

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

**Jugement n° 2347**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M<sup>me</sup> A. M. le 26 mai 2003 et régularisée le 2 septembre, la réponse de l'Organisation du 16 décembre 2003, la réplique de la requérante du 9 février 2004 et la duplique de l'UNESCO du 21 avril 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, de nationalité italienne, est née en 1947. En 1981, elle est entrée au service du Centre international de physique théorique (CIPT) à Trieste (Italie), administré par l'UNESCO depuis 1996. Elle a d'abord occupé un emploi de commis à la Section des voyages de la Division des services financiers du CIPT avant d'être nommée, en 1989, superviseur des Services des voyages de classe G 5, poste qu'elle a occupé jusqu'en mars 2000. Elle est actuellement employée au bénéfice d'un contrat de durée définie à l'Unité de contrôle des factures, toujours à la classe G 5.

En novembre 1999, le rapport d'évaluation de la requérante pour la période allant d'août 1997 à octobre 1999 a été établi par le fonctionnaire chargé des finances, c'est à dire le chef de la Division des services financiers, qui était alors son supérieur hiérarchique direct. Il lui attribuait la note globale C équivalent, selon l'explication donnée dans le rapport d'évaluation, à une «qualité et [une] quantité de travail correspondant au niveau requis pour l'exécution des attributions». Toutefois, pour ses fonctions d'encadrement, il lui attribuait la note D correspondant à une «qualité et [une] quantité de travail légèrement inférieures au niveau requis pour l'exécution de certaines attributions». Le directeur de l'administration a confirmé les deux notes après s'être entretenu avec la requérante et son supérieur hiérarchique, conformément à la procédure en vigueur. En décembre 1999, la requérante a contesté cette évaluation qui a alors été soumise pour examen au Comité des rapports. Jusqu'alors, la qualité de son travail avait toujours été jugée satisfaisante.

Au début de l'année 2000, il a été procédé à une restructuration de la Division des services financiers. De nouveaux postes ont été définis portant de nouveaux titres et les descriptions d'emploi correspondantes ont été soumises en février au siège de l'UNESCO aux fins de classement. En attendant une décision définitive en la matière, le supérieur hiérarchique de la requérante a commencé à mettre en œuvre à titre provisoire la restructuration prévue. Il a donc informé la requérante dans un memorandum du 2 mars qu'elle était affectée temporairement, avec effet au 6 mars 2000, au poste de coordinatrice du Bureau des voyages de la nouvelle Unité des opérations et des voyages, et qu'elle relevait directement du superviseur par intérim de cette unité.

La requérante a contesté cette affectation, notamment parce qu'elle considérait que son nouveau supérieur hiérarchique direct avait moins d'ancienneté qu'elle et n'avait aucune expérience en matière d'encadrement. Elle a soumis une réclamation au Directeur général le 13 avril 2000, alléguant qu'il y avait eu parti pris et discrimination à son encontre et que son nouveau supérieur hiérarchique avait bénéficié d'un traitement de faveur. Le 18 juillet, n'ayant pas reçu de réponse dans les délais réglementaires, elle a formé un recours devant le Conseil d'appel contre la décision du 2 mars 2000, sollicitant sa réintégration dans ses fonctions antérieures, la modification de son rapport d'évaluation et des dommages intérêts pour tort moral en raison du préjudice porté à sa dignité.

En août 2000, le classement des nouveaux postes a été confirmé par le siège et un avis de vacance a été publié pour le poste de superviseur de classe G 6 de l'Unité des opérations et des voyages. La requérante s'est portée

candidate à ce poste le 13 septembre 2000.

Le 17 janvier 2001, le fonctionnaire chargé des finances a recommandé que l'augmentation d'échelon dans la classe qui devait être octroyée à la requérante le 1<sup>er</sup> janvier 2001 soit repoussée de six mois compte tenu des résultats insatisfaisants obtenus par le Bureau des voyages, des erreurs commises par la requérante dans son travail et de son «manque d'attitude coopérative». Cette décision a été contestée par l'intéressée et soumise au Comité des rapports pour examen. C'est également le 17 janvier que le directeur de l'administration a fait savoir à la requérante que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages.

Dans un mémorandum du 27 février 2001, le directeur de l'administration a informé la requérante qu'à compter du 1<sup>er</sup> mars elle serait affectée à l'Unité de contrôle des factures. Le 15 mars 2001, la requérante a saisi le Directeur général d'une seconde réclamation dans laquelle elle contestait cette décision ainsi que la validité de la description du poste de coordinatrice du Bureau des voyages, au motif que cette description n'avait pas été approuvée par le siège de l'UNESCO. Elle contestait également les qualifications requises par l'avis de vacance du poste de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages dans la mesure où aucune expérience en la matière n'était demandée. N'ayant pas non plus reçu de réponse à cette réclamation dans les délais réglementaires, elle a introduit un second recours devant le Conseil d'appel le 28 mai 2001.

En juin 2001, le Comité des rapports a présenté ses conclusions sur le rapport d'évaluation contesté par la requérante et sur le report de son augmentation d'échelon dans la classe. Il recommandait que le rapport d'évaluation soit maintenu tel quel mais que l'augmentation d'échelon lui soit accordée rétroactivement à compter de la date à laquelle elle aurait dû être octroyée et qu'un autre rapport d'évaluation soit établi dans un délai de six mois puisque la requérante venait d'être affectée à un nouveau poste. Ces recommandations ont par la suite été approuvées par le directeur du Bureau de gestion des ressources humaines.

Ayant joint les deux recours de la requérante, le Conseil d'appel a rendu son rapport le 19 décembre 2002. Il concluait que la requérante avait établi le bien fondé de ses allégations de parti pris et de discrimination à son encontre et de celles relatives au traitement de faveur dont aurait bénéficié l'un de ses collègues, et recommandait qu'il soit procédé à une enquête. Le Conseil recommandait également que la note D soit supprimée du rapport d'évaluation contesté, qu'il soit versé à la requérante 10 000 dollars des Etats-Unis en réparation du tort moral subi et 5 000 dollars à titre de dépens, que ses frais de voyage lui soient remboursés et qu'une indemnité journalière de subsistance lui soit octroyée au titre du séjour qu'elle avait dû effectuer à Paris afin de se présenter devant le Conseil d'appel.

Par une lettre du 26 février 2003, le Directeur général a informé la requérante qu'il avait décidé de rejeter les recommandations du Conseil d'appel au motif qu'elles étaient dépourvues de fondement juridique. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante développe quatre moyens. Premièrement, elle soutient que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit. S'appuyant sur les jugements 2092 et 2261, elle affirme que ladite décision enfreint le principe selon lequel toute décision faisant grief à un membre du personnel doit être motivée.

Deuxièmement, elle considère que la décision attaquée est entachée de détournement de pouvoir dans la mesure où elle a été prise pour des raisons sans rapport avec l'intérêt de l'Organisation. Elle estime notamment que le rapport d'évaluation défavorable, son affectation au poste de coordinatrice du Bureau des voyages ainsi que le libellé de l'avis de vacance du poste de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages visaient à assurer la promotion d'un membre du personnel ayant moins d'ancienneté qu'elle au détriment de sa propre carrière à l'UNESCO.

Troisièmement, la requérante affirme que l'Organisation a manqué à son obligation de protéger la dignité des membres de son personnel et de les dédommager du préjudice subi. S'appuyant sur le jugement 2229, elle soutient que les deux décisions de réaffectation successives à moins d'un an d'intervalle, sans justification ni avertissement préalable, avaient porté atteinte à sa dignité. En outre, ces réaffectations constituaient *de facto* une rétrogradation puisqu'elles la privaient de ses fonctions d'encadrement. Elle fait également valoir que lorsque son supérieur hiérarchique était absent elle relevait de membres du personnel des classes G 3 et G 4 — ses anciens subordonnés — et que ses supérieurs lui ont fait subir un harcèlement moral en critiquant son travail.

La requérante soutient, quatrièmement, que l'Organisation ne s'est pas acquittée de son obligation de réparer le tort

que lui a causé le dysfonctionnement des mécanismes administratifs. Elle souligne que, le Comité des rapports ayant mis près de dix huit mois à rendre ses conclusions sur le rapport d'évaluation et la procédure de recours interne ayant, quant à elle, duré trois ans, la sélection du candidat pour le poste de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages «reposait sur de fausses suppositions».

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à l'Organisation de la réintégrer avec effet rétroactif «dans son poste de superviseur des Services des voyages (devenu depuis lors le poste de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages)» en majorant d'un intérêt au taux de 8 pour cent l'an toutes les sommes dues par suite de cette réintégration ou, à défaut, d'ordonner à l'Organisation de lui accorder la classe G 6, échelon 7, avec effet rétroactif à compter de janvier 2001 en appliquant le même taux d'intérêt à la différence de traitement qui en résulterait ou, à défaut, d'ordonner à l'Organisation de la réintégrer dans un poste «conforme à ses antécédents, ses qualifications, sa position et son statut au sein de l'Organisation» et de l'indemniser pour le préjudice financier qu'elle a subi «à ce jour» en termes de traitement et de droits à pension. Quelle que soit la solution retenue par le Tribunal, elle demande en outre 100 000 euros pour tort moral, 6 000 euros au titre des dépens encourus lors de la procédure de recours interne et l'octroi de dépens supplémentaires pour la procédure devant le Tribunal.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la requête est en partie irrecevable, notamment en ce qui concerne le rapport d'évaluation qui, à l'époque où la requérante a introduit son premier recours, n'avait pas encore été examiné par le Comité des rapports et n'avait fait l'objet d'aucune décision définitive. De même, concernant l'avis de vacance de poste litigieux, elle relève, d'une part, qu'il n'a pas été contesté dans le délai réglementaire de deux mois et, d'autre part, qu'il ne s'agissait pas d'une décision susceptible d'être attaquée, c'est à dire d'une décision administrative enfreignant les termes de l'engagement de l'intéressée ou les dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

Dans ses observations préliminaires sur le fond, l'Organisation reproche au Conseil d'appel d'avoir produit un rapport contenant de «très nombreuses suppositions, insinuations et spéculations» et «de s'être penché sur des questions dont il n'était pas véritablement saisi».

En ce qui concerne le rapport d'évaluation, l'Organisation fait valoir que le Conseil d'appel a outrepassé sa compétence en examinant la question de fond relative à la qualité des services de la requérante. Par ailleurs, elle considère qu'il n'a pas justifié sa conclusion selon laquelle le rapport d'évaluation était entaché de «parti pris et [vicié par] la prise en considération de facteurs dépourvus de pertinence» et n'a pas tenu compte des faits établis par le Comité des rapports.

L'UNESCO soutient que les décisions de réaffecter la requérante respectaient pleinement les conditions définies par la jurisprudence pertinente et avaient été prises uniquement du fait de la restructuration de la Division des services financiers entreprise dans l'intérêt de l'Organisation. La défenderesse rejette comme dénuée de fondement l'allégation de la requérante selon laquelle elle relevait de collègues ayant moins d'ancienneté qu'elle : le superviseur par intérim de la nouvelle Unité des opérations et des voyages détenait, comme elle, le grade G 5 et les instructions selon lesquelles elle relevait de collègues des classes G 3 et G 4 pendant les absences de son supérieur hiérarchique étaient valables pour le Bureau des opérations, mais pas pour celui des voyages auquel elle était affectée. L'Organisation en conclut que la demande de dommages intérêts pour tort moral est dénuée de fondement.

D'après la défenderesse, la description d'emploi de la requérante en tant que coordinatrice du Bureau des voyages a bel et bien été approuvée par le siège. En ce qui concerne l'avis de vacance de poste, l'UNESCO fait observer qu'il n'appartient pas à la requérante de déterminer les qualifications requises des candidats à un poste vacant. Celui de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages serait un nouveau poste qui engloberait seulement certaines des anciennes fonctions de la requérante et nécessiterait des qualifications supplémentaires de plus haut niveau. Selon l'Organisation, non seulement la requérante est loin d'avoir démontré que l'avis de vacance de poste était entaché de parti pris, mais elle s'appuie sur les constatations du Conseil d'appel relatives à des questions qui ne relevaient pas de sa compétence, telle que celle concernant les mérites respectifs des candidats au poste vacant.

D. Dans sa réplique, la requérante s'applique à réfuter sur plusieurs points les objections à la recevabilité soulevées par la défenderesse. Premièrement, elle soutient que l'Organisation n'a pas démontré comment l'éventuelle irrecevabilité de sa requête pourrait avoir une incidence sur les motifs qu'elle avance pour soutenir que la décision attaquée est illégale. Deuxièmement, elle fait observer que le Directeur général n'a pas soulevé ces

objections à la recevabilité dans la décision attaquée. Troisièmement, elle considère que celles-ci sont contraires au principe de la bonne foi étant donné que le Comité des rapports n'a pas examiné son rapport d'évaluation dans un délai raisonnable, que la procédure de recours interne a eu une durée excessive et que la question de la teneur de l'avis de vacance de poste a été clairement soulevée dans la réclamation qu'elle a soumise au Directeur général le 15 mars 2001.

La requérante dénonce le fait que l'Organisation n'a pas répondu aux quatre motifs d'illégalité qu'elle invoque et réitère ses moyens sur le fond.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient ses objections à la recevabilité ainsi que ses arguments sur le fond. Selon elle, les quatre « motifs d'illégalité » avancés par la requérante constituent des conclusions en constatation de droit qui, en l'absence d'intérêt pour agir, ne peuvent être retenues.

## CONSIDÈRE :

1. Dans deux recours internes, la requérante a contesté l'évaluation négative qui a été faite de ses fonctions d'encadrement, la décision de différer son augmentation d'échelon dans la classe, les deux décisions de réaffectation successives et la validité de l'avis de vacance d'un poste d'encadrement auquel elle avait postulé sans succès.

2. Bien que les faits se soient produits à l'époque de la restructuration de sa division, la requérante soutient que, considérés dans leur ensemble, ils montrent qu'il y a eu parti pris et une intention prédominante de la priver de ses fonctions d'encadrement tout en assurant la promotion d'un membre du personnel ayant moins d'ancienneté qu'elle mais qui bénéficiait de l'appui de son chef.

3. Le 19 décembre 2002, le Conseil d'appel, après avoir joint les deux recours, a soumis son avis et ses recommandations au Directeur général. Il a analysé plus particulièrement les questions suivantes : le rapport d'évaluation défavorable, le report de l'augmentation d'échelon dans la classe, les deux décisions de réaffectation successives au cours de la même année, le fait que la requérante relevait de membres du personnel ayant moins d'ancienneté qu'elle ou d'un grade inférieur au sien, l'avis de vacance de poste et la procédure de sélection. Il a conclu qu'il y avait eu parti pris et discrimination, et qu'il avait été porté préjudice à la carrière, à la réputation et à la dignité de la requérante. Les extraits ci-après permettent de résumer les conclusions du Conseil d'appel :

«67. Il s'agit de déterminer si les mesures prises contre la requérante s'inscrivaient dans le cours normal des événements et avaient été prises de manière équitable, objective et impartiale dans l'exercice normal des fonctions et attributions de l'autorité qui les avait prises ou si elles constituaient une manœuvre visant à assurer la promotion d'un autre membre du personnel ayant moins d'ancienneté que la requérante au détriment de la carrière de cette dernière à l'UNESCO.

68. Il serait sans doute difficile de trouver un précédent dans lequel autant de mesures défavorables à un membre du personnel ont été prises en l'espace de deux ans, mesures qui ont non seulement nui à la carrière de l'intéressée, mais lui ont fait subir un harcèlement moral et une atteinte à sa dignité considérables.

[...]

85. Le Conseil d'appel est d'avis que la requérante a démontré le bien fondé de ses allégations de parti pris et de discrimination et de celles relatives au traitement de faveur dont aurait bénéficié l'un de ses collègues. La prise en considération de facteurs dépourvus de pertinence a également joué un rôle dans les décisions susmentionnées qui ont nui à la carrière de l'intéressée, à son image et à sa réputation, et ont porté atteinte à sa dignité.»

4. Le Conseil d'appel a recommandé au Directeur général qu'il soit procédé à une enquête sur toutes les questions qu'il avait examinées. Il a également recommandé que la note D soit supprimée du rapport d'évaluation de la requérante, qu'il soit versé à cette dernière 10 000 dollars des États-Unis en réparation du tort moral subi, 5 000 dollars à titre de dépens ainsi qu'une somme complémentaire pour les frais encourus à l'occasion de la procédure engagée devant le Conseil.

5. Le 26 février 2003, le Directeur général a pris la décision suivante, qui constitue la décision attaquée :

«Après avoir soigneusement examiné le rapport du Conseil d'appel daté du 19 décembre 2002 [...] et étudié l'ensemble de votre dossier d'appel, j'ai décidé de ne pas suivre les recommandations du Conseil parce qu'elles sont dépourvues de fondement juridique.»

6. La requérante soutient que la décision attaquée était illégale puisqu'elle était entachée à la fois d'une erreur de droit et d'un détournement de pouvoir. En outre, selon elle, l'Organisation a failli à son obligation de protéger la dignité des membres du personnel et de les dédommager du préjudice subi ainsi qu'à son obligation de réparer le tort que leur aurait causé le dysfonctionnement des mécanismes administratifs. Plus précisément, la requérante s'appuie sur la jurisprudence du Tribunal de céans pour faire valoir que la décision attaquée n'était pas motivée. Selon elle, le Directeur général ne pouvait se contenter de déclarer que les recommandations du Conseil d'appel étaient «dépourvues de fondement juridique», encore lui fallait-il expliquer comment il était parvenu à cette conclusion, ce qu'il n'a pas fait.

7. Par ailleurs, la requérante soutient que le rapport d'évaluation défavorable, sa réaffectation ultérieure et le libellé de l'avis de vacance de poste visaient à assurer la promotion d'un membre du personnel ayant moins d'ancienneté qu'elle au détriment de sa propre carrière au sein de l'Organisation et constituent donc un détournement de pouvoir.

8. La requérante affirme également que l'Organisation ne s'est pas acquittée de son obligation de respecter la dignité des membres de son personnel et d'éviter de leur causer un tort excessif ou inutile. A l'appui de son argument selon lequel le fait que deux décisions de réaffectation aient été prises en l'espace d'un an aurait porté atteinte à sa dignité, elle soutient que ces décisions ont été prises sans justification ni avertissement préalable, qu'elle a été *de facto* rétrogradée et s'est vu assigner un travail d'un niveau inférieur qui ne correspondait pas à ses qualifications et qu'elle a été placée sous la supervision d'un membre du personnel ayant moins d'ancienneté qu'elle. Elle estime aussi avoir été victime d'un harcèlement moral puisque son travail a été régulièrement et injustement critiqué par son nouveau supérieur hiérarchique ainsi que par le fonctionnaire chargé des finances.

9. Enfin, la requérante soutient qu'en l'espèce les mécanismes administratifs ont mal fonctionné à plusieurs reprises, ce qui lui a causé un grave préjudice. A cet égard, elle fait observer que, malgré le fait qu'il était primordial que l'Organisation traite très rapidement ses recours, la procédure de recours interne a duré trois ans, en partie parce qu'il a fallu à l'Organisation un temps incroyablement long pour soumettre ses réponses au Conseil d'appel (un an et quatre mois pour le premier appel, onze mois pour le second).

10. Dans sa réponse, la défenderesse conteste la recevabilité du premier recours en ce qui concerne certaines des questions dont le Conseil d'appel a été saisi et qu'il a accepté d'examiner au fond. Elle critique vivement le raisonnement du Conseil, notamment en ce qui concerne ses constatations de fait. Le Tribunal ne peut accepter aucun des arguments de l'Organisation.

11. Il va de soi en droit que toute décision faisant grief à un membre du personnel doit être motivée. Le Tribunal a toujours estimé que le manquement à l'obligation de motiver une telle décision suffit en soi pour justifier sa censure. Dans le jugement 2261, où l'on trouve un exemple récent d'une jurisprudence constante, le Tribunal a estimé que :

«Sur un point, toutefois, le requérant a tout à fait raison d'alléguer une erreur de droit. Le Tribunal, dans sa jurisprudence, estime que toute décision faisant grief à un employé doit être motivée [...]. Il n'appartient pas au Tribunal [...] de [...] trouver une justification à la décision non motivée du Directeur général. Ces conclusions ne peuvent être retenues.»

12. De même, dans le jugement 2278, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«9. En premier lieu, le Tribunal a souligné à maintes reprises que les décisions administratives doivent être correctement motivées. Il en est particulièrement ainsi lorsque, à l'issue d'une procédure de recours interne approfondie au cours de laquelle chaque partie a présenté des écritures fournies et détaillées, le chef exécutif d'une organisation internationale, qui exerce une fonction quasi juridictionnelle et joue le rôle d'avant dernier arbitre pour trancher les différends surgissant entre l'administration et le personnel, décide de ne pas suivre la recommandation de l'organe de recours interne. Dans son jugement 2092, au considérant 10, le Tribunal a estimé ce qui suit :

"Lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe lui-même. En revanche, lorsqu'il rejette ces recommandations [...], il ne suffit pas, pour s'acquitter de l'obligation qui est la sienne de motiver sa décision, de déclarer simplement qu'il n'est pas d'accord avec l'organe en question."

10. En tant que chef en titre de l'administration dont la conduite est mise en cause, le Président de l'Office doit veiller à s'acquitter scrupuleusement de son rôle de décideur en dernier ressort dans le cadre de la procédure de recours interne. Non seulement il lui incombe d'être juste et objectif, mais il faut aussi que sa conduite montre à l'évidence qu'il l'a été. Il ne suffit pas de déclarer, comme le Président semble le faire dans la décision attaquée, qu'il estime que l'administration a avancé de meilleurs arguments, car ce n'est pas là une raison mais une conclusion. La procédure de recours interne est conçue pour trancher de manière juste, satisfaisante et rapide les litiges soulevés par le personnel des organisations internationales. La manière cavalière adoptée en l'espèce tend à jeter le discrédit sur l'ensemble de la procédure, ce qui n'est dans l'intérêt de personne et encore moins de l'Organisation elle-même. Faute d'avoir été prise dans le respect d'une forme substantielle de procédure, la décision attaquée doit être annulée.»

Dans le même ordre d'idées, il y a lieu de se référer aux jugements 1235 et 1355.

13. En l'espèce, il ne suffisait certainement pas que le Directeur général écarte les recommandations unanimes du Conseil d'appel en leur reprochant simplement d'être «dépourvues de fondement juridique». Cela ne constitue pas du tout une motivation de sa décision mais une simple affirmation vague et non étayée.

14. S'il est exigé que les décisions soient motivées, c'est pour permettre à l'agent concerné de savoir pourquoi il a fait l'objet d'une décision défavorable et de décider, en connaissance de cause, s'il lui faut ou non saisir le Tribunal. Dire qu'une recommandation d'un conseil d'appel est erronée en droit, sans dire pourquoi, non seulement n'apporte aucun élément d'information mais peut être totalement trompeur quant aux motifs véritables de la décision. Tel est le cas à la lecture des arguments soumis par l'Organisation au Tribunal en l'espèce. Ainsi, la défenderesse soutient que les recours étaient en partie irrecevables. Or, cet argument de droit n'apparaît pas dans la décision du Directeur général. Elle prétend également que la recommandation sur laquelle cette décision s'appuie était basée sur des faits erronés : affirmer qu'il s'agit là d'une erreur de droit exige des explications très étayées ; mais il n'en est donné aucune. Le Tribunal ne retiendra pas les arguments que l'Organisation avance à présent alors qu'il n'y en a pas trace dans la décision attaquée proprement dite. Ce que l'Organisation cherche à défendre est tout simplement indéfendable.

15. Le Directeur général aurait dû expliquer et justifier comment il était parvenu à ses conclusions. Tous les arguments présentés au Tribunal concernant les prétendues constatations de fait erronées auxquelles le Conseil d'appel aurait procédé et sa soi-disant démarche «spéculative» auraient pu, et dû, figurer dans la décision attaquée afin de justifier la conclusion de ne pas suivre les recommandations du Conseil. Puisque tel n'a pas été le cas, le rapport du Conseil d'appel reste entièrement valable et non contredit.

16. Ne serait-ce que pour cette raison, la décision doit être annulée sans qu'il soit nécessaire de s'étendre sur les autres arguments de la requérante. Toutefois, le Tribunal soulignera également les retards excessifs dans la procédure de recours interne et le manquement flagrant de l'Organisation à son obligation de prévenir un mauvais fonctionnement des mécanismes administratifs et d'en atténuer les effets. La procédure de recours interne a été bien trop lente, principalement en raison du retard excessif pris par l'Organisation dans la soumission de ses écritures au Conseil. De l'avis du Tribunal, ces facteurs ont aggravé le préjudice que, selon le Conseil, la requérante a subi.

17. Celle-ci demande sa réintégration rétroactive «dans son poste de superviseur des Services des voyages (devenu depuis lors le poste de superviseur de l'Unité des opérations et des voyages)» ou son reclassement rétroactif à la classe G-6, échelon 7, ou sa réintégration dans un poste «conforme à ses antécédents, ses qualifications, sa position et son statut», ainsi qu'une réparation du préjudice financier subi. En outre, elle demande 100 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral, 6 000 euros à titre de dépens pour la procédure de recours interne et l'octroi de dépens supplémentaires pour la procédure devant le Tribunal de céans.

18. La demande de l'intéressée tendant à sa réintégration dans son ancien poste, qui semble ne plus exister par suite de la restructuration, n'a pas été accueillie, sans doute pour cette raison, par le Conseil d'appel et ne peut pour la même raison l'être davantage maintenant. La demande de reclassement rétroactif à la classe G-6 n'a pas été présentée devant le Conseil d'appel et ne peut donc pas non plus être accueillie. Le Tribunal ordonnera cependant

la suppression de la note D dans le rapport d'évaluation de la requérante et son remplacement par la note C; si cette mesure doit entraîner un reclassement rétroactif, qu'il en soit ainsi.

19. La requérante, par suite des mesures prises par l'Organisation, a subi un grave tort moral que le Tribunal évalue à 25 000 euros. Par ailleurs, la recommandation du Conseil d'appel tendant à l'octroi de 5 000 dollars au titre des dépens encourus lors de la procédure de recours interne, au remboursement des frais de voyage entre Trieste et Paris ainsi qu'à l'allocation de l'indemnité journalière de subsistance correspondante doit être confirmée. Enfin, le Tribunal accordera à la requérante 5 000 euros de dépens au titre de la procédure devant le Tribunal de céans.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Il est ordonné à l'Organisation de modifier le rapport d'évaluation signé par le supérieur de la requérante le 11 novembre 1999 relatif à la période allant d'août 1997 à octobre 1999 afin qu'y figure la note «C» pour le travail d'encadrement; toute modification de la situation professionnelle de la requérante qui en découlera sera effectuée rétroactivement à cette date.
3. La défenderesse doit verser à la requérante 25 000 euros de dommages intérêts et 5 000 dollars des Etats Unis au titre des dépens encourus lors de la procédure de recours interne, lui rembourser ses frais de voyage entre Trieste et Paris, et lui allouer l'indemnité journalière de subsistance correspondante ainsi que 5 000 euros supplémentaires au titre des dépens pour la procédure devant le Tribunal de céans.
4. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 19 mai 2004, par M. James K. Hugessen, Vice Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Flerida Ruth P. Romero, Juge, 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)*

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet