rédiger son évaluation, d'autant que le «projet» a été reproduit mot pour mot dans le rapport d'évaluation final. Cette légère discordance n'a strictement aucune incidence.

17. Les éléments d'information disponibles amènent à penser que, comme l'a conclu le Comité d'appel, la procédure d'évaluation suivie avait enfreint le Règlement du personnel. Comme indiqué plus haut, le «projet» de rapport de la supérieure de la requérante a été reproduit mot pour mot dans le rapport final, sans considérer le mémorandum de la requérante daté du 4 décembre 2000 ni y répondre. Selon l'OMS, la supérieure a tenu compte dudit mémorandum pour finaliser sa partie du rapport d'évaluation; mais comme le rapport final reprend exactement le projet en question, cette affirmation est dénuée de fondement.

18. En outre, bien que l'Organisation laisse entendre dans sa réponse que la supérieure hiérarchique au second degré a rempli la section 7 à la mi-janvier, il est manifeste que cette section a été signée le 22 décembre. Il ressort du dossier que la supérieure hiérarchique directe de la requérante a adressé à cette dernière son évaluation définitive le 21 décembre. La requérante a répondu, dans un mémorandum daté du 22 décembre, qu'elle n'avait aucune autre observation à ajouter puisque le texte final était le même que le projet et qu'elle attendait toujours une réponse à son mémorandum du 4 décembre.

19. L'OMS soutient que l'évaluation n'a été entachée d'aucun vice de procédure puisque la requérante a reçu le texte final et décidé de ne pas formuler d'observation. Pareille interprétation des événements enlèverait tout sens à la procédure. Comme le Comité l'a fait observer, tout le processus a pour objet «d'encourager le dialogue entre le supérieur et le fonctionnaire».

20. De ce fait, même si la supérieure de la requérante semble avoir bien respecté la procédure en lui envoyant le rapport d'évaluation le 21 décembre, avant que la supérieure hiérarchique au second degré ne le signe, cette dernière, pour que cette procédure ait un sens, n'aurait dû rédiger ses observations qu'après que la supérieure hiérarchique directe eut répondu au mémorandum du 4 décembre. Il n'y a pas dialogue si une des parties n'écoute pas l'autre. En l'occurrence, la supérieure de la requérante n'a pas tenu compte des observations de cette dernière au moment d'établir l'évaluation.

21. Les éléments d'information disponibles corroborent donc l'allégation de la requérante selon laquelle la procédure appropriée n'a pas été suivie. L'appréciation des faits à laquelle s'est livré le Comité représente une interprétation satisfaisante des pièces du dossier. Quant à ses recommandations, elles constituent des solutions raisonnables au différend. La décision de prolonger le stage reposait sur une évaluation erronée et la requérante aurait dû être confirmée dans son poste.

22. S'agissant de l'enquête disciplinaire demandée par la requérante à l'encontre de ses supérieures hiérarchiques directe et au second degré, le Tribunal ne l'ordonnera pas. En tout état de cause, le Comité a estimé qu'il n'y avait pas assez de preuves à l'appui des allégations de parti pris formulées par la requérante, de sorte que la question est réglée.

23. La requête étant accueillie, le stage de la requérante doit prendre fin rétroactivement le 1<sup>er</sup> décembre 2000 et l'intéressée être confirmée dans son poste actuel à compter de cette date; elle percevra toutes les augmentations de traitement à l'intérieur de la classe à compter de cette date. Elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à 3 000 francs suisses, et aux dépens d'un montant de 1 500 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Le rapport d'évaluation du travail de la requérante pour la période se terminant le 30 novembre 2000 est annulé,

doit être retiré du dossier personnel de l'intéressée et remplacé par une référence au présent jugement.

3. La période de stage de la requérante doit prendre fin rétroactivement le 1<sup>er</sup> décembre 2000 et l'intéressée doit percevoir toutes les augmentations de traitement à l'intérieur de la classe qui lui sont dues depuis cette date.
4. L'Organisation versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 3 000 francs suisses.
5. Elle lui paiera des dépens d'un montant de 1 500 francs.
6. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> novembre 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Juge, et M<sup>me</sup> Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2003.

*(Signé)*

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet