

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2324

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M<sup>me</sup> E. C. le 5 mars 2003 et régularisée le 20 juin, la réponse de l'Organisation du 25 août, la réplique de la requérante du 1<sup>er</sup> décembre 2003 et la duplique de l'OIAC du 9 février 2004;

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, née en 1954 et de nationalité française, est entrée au service de l'OIAC le 7 août 2000, en qualité de chef du Service du budget et des finances, au grade P 5, sous contrat de durée déterminée de trois ans. Le directeur de l'administration était son supérieur hiérarchique désigné. La décision ayant été prise de ne pas renouveler son contrat, il a été mis fin à son engagement à compter du 13 novembre 2003.

Le 17 juillet 2001, dans le rapport d'évaluation de ses services pour le premier semestre 2001, le Directeur général adjoint, en sa qualité de directeur de l'administration par intérim, a indiqué qu'elle satisfaisait entièrement aux exigences de son poste. Un nouveau directeur de l'administration a été recruté et est entré en fonction le 16 août. Par memorandum du 5 septembre, il a rappelé à la requérante que, pour que «la voie hiérarchique soit dûment suivie», il devait «comprendre, faire sienne et approuver la correspondance» envoyée par sa division au cabinet du Directeur général, auquel il se référait en utilisant le terme «direction». Les relations et la communication entre le directeur de l'administration et la requérante se sont dégradées. Le directeur a eu un entretien avec elle le 7 décembre, à la suite duquel il lui a fait savoir, par une lettre datée du 12 décembre 2001, qu'elle était mise en congé spécial avec traitement jusqu'à nouvel ordre, en attendant l'examen de sa situation, au motif qu'il n'était pas satisfait de son travail, et plus particulièrement du fait qu'elle ne suivait pas les instructions, ne respectait pas les procédures relatives à la publication des informations officielles et ne pouvait travailler en harmonie avec les autres membres du personnel. Dans un courrier ultérieur, il lui a précisé que cette décision avait pour but de permettre une évaluation de la qualité de ses services, et non d'engager une action disciplinaire à son encontre.

Le 5 février 2002, la requérante a demandé au Directeur général alors en fonction de réexaminer la décision du directeur de l'administration de la placer en congé spécial avec traitement. Elle affirmait que la décision était illégale dans la mesure où elle avait été prise *ultra vires*; elle ajoutait que les raisons invoquées ne reposaient sur aucune preuve, portaient atteinte à sa dignité et à sa réputation, lui causaient inutilement préjudice et que cette décision s'inscrivait dans le cadre d'un harcèlement moral. Le Directeur général lui a répondu, le 6 mars, qu'il espérait prendre une décision sur sa demande dans le courant de la semaine suivante. N'ayant par la suite reçu aucune nouvelle, la requérante a saisi la Commission de recours, le 3 avril, pour attaquer la décision du directeur de l'administration de la mettre en congé spécial avec traitement.

Le 3 mai 2002, le Directeur général adjoint, ayant pris les fonctions de directeur général par intérim, a fait savoir à la requérante qu'il envisageait de mettre fin à son engagement en application de l'article 9.1, alinéa a), du Statut du personnel et qu'un conseil consultatif spécial avait été institué en vue de faire rapport sur la question. Celui-ci a rendu un premier rapport le 12 juillet dans lequel il concluait que l'Organisation n'avait pas suffisamment motivé sa décision de résilier le contrat de la requérante. Le Directeur général par intérim a demandé au Conseil de revoir ses conclusions. Le Conseil s'est de nouveau réuni le 17 septembre; le 23 septembre, il a fait parvenir au nouveau Directeur général, qui avait été élu le 23 juillet, un compte rendu écrit de sa réunion dans lequel il déclarait n'avoir

trouvé aucune raison de modifier ses conclusions et se disait surpris que l'administration n'ait pas encore demandé à la requérante sa propre version des événements.

Le 1<sup>er</sup> novembre 2002, le directeur de l'administration a fait savoir à celle-ci qu'elle devrait reprendre ses fonctions à compter du 6 novembre conformément à une décision du Directeur général.

Dans son rapport daté du 15 novembre 2002, la Commission de recours a considéré que le directeur de l'administration avait pris la décision de mettre la requérante en congé spécial avec traitement alors qu'il n'était pas habilité à le faire. Elle a toutefois estimé que, «compte tenu de la situation dans laquelle l'Organisation se trouvait à cette époque, la mise en congé spécial de la [requérante] répondait peut-être aux critères permettant de la définir comme une mesure dictée par des circonstances exceptionnelles». Mais elle n'en a pas moins conclu qu'elle portait atteinte à la dignité et à la réputation de la requérante. L'intéressée a reçu une copie de ce rapport, accompagnée d'une lettre de couverture datée du 9 décembre 2002, dans laquelle le Directeur général lui faisait savoir que, puisqu'elle était réintégrée à dater du 6 novembre, il considérait que son problème avait été résolu de façon satisfaisante. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante déclare que l'illégalité de la décision du directeur de l'administration ne fait aucun doute et que c'est parce qu'il a reconnu ce fait que le Directeur général a rapporté la décision et l'a réintégrée. Elle affirme que la décision a permis au directeur de l'administration de prendre entièrement le contrôle des questions budgétaires et de publier des états financiers inexacts; selon elle, cette décision a par ailleurs retardé l'enquête sur la mauvaise gestion de la Caisse de prévoyance.

L'intéressée relève que, bien que la Commission de recours n'ait pas conclu en sa faveur, elle n'en a pas moins reconnu le préjudice porté à sa dignité et à sa réputation. Elle prétend que l'Organisation n'a pas réparé le préjudice qu'elle a subi, comme elle en avait le devoir. Il est en effet de jurisprudence constante qu'une administration est tenue de protéger la dignité et la réputation de ses fonctionnaires et de ne pas leur porter préjudice inutilement. En outre, l'Organisation a l'obligation de réparer les torts qui pourraient leur être causés. La requérante fournit des précisions sur le tort qu'elle a subi.

Elle affirme que l'OIAC a manqué à son devoir de la protéger contre le harcèlement psychologique auquel la soumettait son supérieur : le Directeur général était parfaitement conscient que sa réintégration sous le contrôle du directeur de l'administration la placerait dans une situation difficile. Or il n'a pris aucune mesure pour la protéger. Et, de fait, le harcèlement s'est poursuivi après qu'elle a repris ses fonctions.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort moral équivalant à trois ans de traitement brut, le remboursement des frais exposés pour son recours interne et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation déclare que la requérante a reçu des avertissements à plusieurs reprises et que, malgré les instructions claires du directeur de l'administration, elle a continué à ne pas tenir compte de la procédure d'autorisation ou d'approbation. Elle allègue que ses trois supérieurs hiérarchiques successifs ont tous tenu le Directeur général «pleinement informé» de leurs préoccupations à son égard. Enfin, le Directeur général avait décidé que la situation de la requérante nécessitait un réexamen et que, dans l'intérêt de l'Organisation, elle devait être mise en congé spécial avec traitement en attendant l'examen de sa situation. Aussi avait-il «donné pour instruction et dûment autorisé» le directeur de l'administration à prendre les mesures appropriées en l'espèce. L'OIAC soutient que la décision avait été prise pour permettre une nouvelle évaluation du travail de la requérante, l'intéressée n'ayant que partiellement rempli les exigences du poste en 2001. L'Organisation conteste la version de la requérante en ce qui concerne certains faits.

Elle affirme également que la décision du Directeur général du 9 décembre 2002 n'est pas une décision sur le fond dont le Tribunal peut être saisi. Puisque le Directeur général avait déjà rapporté sa décision de la mettre en congé spécial avec traitement, il s'agissait seulement d'une décision de ne pas se prononcer une seconde fois en faveur d'un réexamen. La requérante n'ayant plus d'intérêt pour agir, le Tribunal n'est pas compétent pour examiner sa requête. De plus, cette décision concernait la question de sa mise en congé spécial avec traitement, mais selon l'Organisation, la requérante n'avait présenté «aucune autre demande spécifique» sur laquelle le Directeur général aurait dû se prononcer. L'OIAC dément que la décision de mettre l'intéressée en congé spécial avec traitement lui ait causé un tort quelconque.

L'Organisation prétend que le Directeur général avait autorisé verbalement le directeur de l'administration à

communiquer à la requérante la décision en question, et qu'«il serait impensable» que le directeur de l'administration ait placé un haut fonctionnaire en congé spécial avec traitement sans l'accord du Directeur général. La disposition 5.3.01, alinéa a), du Règlement provisoire du personnel autorise ce dernier, dans des circonstances exceptionnelles, à mettre un fonctionnaire en congé spécial avec traitement partiel ou plein traitement. Le cas de la requérante était considéré comme exceptionnel.

D. Dans sa réplique, l'intéressée réfute les arguments de l'OIAC. Elle souligne qu'elle a toujours soutenu que la décision lui portait préjudice et que, par conséquent, sa demande de dommages intérêts est recevable à ce titre. Elle fait remarquer que le Conseil consultatif spécial a conclu dans son premier comme dans son second rapport sur la question qu'il n'existait pas de motifs suffisants pour mettre fin à son contrat. Lorsque le Directeur général par intérim a reçu le premier rapport, il a fait pression sur le Conseil afin qu'il modifie ses conclusions. Le Conseil s'est de nouveau réuni deux mois plus tard pour réexaminer la question et a confirmé ses premières conclusions dans le rapport qu'il a adressé au Directeur général nouvellement élu.

La requérante réitère ses arguments selon lesquels le directeur de l'administration a pris illégalement la décision de la mettre en congé spécial et elle réfute les moyens de l'OIAC concernant la recevabilité de sa requête. Elle déclare par ailleurs que le Tribunal est bien compétent pour examiner sa requête. Elle fait valoir que la décision de la mettre en congé spécial n'était pas justifiée. L'Organisation n'ayant pas respecté sa dignité, elle a droit à des dommages intérêts pour tort moral.

La requérante fait remarquer au Tribunal qu'elle a récemment reçu une version révisée du rapport du Comité d'examen des objections constitué pour examiner son rapport d'évaluation pour 2001. Le Comité a conclu à l'unanimité qu'elle avait pleinement rempli les exigences du poste et que l'évaluation de ses services devait être modifiée de manière à refléter cette décision.

E. Dans sa duplique, l'OIAC fait valoir que les rapports du Conseil consultatif spécial et du Comité d'examen des objections constitué pour examiner le rapport d'évaluation de la requérante ne sont pas pertinents en l'espèce, puisque ce qui est en cause, c'est la décision de mettre l'intéressée en congé spécial avec traitement.

L'Organisation réitère ses arguments contre la recevabilité de la requête et réaffirme que le Tribunal n'est pas compétent pour examiner l'affaire. Elle souligne que la requérante n'a pas identifié la «décision expresse» qu'elle attaque. Elle rejette les arguments de cette dernière sur le fond.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste la décision du Directeur général contenue dans une lettre du 9 décembre 2002 en ce qu'elle ne lui a pas accordé de réparation après que la Commission de recours a conclu que la décision de la mettre en congé spécial avec traitement «portait effectivement atteinte à [sa] dignité et à [sa] réputation».

Dans sa lettre par laquelle il informait la requérante des conclusions de la Commission de recours et de sa propre décision sur son recours, le Directeur général déclarait :

«Compte tenu de tous les faits et circonstances de l'espèce, y compris le fait que vous avez perçu votre plein traitement pendant toute la période considérée, et de ma décision antérieure de vous réintégrer en service actif, je considère que votre cas a été résolu de façon satisfaisante. Aucune autre mesure ne s'impose donc. La présente lettre constitue la décision définitive sur votre recours, au sens de l'alinéa n) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel.»

2. L'intéressée fait valoir dans sa requête, comme elle l'avait fait devant la Commission de recours, que la décision de la mettre en congé spécial avec plein traitement était illégale et qu'elle lui a occasionné un préjudice que l'OIAC est tenue de réparer. Elle affirme de plus que cette décision s'inscrivait dans le cadre d'une campagne de harcèlement psychologique qui s'est poursuivie après sa réintégration et contre laquelle l'OIAC aurait dû aussi la protéger. Elle demande l'annulation de la décision du Directeur général du 9 décembre 2002 et une réparation équivalant à trois années de traitement net. Elle réclame enfin les dépens pour la présente procédure et pour celle engagée devant la Commission de recours.

3. Dans sa réponse et sa duplique, l'OIAC affirme que la décision du Directeur général du 9 décembre 2002 n'était pas «une décision sur le fond ni une décision à proprement parler» et que le Tribunal de céans n'a donc pas

compétence pour en connaître. Elle fait également valoir qu'en exigeant des dommages intérêts et les dépens, la requérante présente des conclusions qui ne figuraient ni dans sa demande de réexamen ni dans son recours interne, ce qui rend sa requête irrecevable. De plus, l'OIAC prétend que la décision de mettre la requérante en congé spécial était parfaitement légale et justifiée, et elle réfute l'allégation selon laquelle l'intéressée a été victime de harcèlement psychologique.

#### *Sur la compétence*

4. L'OIAC a raison d'affirmer qu'en application de l'alinéa a) de la disposition 11.3.01 du Règlement provisoire du personnel, un fonctionnaire n'a le droit de former un recours auprès du Tribunal de céans que contre «les décisions administratives et les mesures disciplinaires». Toutefois, elle a tort de dire que la décision du 9 décembre 2002 était «seulement une décision [...] de ne pas se prononcer une seconde fois sur la demande de réexamen de la décision de mettre la requérante en congé spécial avec traitement [- décision qui] avait déjà [été] réexaminée et [...] rapportée».

5. Comme le Directeur général l'a clairement reconnu dans sa lettre à la requérante datée du 9 décembre 2002, la décision qu'il a alors prise consistait à ne pas prendre d'autres mesures que sa réintégration en service actif puisque, à son avis, le problème avait été «résolu de manière satisfaisante». Lui-même a qualifié sa mesure de «décision définitive» sur le recours interne.

6. Il ne fait pas de doute que le fait d'annuler ou de rapporter une décision peut la priver de toute conséquence ou effet juridique. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'une décision d'ajourner une augmentation d'échelon automatique est rapportée avec effet à partir de la date à laquelle l'échelon aurait donné lieu à une augmentation. En pareil cas, la décision prise subséquemment prive l'intéressé d'intérêt pour agir. Et en l'absence d'un tel intérêt pour agir une requête formée devant le Tribunal de céans est *ipso facto* irrecevable. C'est ce qui ressort clairement des jugements 1431 et 2065. Mais le simple fait qu'une décision définitive sur le fond ait été rapportée ou retirée n'ôte pas à la décision antérieure son caractère de décision définitive sur le fond. Dans la mesure où l'OIAC prétend le contraire, son argument doit être rejeté, de même que celui selon lequel la décision du 9 décembre n'était pas une décision sur le fond mais uniquement une décision de ne pas réexaminer la décision de mettre la requérante en congé spécial avec plein traitement.

#### *Sur la recevabilité*

7. L'argument selon lequel la requête ne serait pas recevable est étroitement lié à celui selon lequel la décision du 9 décembre 2002 ne serait pas à proprement parler une décision. A cet égard, l'OIAC prétend que la requérante n'a jamais demandé d'autre réparation que le réexamen de la décision de la mettre en congé spécial. Il convient de faire remarquer d'emblée que le terme «réexamen» ne sous-entend pas que seuls un «retrait» ou un «rapport» peuvent être envisagés. En effet, une demande de «réexamen» a une portée suffisamment large pour inclure une demande de réparation si la décision en question ou ses effets ne peuvent pas être entièrement effacés par le retrait ou le rapport de cette dernière. Cela dit, la demande de réexamen formulée par la requérante avait pour objet que cette dernière soit restaurée dans sa dignité, et, dans son recours interne, elle sollicitait un «dédommagement] pour tous les torts subis», même si elle supposait qu'elle ne pourrait pas être réintégrée dans ses fonctions précédentes.

8. Compte tenu du fait que la requérante affirmait que la décision de la mettre en congé spécial était illégale et s'inscrivait de plus dans le cadre d'une campagne de harcèlement psychologique, et qu'elle cherchait expressément à recouvrer sa dignité, la portée de sa demande de réexamen incluait une demande de réparation, à moins que d'autres moyens de nature à restaurer sa dignité n'aient pu être suggérés. D'autant plus que rapporter purement et simplement ladite décision ne pouvait en effacer les conséquences. De ce fait, dans la mesure où la requérante demande réparation eu égard à la décision de la mettre en congé spécial, la requête est recevable. En revanche, sa demande de dépens pour la procédure de recours interne a été présentée pour la première fois devant le Tribunal. Cet élément de sa requête est donc irrecevable.

9. Des questions quelque peu différentes se posent en ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle elle aurait été victime d'un harcèlement psychologique qui s'est poursuivi après sa réintégration. Contrairement à ce que prétend l'OIAC, des problèmes apparus après qu'a été prise la décision de mettre la requérante en congé spécial peuvent éclairer le motif sous-tendant cette décision et, à ce titre, il est justifié d'en tenir compte. Toutefois, le recours interne de la requérante portait seulement sur la décision de la mettre en congé

spécial; par conséquent, ses allégations relatives au harcèlement psychologique ne peuvent être examinées que dans la mesure où les faits sur lesquels ces allégations se fondent sont pertinents pour expliquer la décision contestée.

### *Sur la légalité*

10. Nul ne conteste en l'espèce qu'aux termes de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel, seul le Directeur général était habilité à mettre la requérante en congé spécial avec plein traitement, décision qu'il ne pouvait prendre que dans des «cas exceptionnels» et «si ce congé lui para[issait] servir les intérêts de l'Organisation». Il faut essentiellement déterminer si la décision a été prise par le Directeur général et non, comme l'a conclu la Commission de recours, par le directeur de l'administration.

11. L'OIAC affirme que c'est le Directeur général qui a pris la décision en question et qu'il a donné ordre au directeur de l'administration de prendre les mesures appropriées pour son application. Or aucun élément du dossier, ni aucune autre preuve ne vient étayer cette assertion. De plus, les preuves dont dispose le Tribunal vont toutes dans le sens contraire. C'est bien le directeur de l'administration, et non le Directeur général, qui a informé par écrit la requérante qu'il la «met[tait] en congé spécial avec traitement jusqu'à nouvel ordre». Cette lettre ne contenait absolument aucune référence au Directeur général ni à de quelconques discussions avec ce dernier. Et bien que dans sa demande de réexamen la requérante ait expressément soutenu que c'était le directeur de l'administration qui avait pris la décision en question, le Directeur général ne l'a pas démenti dans sa réponse. En fait, il a simplement fait mention de «la décision de [la] mettre en congé spécial avec traitement». On peut assurément déduire de cette correspondance que la décision a été prise par le directeur de l'administration et non par le Directeur général.

12. L'Organisation fait valoir que l'on ne saurait déduire que c'est le directeur de l'administration et non le Directeur général qui a décidé de placer la requérante en congé spécial avec traitement, car celle-ci n'a pas sollicité de procédure orale au cours de laquelle l'ancien Directeur général aurait pu témoigner. Une telle affirmation est absurde. L'Organisation a toujours eu la possibilité de prendre des mesures pour définir le rôle du Directeur général, si tant est qu'il en ait eu un, dans la décision en question; donc, faute d'éléments fournis par elle prouvant le contraire, on ne peut que déduire du dossier que la décision a été prise par le directeur de l'administration et non par le Directeur général. La décision était donc illégale.

### *Sur l'octroi de réparations, l'Organisation n'ayant pas invoqué le bon motif*

13. La décision de mettre un haut fonctionnaire en congé avec ou sans traitement en attendant une évaluation de la qualité de ses services porte inévitablement atteinte à sa dignité et à sa réputation et a, en outre, presque à coup sûr des conséquences négatives sur sa carrière. Lorsque, comme en l'espèce, la décision est illégale, la personne lésée a droit à réparation. L'importance de cette réparation n'est toutefois pas la même selon que la décision a été prise à bon droit compte tenu des circonstances ou s'il apparaît qu'elle l'a été pour un motif abusif.

14. Certains aspects insatisfaisants du travail de la requérante avaient déjà été remarqués avant la nomination, le 15 août 2001, du directeur de l'administration, qui l'a ensuite mise en congé spécial. En effet, le 7 juillet 2001, le Directeur général alors en fonction avait écrit à la requérante pour lui faire part de ses préoccupations quant au fait qu'elle n'avait pas suivi une instruction, et qu'au contraire elle «continu[ait] à soulever de nouvelles questions et à présenter sous un jour inexact des accords déjà conclus, retardant ainsi le début d'un travail essentiel sur le budget». Nonobstant ces observations, le 17 juillet, le Directeur général adjoint, qui était alors son supérieur hiérarchique, a indiqué, dans un examen à mi-parcours du travail de la requérante, qu'il était satisfait de la qualité de ses services, «lesquels correspond[ai]ent pleinement aux résultats attendus».

15. Il semble que les insuffisances relevées auparavant dans le travail de la requérante, y compris la non-observation d'instructions, aient perduré après la nomination du directeur de l'administration. Ainsi, le 5 septembre, celui-ci lui a écrit :

«Permettez-moi de vous rappeler que pour que la voie hiérarchique soit dûment suivie, et pour que l'ordre et la discipline soient respectés, je dois impérativement comprendre, faire mienne et approuver la correspondance adressée à la direction par ma Division.»

Il s'est plaint par la suite à plusieurs reprises que la requérante avait fourni des chiffres à la «direction» sans qu'il

les ait examinés ni approuvés.

16. Le différend semble avoir atteint son paroxysme le 6 décembre, lorsque le directeur de l'administration a reçu une copie d'une estimation révisée des frais de personnel. Il a alors adressé un courrier électronique à la requérante, dans lequel il ne prétendait pas qu'elle avait distribué l'estimation révisée sans son autorisation, mais que cette estimation «repos[ait] sur des orientations et des hypothèses révisées [qu'elle] av[ait] récemment établies pour calculer ces coûts». Ce courrier électronique se terminait ainsi :

«Je vous ai demandé à plusieurs reprises de ne pas publier de documents [...] que je ne suis pas en mesure de justifier, avec lesquels je ne peux pas être d'accord ou que je n'ai pas approuvés.»

Le lendemain, le directeur de l'administration a fait savoir à la requérante qu'elle était mise en congé spécial, et il a confirmé cette décision par écrit le 12 décembre 2001.

17. Une autre question mérite d'être soulevée. Il est clair qu'au cours de la période précédant la décision de mettre la requérante en congé spécial l'OIAC traversait une crise financière très préoccupante pour les Etats membres. Il était sans aucun doute dans l'intérêt de l'Organisation que les informations fournies à la «direction» et aux Etats membres soient exactes. S'il était nécessaire de mettre la requérante en congé soit pour instaurer une stabilité financière soit pour garantir l'exactitude des informations budgétaires ou financières, on pouvait fort bien en conclure que ce cas était exceptionnel et qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de prendre la mesure qu'elle a adoptée.

18. Or les préoccupations du directeur de l'administration ne semblent avoir porté ni sur le rôle de la requérante dans la fourniture d'informations exactes ni sur la nécessité de garantir dans la mesure du possible la stabilité financière de l'OIAC, mais plutôt sur la nécessité de surveiller le flux des informations et de conserver le contrôle du fonctionnement au jour le jour du Service du budget et des finances. Même en supposant que cela ait été une préoccupation légitime du fait de la situation difficile qui prévalait alors, il n'en ressort aucunement que l'on n'aurait pas pu répondre à ces préoccupations en adoptant des mesures autres que la mise en congé spécial de la requérante. Rien ne laisse penser que des mesures moins drastiques, telles que des entretiens réguliers avec la requérante, des procédures de supervision plus efficaces, une réorganisation des responsabilités, voire la mutation de la requérante dans une autre section, aient jamais été envisagées. S'agissant de cette dernière possibilité, il convient de faire remarquer que d'autres sections s'occupaient elles aussi de la planification et de la gestion financières et que la requérante avait précédemment manifesté son intérêt pour un transfert dans l'une de ces sections où elle a effectivement été mutée un certain temps après sa reprise de fonctions. Etant donné qu'il ne semble pas que l'on ait envisagé la possibilité d'adopter d'autres mesures de ce type, il est impossible de conclure que les mesures prises étaient nécessaires à la surveillance du flux des informations ou au fonctionnement au jour le jour du Service du budget et des finances. Il est encore plus difficile de conclure, faute de preuve démontrant qu'il n'y avait pas d'autres options possibles, que la mesure consistant à mettre la requérante en congé spécial avec plein traitement était dans l'intérêt de l'OIAC.

19. Il ne fait aucun doute qu'au cours de la période relativement brève comprise entre la nomination du directeur de l'administration, au mois d'août, et sa décision de placer la requérante en congé spécial, au mois de décembre, il y a eu, comme cela est indiqué dans le rapport de la Commission de recours, «une rupture de la relation». Il semble qu'il y ait eu peu de contacts directs entre le directeur de l'administration et la requérante, et la correspondance adressée par le premier à la seconde dénote une forme d'autoritarisme que l'on ne s'attend généralement pas à trouver chez un supérieur hiérarchique dans ses relations avec un haut fonctionnaire. En revanche, la correspondance adressée par la requérante à son supérieur hiérarchique révèle sa détermination à justifier sa position, en termes polis mais fermes.

20. Compte tenu de l'absence de preuve pouvant laisser penser que d'autres options possibles ont été étudiées, et étant donné le ton autoritaire des communications adressées à la requérante par le directeur de l'administration, il est clair que, quelle que soit l'origine de la tension qui les opposait, celle-ci s'était transformée en une hostilité déclarée de la part du directeur dès le début du mois de décembre. On peut aisément en déduire que, bien que le supérieur hiérarchique de la requérante ait eu un devoir de sollicitude envers elle, sa décision de la mettre en congé spécial était motivée par son hostilité à son égard et non par la défense des intérêts de l'OIAC.

21. La déduction selon laquelle la décision du directeur de l'administration de mettre la requérante en congé spécial était motivée par son hostilité ou sa mauvaise volonté à son égard est dans une large mesure confortée par

la suite des événements. Comme nous l'avons déjà mentionné, le directeur de l'administration a informé la requérante à plusieurs reprises qu'elle avait été mise en congé spécial pour permettre une évaluation de la qualité de son travail. Si tel avait été le véritable motif, on aurait pu à bon droit s'attendre à ce que cette évaluation soit menée promptement et porte sur la question de savoir si les informations émanant du Service du budget et des finances étaient exactes et fiables. Or la seule évaluation qui semble avoir été conduite a été celle habituellement effectuée à la fin de chaque année. Les observations du directeur de l'administration sur la qualité de ses services ont été communiquées à la requérante à la fin du mois de février, mais le rapport n'a été achevé que lorsque le Directeur général adjoint y a ajouté ses propres commentaires, fin avril.

22. Dans le rapport d'évaluation de la requérante, le directeur de l'administration indiquait que plusieurs de ses calculs contenaient des inexactitudes et des erreurs mais il s'inquiétait surtout de ce qu'elle n'avait pas transmis certaines informations par son intermédiaire. Le Directeur général adjoint, qui dans l'évaluation à mi-parcours de la qualité des services de la requérante avait indiqué que le travail de celle-ci répondait aux exigences du poste, a fait état de certains problèmes touchant aux difficultés qu'il avait à comprendre l'approche de l'intéressée ainsi qu'au flux des informations. Il justifiait son changement d'avis sur la qualité des services de la requérante de la façon suivante : «l'équipe actuelle est nettement plus efficace que la précédente et [...], dans l'ensemble, la qualité de service [...] est aujourd'hui beaucoup plus élevée». La requérante se voyait ainsi attribuer la mention «répond partiellement aux exigences du poste» - qu'elle a par la suite contestée avec succès devant le Comité d'examen des objections.

23. Compte tenu de la mention «répond partiellement aux exigences du poste» figurant dans le rapport d'évaluation remis sous sa forme définitive à la fin du mois d'avril 2002, on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que, si la décision de mettre la requérante en congé spécial était liée à la qualité de ses services, on ait envisagé la possibilité de lui offrir un emploi, à l'OIAC, dans un autre domaine de gestion financière. Or des mesures ont été prises début mai en vue de mettre fin à son contrat pour des motifs liés non pas à la qualité de ses services mais à son intégrité. Plus précisément, l'administration a fait valoir que l'intéressée n'avait pas divulgué dans leur totalité ses antécédents professionnels auprès de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe. La question a été portée devant un conseil consultatif spécial de l'OIAC, les pièces produites par l'administration faisant référence au fait que cette non-divulgaration de la totalité des antécédents professionnels avait «pour objet d'induire en erreur», et au fait que la requérante avait eu une attitude «mensongère et dissimulatrice».

24. Le Conseil consultatif spécial, dans son rapport rendu en juillet, a estimé que les pièces présentées par l'OIAC ne prouvaient pas qu'il existait des «motifs suffisants pour justifier la résiliation» du contrat de la requérante. Ce rapport n'a pas été communiqué à l'intéressée. Plus significatif encore, aucune mesure n'a été prise pour réexaminer la décision de la mettre en congé spécial. En fait, l'OIAC a demandé au Conseil consultatif de bien vouloir reconsidérer son rapport et déterminer si, compte tenu de ses «mensonges et [de sa] mauvaise foi», la requérante pouvait encore prétendre au titre de fonctionnaire internationale. Le Conseil a rendu son rapport le 23 septembre 2002. Il concluait qu'il n'avait aucune raison de revenir sur sa position initiale et qu'il jugeait «inopportun» qu'un examen de l'aptitude de la requérante à occuper un poste de fonctionnaire international ait été demandé. Il faisait également observer que «le Conseil trouv[ait] surprenant que la direction ou l'administration n'ait encore organisé aucun entretien avec [la requérante] pour entendre sa version des faits».

25. Bien que le premier rapport du Conseil consultatif spécial n'ait pas été remis à la requérante, il semble que des mesures aient ensuite été prises pour réexaminer sa situation. En tout état de cause, le directeur de l'administration l'a convoquée le 16 octobre et lui a fait savoir qu'il ne recommanderait pas sa réintégration. Or le 1<sup>er</sup> novembre 2002, elle a été informée que le Directeur général avait décidé qu'elle devrait reprendre ses fonctions le 6 novembre.

26. Le fait que, jusqu'en octobre 2002, la situation de la requérante n'a fait l'objet d'aucun réexamen permet fortement de croire que, contrairement à ce que le directeur de l'administration lui a affirmé à plusieurs reprises, l'intéressée a été mise en congé spécial pour une raison autre que la nécessité d'évaluer la qualité de ses services. Les événements liés à la tentative de résilier son contrat et de la faire déclarer inapte à occuper un poste de fonctionnaire international ne donnent que plus de force encore à la déduction selon laquelle l'hostilité et la mauvaise volonté ont été les véritables motifs à l'origine de sa mise en congé spécial avec traitement en décembre 2001.

27. Etant donné que la seule question dont le tribunal est saisi concerne la décision du Directeur général de ne prendre aucune mesure au sujet de la décision de mettre la requérante en congé spécial, si ce n'est sa réintégration,

il n'est pas nécessaire de déterminer si la décision initiale s'inscrivait dans le cadre d'une campagne de harcèlement psychologique. Il suffit de dire qu'elle a été motivée par l'hostilité ou la mauvaise volonté et qu'elle a donc été prise pour un motif abusif. C'est une décision qui a porté atteinte à sa dignité et à sa réputation et qui aurait dû donner lieu à une importante réparation. La décision du Directeur général de ne prendre aucune mesure à cet effet est donc entachée d'une erreur de droit et elle doit être annulée.

28. La décision de mettre la requérante en congé spécial avec plein traitement n'ayant entraîné aucune perte de rémunération pour l'intéressée dont la dignité et la réputation ont été dans une certaine mesure restaurées par la décision de la réintégrer et le seront encore davantage par la présente décision, le Tribunal fixe la somme que l'OIAC devra verser à la requérante à titre de réparation à 25 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 9 décembre 2002 de ne prendre aucune mesure autre que la réintégration de la requérante est annulée.
2. L'OIAC devra payer à la requérante 25 000 euros à titre de réparation.
3. L'OIAC devra verser à la requérante 3 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 14 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

*(Signé)*

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet